



Projektbericht:

Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter

Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten
durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber

Berlin, Dezember 2014

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

Projekt-Nr. S-2012-572-3

Hans **Böckler**
Stiftung 

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Methodisches Vorgehen und Beschreibung des qualitativen und quantitativen Samples	8
2.1 Qualitative Leitfadeninterviews	8
2.1.1 Feldzugang.....	8
2.1.2 Leitfadengestützte Interviews.....	9
2.1.3 Soziodemografie.....	12
2.1.4 Elterngeldmonate.....	13
2.1.5 Berufliche Situation	14
2.1.6 Arbeitszeiten der Väter und Partnerinnen.....	16
2.2 Quantitative Online-Befragung	17
2.2.1 Werbemaßnahmen und Erhebung.....	17
2.2.2 Teilnahme an der Online-Befragung	18
2.2.3 Sample der Online-Befragung	18
2.2.4 Vergleich der Väter mit kürzerer und längerer EGM-Nutzung.....	21
2.2.5 Vergleich der Online-Befragung mit der Elterngeldstatistik	22
2.3 Zusammenfassung.....	27
3. Elterngeldnutzungsmuster der befragten Väter und ihrer Partnerinnen.....	28
3.1 Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten.....	31
3.1.1 Gemeinsame Nutzung mit der Partnerin am Anfang der EGM-Phase	31
3.1.2 Gemeinsam Nutzung mit der Partnerin am Ende der EGM-Phase	32
3.1.3 Gemeinsame Nutzung mit der Partnerin am Anfang und am Ende der EGM-Phase....	32
3.1.4 Versetzte Nutzung am Ende der EGM-Phase (Hauptverantwortung).....	33
3.2 Väter mit mindestens drei Elterngeldmonaten.....	34
3.2.1 Gemeinsame Nutzung bei nichterwerbstätiger Partnerin (variable Nutzungsmuster)	35
3.2.2 Gemeinsame Nutzung von mindestens drei Elterngeldmonaten	36
3.2.3 Versetzte Nutzung von mindestens drei Elterngeldmonaten (Hauptverantwortung) .	38
3.2.4 Längere EGM-Nutzung als die Partnerin (Hauptverantwortung, Rollentausch).....	40
3.2.5 Retraditionalisierung ab dem zweiten Kind (zuvor Hauptverantwortung).....	41
3.3 Kombination von Elterngeldmonaten und Teilzeitarbeit.....	43
4. Einflussfaktoren auf die Dauer der Elterngeldnutzung.....	46
4.1 Anzahl der Elterngeldmonate als Gradmesser für das Engagement der Väter?.....	46
4.2 Betriebliche Einflussfaktoren auf die EGM-Nutzung.....	46
4.2.1 Berufliche Situation im Umbruch	47

4.2.2	Arbeitsplatzsicherheit.....	49
4.2.3	Arbeitsorganisation und Vertretungspraxis	51
4.2.4	Einfluss der Vorgesetzten	55
4.2.5	Ermöglichung von Teilzeitarbeit.....	56
4.2.6	Alternativen zu den Elterngeldmonaten	57
4.2.7	Betriebliche Vereinbarkeitskultur	57
4.3	Familiäre Einflussfaktoren auf die EGM-Nutzung.....	58
4.3.1	Wunsch der Partnerinnen nach einer längeren EGM-Phase für sich selbst	58
4.3.2	Berufliche Situation der Partnerinnen	60
4.3.3	Einkommensabstand im Paar	62
4.3.4	Partnerschaftliche Leitbilder	63
4.3.5	Aktive Vaterschaft	65
4.3.6	Kinderbetreuung	66
4.3.7	Weitere Kinder im Haushalt	67
4.4	Zusammenspiel einzelner Einflussfaktoren in Wirkungskonstellationen	68
4.4.1	Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten.....	68
4.4.2	Väter mit drei bis acht Elterngeldmonaten	71
4.5	Zusammenfassung.....	76
5.	Persönliche Bewertung der Elterngeldmonate	78
5.1	Allgemeine Ergebnisse	79
5.1.1	Gemeinsame Nutzung	82
5.1.2	(Teilweise) Versetzte Nutzung.....	83
5.2	Differenzierte Betrachtung nach Nutzungsmustern	84
5.2.1	Gleichlange Arbeitszeit-Dauer der Partner/innen vor dem ersten Kind.....	85
5.2.2	Längere Arbeitszeit-Dauer der Väter vor dem ersten Kind	88
5.3	Zusammenfassung.....	89
5.4	Quantitative Ergebnisse aus der Online-Befragung	90
6.	Verhalten der Vorgesetzten und Reaktionen der Väter	93
6.1.	Verhalten der Vorgesetzten	93
6.1.1	Erstreaktionen	93
6.1.2	Unterstützungsangebote.....	97
6.1.3	Typische Reaktions- und Verhaltensmuster.....	100
6.2	Reaktionen der Väter	102
6.2.1	Bedenken.....	102
6.2.2	Planungsverhalten und die Bereitschaft zur Planungsänderung	106

6.3	Zusammenfassung.....	111
7.	Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitgestaltung nach den Elterngeldmonaten	113
7.1	Elterngeldnutzung in Teilzeit: Der Einfluss auf das weitere Arbeitszeitvolumen	113
7.2	Arbeitszeitkonstellationen der Paare	119
7.3	Veränderungen der Arbeitszeit-Dauer nach den Elterngeldmonaten	125
7.3.1	Arbeitszeitreduzierung unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate	125
7.3.2	Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach den Elterngeldmonaten	131
7.4	Aktuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Arbeitszeitelementen	136
7.4.1	Väter, die kürzer als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 1)	145
7.4.2	Väter, die gleich lang wie ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppen 2a und 2b).....	145
7.4.3	Väter, die etwas länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 3).....	148
7.4.4	Väter, die deutlich länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 4)	150
7.4.5	Väter, die sehr viel länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 5 und 6).....	151
7.5	Zusammenfassung.....	152
8.	Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf den Berufsweg der Partnerinnen	154
8.1	Arbeitszeiten der Partnerinnen vor der Geburt des Kindes.....	155
8.2	Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen nach den Elterngeldmonaten	155
8.3	Arbeitszeiten der Partnerinnen nach den Elterngeldmonaten.....	160
8.4	Einflüsse auf den Berufsweg der Partnerinnen.....	170
8.4.1	Paare mit vollzeitbeschäftigten Partnerinnen (n= 9)	173
8.4.2	Paare mit teilzeiterwerbstätigen Partnerinnen (n= 26)	174
8.4.3	Paare mit nichterwerbstätigen Partnerinnen (n = 8)	178
8.5	Zusammenfassung.....	179
9.	Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die Care-Arrangements der Paare.....	182
9.1	Allgemeine Ergebnisse	184
9.1.1	Care-Arrangements und die Geburt des ersten Kindes	184
9.1.2	Elterngeldnutzung und Hausarbeitsteilung.....	185
9.1.3	Elterngeldnutzung und Kinderbetreuung.....	186
9.1.4	Effekte der Dauer der Elterngeldmonate des Vaters	189
9.1.5	Effekte des Arbeitszeitumfangs der Partnerin	190
9.1.6	Effekte der Anzahl der Kinder	192
9.1.7	Dauer der Elterngeldmonate des Vaters und die Vater-Kind-Beziehung.....	192
9.1.8	Besonderheiten eines egalitären Care-Arrangements.....	193
9.2	Care-Arrangement-Typologie.....	193
9.2.1	Traditionelles Care-Arrangement.....	196

9.2.2	Care-Arrangement „Engagierter Betreuer“	197
9.2.3	Care-Arrangement „Verhinderte Egalität“	198
9.2.4	Egalitäres Care-Arrangement	199
9.2.5	Care-Arrangement „Rollentausch“	201
9.2.6	Veränderungen der Care-Arrangements.....	204
9.3	Zusammenfassung.....	204
10.	Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf den Karriereverlauf der Väter.....	206
10.1	Konkrete Beispiele negativer Auswirkungen auf den Karriereverlauf	206
10.1.1	Väter mit leichten Karrierenachteilen	206
10.1.2	Väter mit mittelstarken Karrierenachteilen	209
10.1.3	Väter mit starken Karrierenachteilen.....	211
10.2	Kurzfristige Auswirkungen auf den Karriereverlauf	212
10.3	Längerfristige Auswirkungen auf den Karriereverlauf	217
10.4	Zusammenfassung.....	229
11.	Bewertung betrieblicher und gesellschaftlicher Vereinbarkeitsmöglichkeiten durch Väter.....	231
11.1	Betriebliche Faktoren, die die Vereinbarkeit fördern	235
11.2	Betriebliche Faktoren, die die Vereinbarkeit erschweren	250
11.3	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland aus Sicht der Väter.....	266
11.4	Zusammenfassung.....	270
12.	Handlungsfelder und zentrale Erkenntnisse	272
12.1	Handlungsfelder	272
12.2	Zentrale Erkenntnisse.....	276
	Literaturverzeichnis.....	282
	Anhang	284

1. Einleitung

Der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit von Frauen und Männern sowohl im Beruf als auch in der Familie kennzeichnet die aktuelle öffentliche und politische Diskussion um eine familiensensible Gestaltung der Arbeitswelt sowie um eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Diese Aspekte werden auch als politische Ziele der seit 2007 geltenden Elterngeldregelung genannt, die erwerbstätigen Eltern mit dem Elterngeld als einkommensabhängiger Transferleistung bei der Geburt eines Kindes eine finanziell unterstützte Auszeit vom Beruf ermöglichen soll. Mit der Einführung der sogenannten Partnermonate soll darüber hinaus das Engagement von Vätern in der Familie sowie ein früherer beruflicher Wiedereinstieg von Müttern gefördert werden. Angestrebt werden somit nachhaltige gleichstellungspolitische Veränderungen sowohl in der Arbeitswelt als auch in der privaten Sphäre.

Bisherige Erkenntnisse zur Nutzung des Elterngeldes durch erwerbstätige Väter belegen zwar eine wachsende gesellschaftliche Akzeptanz dieses familienpolitischen Instrumentes. Wenig ist bisher jedoch über die *langfristigen bzw. nachhaltigen* arbeitsorganisatorischen, kulturellen bzw. gleichstellungspolitischen *Effekte* in Betrieb und Familie bekannt. Mit eben diesen Auswirkungen der Elterngeldregelung beschäftigt sich die 2012 bis 2014 durchgeführte und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell unterstützte Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob und inwiefern die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter nachhaltig gleichstellungspolitische Effekte in Betrieben und Familien anstößt bzw. absichern hilft. Konkret geht es darum, die betrieblichen Bedingungen, unter denen Männer ihre Wünsche nach einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Elterngeldregelung und darüber hinaus umsetzen können, zu ermitteln und verbessern zu helfen. Ein weiterer Aspekt ist, wie es ihren Partner/innen parallel gelingen kann, ihre Berufsverläufe kontinuierlicher zu gestalten. Übergreifendes Forschungsziel ist damit die Förderung der Gleichzeitigkeit von Fürsorgeaufgaben und beruflichem Engagement als Normalität für weibliche und männliche Beschäftigte und damit ein Mehr an Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie.

Damit schließt die vorliegende Studie inhaltlich an das erfolgreiche explorative Vorgängerprojekt „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuß 2009) und vergleichbare Forschungen (u.a. Possinger 2013, Gärtner 2010, Pollmann-Schult 2010) an. Die vorliegende Studie erweitert diese zum einen um eine Analyse der *nachhaltigen* Auswirkungen von Elterngeldmonaten auf betrieblicher Ebene sowie zum anderen um die Berücksichtigung der Effekte und Entscheidungen auf der *Paarebene*. Zudem geht es darum, das Wissen über die strukturellen Gründe für eine kürzere oder längere Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter zu erweitern. Es gilt, die betrieblichen und politischen Hindernisse zu analysieren und Hinweise zu finden, wie diese abgebaut werden können, um eine Elterngeldnutzung von Vätern zukünftig stärker und vor allem zielgerichteter zu fördern. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls die Frage nach der Weiterentwicklung und zukünftigen Gestaltung des Elterngeldes gestellt. Von Interesse sind beispielsweise die längerfristigen gleichstellungspolitischen Veränderungen in der Betriebskultur, die mit einer Zunahme der Teilzeitarbeit von Vätern während oder im Anschluss an die Elterngeldmonate einhergehen.

Methodisch setzt die Studie auf einen Mix aus qualitativen und quantitativen Herangehensweisen: Zum einen wurden qualitative Interviews mit Elterngeldvätern und einigen ihrer Partnerinnen geführt, zum anderen wurden weitere Elterngeldväter in einer bundesweiten quantitativen Online-Befragung um ihre Einschätzungen und Erfahrungen gebeten. In der Analyse werden die Ergebnisse

beider Erhebungsinstrumente miteinander in Beziehung gesetzt und ermöglichen dadurch in besonderer Weise eine inhaltliche Fundierung der Erkenntnisse.

In zehn inhaltlichen Kapiteln sowie einem politischen Ausblick, versucht der vorliegende Bericht die zentrale Forschungsfrage nach den nachhaltigen gleichstellungspolitischen Effekten der Elterngeldnutzung durch Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene zu beantworten. Auf die Erläuterung des methodischen Vorgehens und die Beschreibung der qualitativen und quantitativen Datengrundlage (Kap. 2) folgt im dritten Kapitel eine einführende Darstellung unterschiedlicher Elterngeldnutzungsmuster der befragten Väter und ihrer Partnerinnen. Die Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung werden in Kapitel vier thematisiert und liefern den Erklärungszusammenhang für die Vielfalt der zuvor beschriebenen Muster. Das fünfte Kapitel stellt die persönliche Bewertung der eigenen Elterngeldmonate durch die interviewten Väter dar. Das sechste Kapitel wechselt auf die betriebliche Ebene und untersucht das Verhalten der Vorgesetzten sowie die Reaktionen der Elterngeldväter darauf. Kapitel sieben betrachtet die Gestaltung der Arbeitszeiten der Väter in und nach den Elterngeldmonaten. In den drei nachfolgenden Kapiteln werden die weitergehenden Auswirkungen der Elterngeldnutzung analysiert: die Auswirkungen auf den Berufsweg der Partnerinnen (Kap. 8), die Auswirkungen auf die Care-Arrangements der Paare (Kap. 9) sowie die Auswirkungen auf den Karriereverlauf der Väter (Kap. 10). Kapitel elf schließt die inhaltliche Analyse des Datenmaterials mit einer Bewertung der betrieblichen und gesellschaftlichen Vereinbarkeitsoptionen aus Sicht der interviewten Elterngeldväter ab. Das Schlusskapitel gibt vor dem Hintergrund der zentralen Ergebnisse der Studie Handlungsempfehlungen und -anregungen für die politischen und betrieblichen Akteure. Es werden Vorschläge dafür gemacht, wie die Förderung der Gleichzeitigkeit von Fürsorgeaufgaben und beruflichem Engagement am wirkungsvollsten unterstützt werden kann. Damit diese Gleichzeitigkeit für eine steigende Zahl weiblicher und männlicher Beschäftigter zufriedenstellend gelingt und zu einem selbstverständlichen Bestandteil ihres beruflichen und privaten Lebens werden kann.

Wir danken den kooperierenden Unternehmen in ganz Deutschland, die uns Gelegenheit gegeben haben, die Nutzung von Elterngeldmonaten mit den zuständigen betrieblichen Expert/innen zu diskutieren und Interviews mit dort beschäftigten Vätern zu führen. Danken möchten wir den Expert/innen, die ihr Wissen mit uns geteilt haben, sowie all denen, die auf vielfältige Art und Weise zum Gelingen des Projekts beitrugen, sei es durch Werbung für die Online-Befragung, durch die Vermittlung von Gesprächspartner/innen oder durch nutzbringende Hinweise und Anmerkungen. Unser besonderer Dank gilt allen Vätern und Partnerinnen, die uns für – teilweise ausführliche – Interviews zur Verfügung gestanden und sehr offen über ihre Erfahrungen berichtet haben.

Die Autor/innen dieses Projektberichts danken den Mitgliedern des Projektteams von SowiTra für ihre Mitarbeit: Esther Mader, Jan Pfahl, Hanna Wolf, Steffi Vorberger und Patrick Wehner (Interviewführung, statistische Auswertung und textliche Aufbereitung), Alexander Hundt (Lektorat).

Unser besonderer Dank geht an die Hans-Böckler-Stiftung, namentlich an Dr. Claudia Bogedan, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung, und ihre Mitarbeiterinnen, die unser Projekt durch ihr fortgesetztes Interesse am Themenkomplex der Elterngeldnutzung von Vätern und durch ihre finanzielle Förderung überhaupt erst möglich gemacht haben. Wir bedanken uns ausdrücklich bei den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats für anregende Diskussionen, wertvolle Hinweise inhaltlicher und organisatorischer Art sowie die konstruktive Unterstützung während der gesamten Projektlaufzeit.

Berlin, Dezember 2014

Svenja Pfahl
Stefan Reuyß
Dietmar Hobler
Sonja Weeber

2. Methodisches Vorgehen und Beschreibung des qualitativen und quantitativen Samples

Die vorliegende Studie basiert auf einem Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden. Wie bereits in der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) wurde ein solches Vorgehen gewählt, um einerseits mit Hilfe von qualitativen Leitfadeninterviews Erklärungszusammenhänge in die Tiefe erfassen zu können und um zum anderen diese Ergebnisse durch eine zusätzliche quantitative Online-Befragung an eine möglichst repräsentative Gruppe von Elterngeldvätern rückbinden und sie mit ihr vergleichen zu können. Die Datenerhebung fand von November 2012 bis Juni 2013 statt, wobei die Online-Befragung drei Monate nach dem Beginn der qualitativen Erhebungsphase freigeschaltet wurde, so dass ab diesem Zeitpunkt beide Datenerhebungen parallel liefen. Im Rahmen dieses Kapitels werden für beide Erhebungsmethoden der Feldzugang bzw. die Gewinnung von teilnehmenden Vätern sowie das Konzept des jeweiligen Erhebungsinstruments erläutert – für die qualitativen Leitfadeninterviews in Kapitel 2.1 und für die quantitative Online-Befragung in Kapitel 2.2. Es folgen Beschreibungen beider Samples, anschließend ein Vergleich unseres Väter-samples mit der amtlichen Elterngeldstatistik sowie eine Zusammenfassung, die sich mit der Frage der Repräsentativität der erhobenen Daten beschäftigt (Kap. 2.3).

2.1 Qualitative Leitfadeninterviews

2.1.1 Feldzugang

Im Zeitraum zwischen November 2012 und Mai 2013 wurden insgesamt 94 leitfadengestützte, qualitative Interviews mit Elterngeldvätern, Partnerinnen und betrieblichen Expert/innen zum Thema Elterngeldnutzung und betriebliche Vereinbarkeitsmöglichkeiten geführt. Der Zugang zu den Interviewpartner/innen erfolgte über mehrere Wege:

Erstens wurde konkret mit den Vätern Kontakt aufgenommen, die entweder bereits im Rahmen der Vorgängerstudie im Herbst 2008 interviewt wurden, oder an der ersten Online-Befragung im Rahmen der Vorgängerstudie teilgenommen und damals ihre Adress- bzw. E-Mail-Daten hinterlegt hatten. Eine Wiederbefragung dieser Väter hatte zum einen den Vorteil, dass sie auf Grund ihrer erstmaligen EGM-Nutzung im Jahr 2007 oder 2008 über mögliche langfristige berufliche Auswirkungen Auskunft geben können, zum anderen besteht bei ihnen durch die Vorerfahrung mit der ersten Studie eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme.

Zweitens wurden Interviewpartner/innen über zwölf ausgewählte Betriebe gewonnen – auch hier konnte an Vorerfahrungen aus dem ersten Projekt angeknüpft werden. Um eine möglichst große Bandbreite an betrieblichen Bedingungen abbilden zu können, wurden bei der Auswahl der Betriebe folgende Kriterien berücksichtigt:

- Branche und Größe des Betriebs
- Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung
- Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung zu Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit oder Elternzeit
- Vorhandensein von Maßnahmen zur Begleitung und Ausgestaltung der Elternzeit (z.B. Personalplanungsgespräche, Weiterbildungsprogramme, Patenprogramme)

In den ausgewählten Betrieben wurden sowohl Interviews mit Elterngeldvätern als auch mit betrieblichen Expert/innen geführt, wie z.B. Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und Arbeitnehmervertreter/innen.

Drittens konnten Teilnehmer (und auch betriebliche Verantwortliche) über gezielte Werbemaßnahmen – sowohl für die qualitativen Leitfadenterviews als auch für die quantitative Online-Befragung – gewonnen werden. Flyer und Infomaterialien wurden z.B. an Väternetzwerke, Selbsthilfevereine für Eltern, Print- und Onlinemedien zur Elternthematik, Beratungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbände und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern weitergegeben. Außerdem wurden Gewerkschaften und einzelne Unternehmen mit Hilfe von Multiplikator/innen auf das Projekt aufmerksam gemacht, z.B. über Gewerkschaftszeitungen, Newsletter und Verteiler des DGB und zahlreicher Einzelgewerkschaften, über Newsletter des DGB Projektes „Vereinbarkeit gestalten“, über die Betriebsverteiler familienfreundlicher Unternehmen sowie das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Stets wurde darum gebeten, unsere Suche nach Interviewpartnern im ganzen Unternehmen bekannt zu machen bzw. an entsprechende Väter mit EGM-Nutzung weiterzuleiten.

Viertens wurden die Väter, die sich zu einer Teilnahme bereit erklärt hatten, am Ende ihres Interviews gefragt, ob ihre Partnerinnen ebenfalls für ein Interview zur Verfügung stünden. Wurde dies von den Vätern als sehr wahrscheinlich eingeschätzt und Bereitschaft zur Weitergabe unserer Anfrage signalisiert, erfolgte über die Väter eine Kontaktaufnahme zu den Partnerinnen.

2.1.2 Leitfadengestützte Interviews

Im Rahmen des qualitativen Teils der Studie wurden bundesweit insgesamt 94 leitfadengestützte Interviews geführt. Die betrieblichen Expert/innen und Elterngeldväter wurden vorrangig an ihrem Arbeitsplatz interviewt, oder – falls gewünscht – auch zu Hause, bzw. an einem anderen, ruhigen Ort ihrer Wahl. Die Partnerinnen wurden am Telefon befragt.

Die Gesamtzahl der 94 Interviews teilt sich wie folgt auf:

- 64 Interviews mit Elterngeldvätern, von denen 42 für die Analysen ausgewählt wurden.
- Zwei Interviews mit Vätern, die keine EGM in Anspruch genommen hatten, wovon einer für die Analysen ausgewählt wurde (wir verwenden für ihn die Bezeichnung „Nicht-Elterngeldvater“/nEGV)¹.
- 14 Interviews mit Partnerinnen von ausgewählten Elterngeldvätern aus dem Sample, so dass für insgesamt 14 Paare Interviews von beiden Partner/innen vorliegen.
- 14 betriebliche Expert/inneninterviews (z.T. Gruppeninterviews mit mehreren Expert/innen)

Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartner/innen aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Für die Transkription und die darauffolgenden Analysen wurde aus den insgesamt 66 vorliegenden Väterinterviews eine Auswahl getroffen. Die Entscheidung für die Auswahl von 43 Väterinterviews für die Analyse erfolgte nach den Gesichtspunkten der Relevanz für die Forschungsfragen, dem Informationsgehalt des Interviews und den Besonderheiten des Falls. Auch die Tauglichkeit des Interviewmaterials für die Repräsentation diverser EGM-Nutzungsmuster und Beweggründe wurde berücksichtigt. Ein weiteres Ziel war es, eine möglichst breitgefächerte Variation an Erwerbsbiographien und Arbeitszeitmustern in verschiedenen Berufsgruppen darstellen sowie unterschied-

¹ Herr Menz gilt als Nicht-Elterngeldvater (nEGV), weil er keine EGM beansprucht hat, sondern seine Auszeiten durch Überstundenabbau und Urlaub realisieren konnte.

lichste Leit- und Rollenbilder in den Paarkonstellationen erfassen zu können. Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die Verteilung aller 66 interviewten Elterngeldväter nach Branche und Betriebsgröße. Insgesamt 45 der interviewten Väter stammen aus den zwölf kooperierenden Unternehmen. 21 weitere Väter konnten über die anderen oben genannten Kontaktaufnahmewege gewonnen werden. Von den 45 interviewten Vätern aus den kooperierenden Unternehmen wurden 26 Väter für die vertiefende Analyse ausgewählt sowie 17 der 21 interviewten Väter, deren Teilnahme über Individualkontakte realisiert werden konnte.

Tab. 2.1: Verteilung der interviewten bzw. ausgewerteten EGM-Väter nach Branche und Betriebsgröße (n=66 Väter)			
Branche	Interviewte Väter	Davon: ausgewählt für die Auswertung	Betriebsgröße (Anz. Beschäftigte)
Kontakte aus den kooperierenden Unternehmen (n=45)			
Software	4	3	70
Energieversorger	2	1	450
Kommunale Verwaltung I	2	2	450
Kommunale Verwaltung II	3	2	900
Hersteller von Messtechnik	6	1	700
Elektrotechnik (versch. Standorte)	6	4	1.100 bis 5.500
Landesbehörde	2	1	2.000
Straßenbau	3	1	5.000
IT-Dienstleister	6	3	6.500
Pharmaunternehmen	6	4	7.000
Automobilindustrie I	3	2	13.000
Wissenschaft und Forschung	2	2	250
Gesamt Kontakte aus kooperierenden Unternehmen	45	26	
Individualkontakte (n=21)			
Landespolizei	2	2	25 bzw. 130
Lebensmittelindustrie	1	1	350
Gesundheitswesen	1	1	1.800
Elektrotechnik II (2 Standorte)	2	2	500 bzw. 13.000
Wissenschaft und Forschung	1	1	400
Verkehrsbetriebe	1	1	400
Automobilindustrie II	2	2	9.500 bzw. 13.000
Versicherung	1	-	600
Bundesbehörde	1	1	250

Tab. 2.1: Verteilung der interviewten bzw. ausgewerteten EGM-Väter nach Branche und Betriebsgröße (n=66 Väter)			
Branche	Interviewte Väter	Davon: ausgewählt für die Auswertung	Betriebsgröße (Anz. Beschäftigte)
Finanzwesen	2	2	35 bzw. 150
Chemische Industrie	1	1	280
Software/IT	1	1	20.000
Wohlfahrtsverband	1	1	30
Medien	2	1	200 bzw. 500
Medizintechnik	1	-	45
Soziale Dienste/Gesundheitswesen	1	-	50
Gesamt Individualkontakte	21	17	
GESAMT Alle Väter	66	43	

Interviews mit Elterngeldvätern

Insgesamt wurden 66 Väter interviewt, von denen 64 Elterngeldmonate (EGM) in Anspruch genommen haben. Für die Interviews wurden ausschließlich erwerbstätige Männer ausgewählt, deren erste EGM-Nutzung – mit Ausnahme der zwei Nicht-Elterngeldväter – zum Zeitpunkt des Interviews bereits abgeschlossen war und die danach ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen hatten. Bei der Auswahl der Interviewpartner wurden unterschiedliche Gruppen von Elterngeldvätern berücksichtigt, um die individuellen Nutzungsmuster, aber auch die unterschiedlich (un)günstigen betrieblichen/beruflichen Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme abbilden zu können. Neben der Erfassung soziodemografischer Daten und der Erhebung genauer Angaben zum Elterngeldbezug bildeten folgende Themen den inhaltlichen Schwerpunkt der Väterinterviews:

- Hintergründe der Entscheidung für eine Inanspruchnahme von EGM
- Ausgestaltung der EGM (d.h. sog. Nutzungsmuster), Dauer und Bewertung der EGM
- Arbeitsorganisatorische Folgen der EGM bezüglich Vertretung, Tätigkeitsinhalten, Ansehen, Einkommen und Rückkehr in den Beruf
- Aufteilung der Care-Verpflichtungen und Vertrauen in die Betreuungskompetenzen der Väter auf Paarebene
- Gleichstellungspolitische Veränderungen im Betrieb und im Arbeitsumfeld der Väter (z.B. Betriebskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten, Kommunikation im Arbeitsumfeld etc.)
- Nachhaltige Reaktionen des Arbeitsumfeldes auf tatsächlich wahrgenommene Care-Verpflichtungen, die sich auch auf die Erwerbstätigkeit auswirken (Dauer und Lage der Arbeitszeit, Überstunden etc.)
- Langfristige berufliche/betriebliche Konsequenzen der EGM-Nutzung auf Arbeitsinhalte, Status, Einkommen oder Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten
- Arbeitszeitverhalten der Väter nach den EGM sowie genutzte Kombination von Elterngeld und Teilzeit (Möglichkeiten und Hemmnisse)

In der Auswertungsphase der Interviews wurde der Fokus auf 43 der interviewten Väter gelegt und für diese Fälle nach eingehender Analyse eine entsprechende Fallrekonstruktion vorgenommen. Tabelle A.1 im Anhang gibt eine Übersicht über die Lebens- und Arbeitssituation aller 43 interviewten Elterngeldväter (sämtliche Angaben darin wurden anonymisiert).

Interviews mit Partnerinnen der Elterngeldväter

Mit 14 Partnerinnen der 43 näher untersuchten Elterngeldväter wurde zusätzlich ein Telefoninterview geführt, um so zusätzlich die ergänzende (evtl. auch korrigierende) Perspektive der Partnerinnen zu berücksichtigen und um die Beweggründe für die Inanspruchnahme, Dauer und Ausgestaltung der EGM besser analysieren zu können. Inhaltlich konzentrierten sich die Partnerinneninterviews auf dieselben Themen wie die Väterinterviews. Allerdings konnten in den Partnerinneninterviews auch die Auswirkungen der Elterngeldnutzung (und Teilzeitphasen) der Väter auf die Erwerbstätigkeit und den Berufsweg der Partnerin thematisiert werden (vgl. Falldarstellungen zum Berufsweg der Partnerinnen im Anhang A.8 sowie Kap. 8). Dabei wurden insbesondere zwei Aspekte in den Blick genommen:

- Es wurde erfasst, inwiefern eine starke Care-Verantwortung der Väter auch tatsächlich die Rückkehr in die Berufstätigkeit und den weiteren beruflichen Werdegang der Partnerinnen unterstützen kann.
- Bei Partnerinnen von Vätern, die nach den EGM wieder in Vollzeit arbeiten, wurde untersucht, inwiefern die Väter ihre Partnerinnen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch unter den Bedingungen einer Vollzeiterwerbstätigkeit unterstützen können, indem sie feste Absprachen bei der Kinderbetreuung durch betriebliche Regelungen bei der Arbeitszeit, Überstundenreduktion, Home-Office oder ähnliche Maßnahmen treffen und diese auch einhalten. Damit wird in den Blick genommen, dass auch unter den Bedingungen einer Vollzeitbeschäftigung eine stärkere Übernahme von Care-Verantwortung durch Väter gewünscht – und möglicherweise realisiert werden kann.

Interviews mit Expert/innen

Um die Besonderheiten einer vätersensiblen Betriebskultur besser herausarbeiten und gegenüber den meist auf Mütter zentrierten familienorientierten Maßnahmen im Betrieb abgrenzen zu können, wurden in den zwölf ausgewählten Betrieben – in denen zwei Drittel der interviewten Väter (68 Prozent) und 60 Prozent der für die Analyse ausgewählten Elterngeldväter tätig sind – ein oder mehrere (Teil-)Interviews mit den dortigen Expert/innen, wie z.B. mit Vertreter/innen der betrieblichen Interessenvertretung, der Personalabteilung oder mit zuständigen Gleichstellungsbeauftragten geführt. Es wurden wesentliche betriebliche Regelungen, Rahmenbedingungen und Bedarfe erfragt und ihr Einfluss auf die Elterngeldväter erfasst. Zudem wurden Handlungsoptionen diskutiert, um im Anschluss an die Analyse sowohl für die betriebliche Ebene als auch für politische Regelungslücken Empfehlungen aussprechen zu können.

2.1.3 Soziodemografie

Im Folgenden wird das Sample der qualitativen Leitfadeninterviews (43 Elterngeldväter und 14 Partnerinnen) beschrieben, indem die Verteilungen ausgewählter Merkmale dargestellt werden, auf die in den weiteren Analysen in den folgenden Kapiteln Bezug genommen wird. Alle Ergebnisse liegen auch in tabellarischer Form im Anhang vor (vgl. Tab. A.2 und A.3).

Region des Wohnortes

Von den 43 für die Auswertung ausgewerteten Väterinterviews wurden 33 in Westdeutschland und zehn in Ostdeutschland (inkl. Berlin) geführt. Mit Ausnahme von Thüringen, Sachsen-Anhalt und dem Saarland liegen Interviews mit Elterngeldvätern aus jedem Bundesland vor. Die demografische Verteilung unseres Samples über das Bundesgebiet entspricht in etwa den realen Bevölkerungsanteilen in Ost- und Westdeutschland sowie der Verteilung in der Online-Befragung.

Größe des Wohnortes

Elf der 43 Väter lebten zum Interviewzeitpunkt in kleineren Ortschaften oder Kleinstädten mit weniger als 20.000 Einwohner/innen, sieben Väter lebten in mittelgroßen Städten mit 20.000 bis 100.000 Einwohner/innen und 23 Väter lebten in einer Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohner/innen. Für zwei Väter liegen keine Angaben zur Größe ihres Wohnortes vor. In der durchgeführten Online-Befragung stellt sich die Verteilung der Elterngeldväter ähnlich dar. Auffällig ist der höhere Anteil an Elterngeldvätern (für die Interviews: 56 Prozent), die in einer Großstadt leben.

Alter

Zum Interviewzeitpunkt waren 16 Väter zwischen 18 und 34 Jahren, 14 Väter zwischen 35 und 39 Jahren und 13 Väter 40 Jahre oder älter.

Kinder

Elf der 43 Väter hatten zum Interviewzeitpunkt ein Kind und 24 Väter hatten zwei Kinder (bzw. waren in baldiger Erwartung des zweiten Kindes). Sechs Väter hatten bereits drei Kinder und zwei Väter sogar vier Kinder. Die Gesamtkinderanzahl in den Haushalten aller 43 Elterngeldväter beträgt somit 85 Kinder (darunter zwei Zwillingspaare). Von allen Kindern waren neun Kinder bereits vor der Einführung der neuen Elterngeldregelung im Jahre 2007 geboren worden. Insgesamt bestand für die interviewten Väter also 72 Mal die Möglichkeit EGM in Anspruch zu nehmen, tatsächlich realisiert wurde sie 63 Mal.

2.1.4 Elterngeldmonate²

Häufigkeit der EGM-Nutzung

Infolge der mehrfachen Nutzungsmöglichkeiten einzelner Väter, liegt die Anzahl der 63 ausgewerteten Elterngeldnutzungen höher als die Zahl der tatsächlichen 42 Elterngeldväter. Für die Elterngeldväter gilt im Einzelnen: Alle 17 Väter mit einem Kind (nach 2007) haben Elterngeldmonate für dieses Kind in Anspruch genommen. Weitere 25 Väter, die nach 2007 Vater mehrere Kinder geworden sind, hatten Anspruch auf Elterngeld für insgesamt 55 Kinder, nutzten diese jedoch nur für 47 Kinder. D.h. für acht Kinder machten die Väter mehrerer Kinder keinen Gebrauch von ihrem Anspruch auf EGM. In diesen Fällen kam es zu einer alleinigen Elterngeldnutzung durch die Partnerinnen.

Dauer der Elterngeldmonate

Von den 42 Elterngeldvätern haben 14 Väter für jedes ihrer Kinder maximal zwei EGM bezogen. 28 Väter haben hingegen mindestens einmal drei oder mehr EGM in Anspruch genommen. Sechs dieser 28 Väter bezogen sogar mehrmals für drei Monate oder länger Elterngeld. Dieser im Vergleich zur

² In Kapitel 2.1.4 werden ausschließlich die 42 für die Analyse ausgewählten Väter berücksichtigt, die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben. Herr Menz, der als Nicht-Elterngeldvater ebenfalls für die Analyse ausgewählt wurde, findet hier keine Berücksichtigung.

Elterngeldstatistik hohe Anteil an mindestens drei EGM ist auf unsere gezielte Auswahl dieser Väter zurückzuführen (vgl. Kap. 3). Von den insgesamt 63 Nutzungsmöglichkeiten wurden bei 27 Mal zwei EGM in Anspruch genommen. Drei bis acht EGM wurden 25 Mal in Anspruch genommen und neun bis zwölf EGM elf Mal. Keiner der befragten Väter hat ein hälftiges Elterngeld (über einen doppelt so langen Auszahlungszeitraum hinweg) bezogen, allerdings trifft dies auf zwei der Partnerinnen zu, die so den Auszahlungszeitraum des (hälftigen) Elterngeldes für sich verdoppeln konnten (vgl. Tab. A.1 im Anhang dieses Berichts).

Lage der Elterngeldmonate

Die Mehrheit der Väter – 24 von 42 Elterngeldvätern – haben ihre Elterngeldmonate zumindest teilweise versetzt zu ihrer Partnerin genommen. Die anderen 19 Väter nutzten die EGM ausschließlich parallel zu ihrer Partnerin – als gemeinsam verbrachte Familienzeit.

Elterngeldmonate in Teilzeit

Die interviewten Väter haben ihre EGM zumeist als Auszeit von der Erwerbsarbeit verbracht. Immerhin fast ein Viertel – zehn von 42 Elterngeldvätern – hat während des Elterngeldbezuges in Teilzeit gearbeitet (vgl. Kap. 3 und 7).

Höhe des Elterngeldes – bei Vätern und Partnerinnen

Die Höhe des erhaltenen Elterngeldes wurde in den Interviews in der Regel nur für die letzte Inanspruchnahme erfasst. Dabei erhielten fünf Elterngeldväter maximal 1.000 Euro monatlich, bei weiteren elf Elterngeldvätern lag das Elterngeld bei 1.001 bis 1.500 Euro pro Monat. Deutlich über die Hälfte, nämlich 26 Väter, bezogen Elterngeld in Höhe von mehr als 1.500 Euro pro Monat. (In einem Fall lagen zur Höhe des Elterngeldes keine Angaben vor.)

Demgegenüber erhielt mehr als die Hälfte der Partnerinnen – nämlich 24 der 43 Partnerinnen (inkl. Frau Menz, die Partnerin des Nicht-Elterngeldvaters) – höchstens 1.000 Euro Elterngeld im Monat. Dies ist z.T. auf ihre Nichterwerbstätigkeit oder eine Teilzeitbeschäftigung vor den EGM zurückzuführen. Bei weiteren acht Partnerinnen lag die Elterngeldhöhe zwischen 1.001 und 1.500 Euro monatlich. Mehr als 1.500 Euro Elterngeld pro Monat bezogen zehn Partnerinnen. (Für eine Partnerin liegen keine Angaben zur Elterngeldhöhe vor.)

2.1.5 Berufliche Situation

Berufliches Qualifikationsniveau der Väter

Der höchste berufliche Abschluss ist für die Mehrheit der Väter (26 von 43 Interviewten) eine akademische Qualifikation (inkl. Promotion). Ein Vater hat einen Abschluss auf mittlerem Qualifikationsniveau (als Techniker oder Meister oder einen Abschluss einer Berufs- oder Fachakademie). 16 Väter – und damit mehr als ein Drittel der Interviewten – haben als höchsten beruflichen Abschluss eine Lehre/Ausbildung (inkl. Berufsfachschule, Schule des Gesundheitswesens, Beamtenausbildung im mittleren Dienst). Die interviewten Väter weisen damit im Durchschnitt ein hohes berufliches Qualifikationsniveau auf: Mit fast zwei Dritteln sind die Akademiker deutlich in der Mehrheit.

Berufliches Qualifikationsniveau der Partnerinnen

Mehr als die Hälfte der Partnerinnen (24 von 43 Interviewten) verfügen ebenfalls über einen akademischen Berufsabschluss (inkl. Promotion). Die anderen 19 Partnerinnen haben eine Lehre bzw. berufliche Ausbildung abgeschlossen.

Kombination des beruflichen Qualifikationsniveaus auf Paarebene

Daraus folgt eine Verteilung der beruflichen Qualifikation im Paarvergleich, die sich für die 43 Paare folgendermaßen darstellt: Bei 19 Paaren haben beide Partner/innen einen akademischen Abschluss erworben und damit ein vergleichbares Qualifikationsniveau. Bei sieben Paaren ist nur der Vater Akademiker und damit höher qualifiziert als seine Partnerin. Bei fünf Paaren ist es umgekehrt, hier ist die Partnerin mit einem akademischen Abschluss höher qualifiziert als der Vater. Bei zwölf Paaren ist keine/r der beiden Partner/innen Akademiker/in, auch hier ist das Qualifikationsniveau in etwa gleich.

Berufliche Stellung der Väter

Zum Zeitpunkt der Interviews arbeiteten alle Väter als abhängig Beschäftigte: 14 Väter als Angestellte und (Fach-)Arbeiter, weitere 22 Väter als hochqualifizierte Angestellte und sieben Väter als Beamte. Ein Vater war zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Elterngeldes noch selbständig, hatte seine Selbständigkeit inzwischen jedoch zugunsten einer abhängigen Beschäftigung mit kürzerer Arbeitszeit-Dauer aufgegeben (um mehr Familienzeit zu haben).

Öffentlicher Dienst

Mit 14 der 43 Väter war zum Zeitpunkt des Interviews rund ein Drittel im öffentlichen Dienst beschäftigt, davon sieben als Angestellte und sieben mit Beamtenstatus.

Berufe der Väter

Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde auf eine große Bandbreite möglicher Berufsfelder geachtet. Daher üben die interviewten Väter verschiedenste berufliche Tätigkeiten aus: Sie sind z.B. beschäftigt als Facharzt, Berater (im IT- und Finanzbereich), Ingenieur, Bankangestellter, Controller, Software-Entwickler, Projekt- und Teamleiter, Fachreferent, Redakteur/Journalist, Pressesprecher, Techniker oder Statistiker (jeweils ohne Studium), kaufmännischer Angestellter in diversen Bereichen (Versicherung, Software/IT, chem. Industrie), Röntgenassistent, Facharbeiter, (Chemie-)Laborant oder Marketingspezialist.

Sieben Befragte haben eine Beamtenlaufbahn eingeschlagen (z.B. als Rechnungsprüfer, Polizist, Sachbearbeiter, IT-Experte und Finanzfachmann). Sieben weitere sind im öffentlichen Dienst angestellt, z.B. als Fahrer im öffentlichen Nahverkehr, Sachbearbeiter in der Verwaltung, wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als Lehrkraft.

Berufe der Partnerinnen

Die Partnerinnen sind ebenfalls in unterschiedlichen Berufsfeldern tätig. Unter ihnen finden sich u.a. drei Selbständige: Eine Physiotherapeutin, eine Journalistin, eine Übersetzerin/Dolmetscherin. Die Mehrheit der Partnerinnen im Sample ist abhängig beschäftigt. Darunter sind: Eine Landschaftsarchitektin, eine Juristin, eine Steuer- sowie eine Rechtsanwaltschaftsangeestellte, mehrere kaufmännische Angestellte, Lehrerinnen und Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Referentinnen, Pharmazeutinnen, Qualitätsprüferinnen, Polizeibeamtinnen, Sachbearbeiterinnen und Verwaltungsangestellte im öffentlichen Dienst, eine Industriemechanikerin, eine Redakteurin, eine EDV-Kauffrau, eine Architektin, eine Elektronikerin, eine Biochemikerin und eine Wirtschaftsingenieurin.

Betriebsgröße

Die Betriebe der interviewten Elterngeldväter wurden nach Anzahl der am Standort tätigen Mitarbeiter/innen in vier Betriebsgrößen unterschieden: Vier der 42 Elterngeldväter sind zum Zeitpunkt des

Interviews in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter/innen beschäftigt, drei in mittleren Betrieben mit 51 bis 100 Mitarbeiter/innen. In größeren Betrieben mit 101 bis 1.000 Mitarbeiter/innen arbeiten 18 Väter und in Großbetrieben von mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen sind weitere 18 Väter beschäftigt.

2.1.6 Arbeitszeiten der Väter und Partnerinnen

Für alle Elterngeldnutzungen wurde jeweils die Arbeitszeit vor und nach der Elterngeldzeit erfasst – sowohl für die Väter als auch für die Partnerinnen (vgl. Kap. 7).

Arbeitszeiten der Väter vor dem ersten Kind (nach 2007)

Vor der Geburt des ersten Kindes, für das die interviewten Väter Elterngeld bezogen haben, arbeiteten alle 43 in Vollzeit mit mindestens 35 Stunden pro Woche.

Arbeitszeitreduktion der Väter (nach den Elterngeldmonaten)

16 Väter – und damit mehr als ein Drittel – haben ihre Arbeitszeit direkt im Anschluss an die EGM zumindest für einige Monate reduziert.

Aktuelle Arbeitszeiten der Väter

Zum Zeitpunkt des Interviews sind 34 Väter in Vollzeit beschäftigt, davon 28 in regulärer Vollzeit mit 35 bis 40 Wochenstunden und sechs in überlanger Vollzeit mit mehr als 40 Wochenstunden. Sechs Väter arbeiten in hoher Teilzeit von 30 bis 34 Wochenstunden. Nur drei Väter üben eine Tätigkeit in mittlerer Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit-Dauer zwischen 16 und 29 Wochenstunden aus.

Langfristige Arbeitszeitreduktion der Väter

Durch den Vergleich der Arbeitszeit-Dauer vor dem ersten Kind (nach 2007) mit der aktuellen (zum Zeitpunkt des Interviews) wird deutlich, dass bei 33 der 43 Väter die Arbeitszeit längerfristig – d.h. im Vergleich der Zeitpunkte „vor der Geburt“ und „Befragungszeitpunkt“ – unverändert geblieben ist bzw. nur vorübergehend reduziert und später wieder auf das alte Niveau angehoben wurde. Drei Viertel der Väter, und damit die deutliche Mehrheit, arbeiten zum Zeitpunkt des Interviews wieder in einem ähnlichen Umfang wie vor der Geburt des ersten Kindes (nach 2007). Ein Vater hat langfristig seine Arbeitszeit sogar erhöht. Nur neun Väter haben ihre Arbeitszeit-Dauer langfristig reduziert und gehen einer Erwerbsarbeit in Teilzeit nach.

Arbeitszeiten der Partnerinnen vor dem ersten Kind (nach 2007)

Vor der Geburt des ersten Kindes übten 32 der 43 Partnerinnen, also drei Viertel von ihnen, eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit von mindestens 35 Wochenstunden aus. Neun Partnerinnen waren in Teilzeit beschäftigt, davon vier in hoher Teilzeit von 30 bis 34 Wochenstunden und weitere vier in mittlerer Teilzeit mit 16 bis 29 Wochenstunden. Nur eine Partnerin war geringfügig beschäftigt und arbeitete ca. zehn Stunden pro Woche. Zwei Partnerinnen waren damals nichterwerbstätig.

Aktuelle Arbeitszeiten der Partnerinnen

Zum Zeitpunkt des Interviews gehen nur noch neun der 43 Partnerinnen einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens 35 Wochenstunden nach (21 Prozent). Insgesamt 26 Partnerinnen sind in Teilzeit beschäftigt (60 Prozent). Zehn von ihnen arbeiten in hoher Teilzeit mit 30 bis 34 Wochenstunden, zwölf arbeiteten in mittlerer Teilzeit mit 16 bis 29 Wochenstunden und vier arbeiten in niedriger

Teilzeit mit höchstens 15 Stunden pro Woche. Acht der Partnerinnen sind derzeit nichterwerbstätig oder befinden sich in nichtbezahlter Elternzeit (19 Prozent).

Konstellation der aktuellen Arbeitszeiten auf Paarebene

In sechs Paaren arbeiten beide Partner/innen Vollzeit mit mindestens 35 Wochenstunden. In 20 Paaren arbeitet der Vater in Vollzeit und die Partnerin in Teilzeit zwischen 16 und 34 Stunden pro Woche – er arbeitet damit länger als sie. In sechs Paaren arbeiten beide Partner/innen in Teilzeit. In drei Paaren arbeitet der Vater in Teilzeit und die Partnerin in Vollzeit – sie arbeitet damit länger als er. In acht Paaren ist der Vater in Vollzeit beschäftigt und die Partnerin nichterwerbstätig oder nur geringfügig beschäftigt (mit weniger als 15 Wochenstunden).

2.2 Quantitative Online-Befragung

2.2.1 Werbemaßnahmen und Erhebung

Die Online-Befragung war von Februar bis Juni 2013 freigeschaltet und konnte unter der Internetadresse www.vaeter-in-elternzeit.de anonym beantwortet werden. Die Teilnahme richtete sich explizit (sowohl auf der Startseite der Befragung als auch im Werbeflyer) an erwerbstätige Väter, die bereits mindestens einmal Anspruch auf Elterngeld hatten und diesen genutzt haben, oder sich dagegen entschieden haben. Im Fall einer Nutzung sollten die Väter ihre Elterngeldmonate bereits abgeschlossen und ihre Arbeit wieder aufgenommen haben.

Für die Teilnahme an der Online-Befragung wurde – wie auch für die qualitativen Interviews – auf unterschiedlichen Wegen geworben. Der Feldzugang wurde dabei im Rahmen einer Doppelstrategie realisiert: Die Zielgruppe der Väter wurde direkt beworben, indem ein Teil der Teilnehmer aus der Vorgängerstudie über die hinterlegten Mailadressen für eine Teilnahme an der zweiten Studie angefragt wurden. Zudem wurden die Väter über Einrichtungen und unterstützt durch Flyer und Infomaterialien geworben: Diese Einrichtungen umfassten Väternetzwerke, Selbsthilfevereine für Eltern, Print- und Onlinemedien zur Elternthematik, Beratungseinrichtungen, Wohlfahrtsverbände und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern z.B. Kindergärten und Kitas.

Zusätzlich konnte eine ganze Reihe von Kooperationspartner/innen, Gewerkschaften und Unternehmen dafür gewonnen werden, als Multiplikator/innen auf die Befragung bundesweit aufmerksam zu machen. Beispielsweise über Gewerkschaftszeitungen, Newsletter und Verteiler des DGB und zahlreicher Einzelgewerkschaften, über Newsletter des DGB Projektes „Vereinbarkeit gestalten“, über die Betriebsverteiler familienfreundlicher Unternehmen und dem mit 3.000 Unternehmen bestückten Netzwerkverteiler von „Erfolgsfaktor Familie“.

Wie bei jeder nicht-zufallsgesteuerten Internet-Befragung stellt sich die Frage, ob die Zielgruppe durch dieses Instrument ausreichend erreicht werden kann. Für die Elterngeldväter kann auf Grund ihres jungen Alters und ihres im Durchschnitt höheren Qualifikationsniveaus, und wegen des in Deutschland fast flächendeckend gewährleisteten Internetzugang davon ausgegangen werden, dass die Wahl des Erhebungsinstrumentes selbst, nicht zu einem Ausschluss eines Teils der Zielgruppe geführt hat. Der gewählte Feldzugang kann allerdings dazu geführt haben, dass einige Vätergruppen mit höherer Wahrscheinlichkeit an der Online-Befragung teilgenommen haben. Durch die Werbemaßnahmen könnten Väter, die z.B. in Verbänden und Gewerkschaften organisiert oder aktiv sind, in der Stichprobe der Online-Befragung überrepräsentiert sein. Außerdem dürften durch die Bewerbung eher „bewusste“ Väter, die in Väter- oder Elterngruppen aktiv sind, oder Väter, die sich ganz

allgemein sehr für Väter- und Elternthemen interessieren, mit höherer Wahrscheinlichkeit überhaupt von der Studie erfahren und daran teilgenommen haben. Bei der Interpretation der Ergebnisse der Studie ist daher zu beachten, dass es sich eher um Väter handelt, die engagierter sind als der Durchschnitt der Elterngeldväter.

2.2.2 Teilnahme an der Online-Befragung

Während der Freischaltung erfolgten insgesamt 1.865 Zugriffe auf die Startseite der Online-Befragung. Mit dem Ausfüllen des Fragebogens haben 1.061 Teilnehmer begonnen (d.h. sie haben mindestens die erste Frage beantwortet). Von ihnen haben immerhin 777 Teilnehmer den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Einige dieser Teilnehmer hatten keinen Anspruch auf EGM und mussten daher von den Analysen ausgeschlossen werden. Dies gilt auch für die 102 Väter, die kein Elterngeld genutzt haben.³ Von den 657 Teilnehmern mit vollständigen Angaben mussten von der Analyse einige weitere ausgeschlossen werden, weil sie ihre EGM noch nicht beendet oder noch gar nicht begonnen hatten oder weil sie vor dem ersten Elterngeldbezug nichterwerbstätig oder noch in Ausbildung waren.

Für die Analysen blieben nach dieser Auswahl noch 620 Elterngeldväter mit vollständigen Angaben übrig.

2.2.3 Sample der Online-Befragung

Im Folgenden wird das Sample der quantitativen Online-Befragung beschrieben, indem die Verteilungen ausgewählter Merkmale dargestellt werden, auf die in den weiteren Analysen in den folgenden Kapiteln Bezug genommen wird. Alle Ergebnisse liegen auch in tabellarischer Form im Anhang vor (vgl. Tab. A. 4 und A. 5).

Jahr der Geburt des ersten Kindes, für das die Väter Elterngeldmonate genutzt haben

Das Jahr der Geburt des ersten Kindes fällt für die Väter der Online-Befragung etwa zu jeweils einem Drittel in die Zeiträume 2007/08 (33 Prozent), 2009/10 (29 Prozent) und 2011/13 (39 Prozent). Hieran zeigt sich, dass an der Online-Befragung viele Väter teilgenommen haben, deren (erste) Elterngeldzeit bereits mehrere Jahre zurückliegt, so dass sie Erfahrungen über mögliche langfristige Folgen der Elterngeldmonate einschätzen können.

Alter der Väter

Die Mehrheit der Väter aus der Online-Befragung war bei der Geburt des Kindes, für das sie erstmals Elterngeldmonate genutzt haben, in ihren Dreißigern. Jeweils ein Drittel aller Väter war zwischen 30 und 34 Jahre (33 Prozent) und zwischen 35 und 39 Jahre (34 Prozent) alt. Jeder fünfte Vater war 40 Jahre oder älter (22 Prozent) und nur jeder zehnte Vater war jünger als 30 Jahre (11 Prozent). Wie der Vergleich mit der Elterngeldstatistik zeigt, sind die Online-Befragung und die Elterngeldstatistik bei diesem Merkmal fast kongruent (vgl. Tab. 2.2).

Alter der Partnerinnen

Auch die Partnerinnen der Väter waren bei der Geburt des Kindes, für das der Vater erstmalig Elterngeldmonate nutzte, in der großen Mehrheit zwischen 30 und 40 Jahre alt. Annähernd die Hälfte der

³ Da die Repräsentativität dieser Gruppe nicht eingeschätzt werden kann, wurden sie von den Analysen ausgeschlossen und nicht, wie ursprünglich intendiert, als Vergleichsgruppe herangezogen.

Frauen war zwischen 30 und 34 Jahre alt (44 Prozent) und ein weiteres Viertel der Partnerinnen zwischen 35 und 39 Jahre alt (26 Prozent). Ebenfalls ein Viertel der Partnerinnen war jünger als 30 Jahre (24 Prozent), während nur wenige Partnerinnen bereits 40 Jahre oder älter waren (7 Prozent).

Kinder im Haushalt

Zum Zeitpunkt der Befragung leben fast alle Väter in Haushalten mit Kindern unter 16 Jahren. Nur wenige Väter leben inzwischen nicht mehr mit ihrem/ihren Kind/ern im Haushalt (zwei Prozent). Fast die Hälfte der Väter hat ein Kind (47 Prozent) und mehr als ein Drittel zwei Kinder (39 Prozent). Mit drei oder mehr Kindern lebt jeder achte Vater (13 Prozent).

Region des Wohnortes

Jeder sechste Vater wohnte bei der Geburt des ersten Kindes (für das er Elterngeldmonate nutzte) in Ostdeutschland (17 Prozent), während die große Mehrheit in den westdeutschen Bundesländern lebte (83 Prozent). Der Vergleich mit der Elterngeldstatistik zeigt, dass die Väter aus den ostdeutschen Bundesländern etwas untererfasst sind, während die Väter aus westdeutschen Bundesländern und besonders aus Berlin überproportional in der die Online-Befragung vertreten sind (vgl. Tab. 2.2).

Größe des Wohnortes

Der größte Teil der Väter wohnte vor dem ersten Elterngeldbezug in einer Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohner/innen (47 Prozent). Ein Fünftel der Väter (19 Prozent) hatte seinen Wohnsitz in einer mittelgroßen Stadt mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohner/innen. In einer Gemeinde oder Kleinstadt bis 20.000 Einwohner/innen lebte ein weiteres Drittel der Väter (34 Prozent).

Dauer der Elterngeldmonate

Die große Mehrheit der Väter (71 Prozent) nutzte bei der ersten EGM-Nutzung lediglich die beiden Partnermonate. Fast ein Viertel der Väter (23 Prozent) nahm drei bis acht EGM in Anspruch und immerhin sechs Prozent hatten neun bis zwölf EGM genommen. Diese Verteilung entspricht weitgehend den Befunden für erwerbstätige Väter in der Elterngeldstatistik (vgl. Abb. 2.2).

Elterngeldmonate in Teilzeit

Drei Viertel der Väter (77 Prozent) haben ihre Elterngeldmonate (bei der ersten Nutzung) als reine Auszeit genutzt, dementsprechend hat rund ein Viertel der Väter zumindest einen Monat ihrer Elterngeldzeit mit einer Teilzeitbeschäftigung kombiniert. Von diesen Vätern haben die meisten nur einen Teil ihrer Elterngeldmonate mit Teilzeit kombiniert (14 Prozent), aber immerhin jeder zehnte Vater (zehn Prozent) arbeitete über die gesamte Dauer des Elterngeldbezugs in Teilzeit.

Berufliches Qualifikationsniveau der Väter

Die Mehrheit der Väter (60 Prozent) der Online-Befragung hat einen akademischen Abschluss. Immerhin jeder sechste Vater (16 Prozent) ist Meister oder Techniker oder hat eine Berufs- oder Fachakademie absolviert. Ein Fünftel der Väter (21 Prozent) hat eine berufliche Lehre abgeschlossen (inklusive Berufsfachschule, Schule des Gesundheitswesens und Beamtenausbildung). Nur sehr wenige Väter (drei Prozent) hatten keinen Berufsabschluss, als sie zum ersten Mal EGM nutzten.

Berufliches Qualifikationsniveau der Partnerinnen

Auch die Partnerinnen haben in der Mehrheit (57 Prozent) eine akademische Ausbildung abgeschlossen. Im Vergleich zu den Vätern haben sie weitaus seltener einen Meisterinnen- oder Technikerinnenabschluss (9 Prozent), aber zu einem größeren Anteil eine Berufsausbildung abgeschlossen (32

Prozent). Wie bei den Vätern hatten auch nur sehr wenige Partnerinnen keinen Abschluss (drei Prozent), als die Väter zum ersten Mal EGM nutzten.

Kombination des beruflichen Qualifikationsniveaus auf Paarebene

Die Paare weisen ein hohes Maß an Bildungshomogamie auf: d.h. in der Mehrheit verfügen beide Partner/innen über ein vergleichbares berufliches Qualifikationsniveau (55 Prozent). Bei einem Viertel der Paare haben die Väter einen höheren beruflichen Abschluss (26 Prozent) und bei einem Fünftel der Paare haben die Partnerinnen einen höheren beruflichen Abschluss (19 Prozent).

Die Bildungshomogamie zeigt sich auch, wenn man für die Paare Kombinationen für akademische Abschlüsse bildet: Bei einem Viertel der Paare (27 Prozent) hat keiner der beiden Partner/innen einen akademischen Abschluss. Bei jedem sechsten Paar (17 Prozent) hat nur der Vater und bei jedem achten Paar (13 Prozent) nur die Partnerin einen akademischen Abschluss. Am häufigsten waren beide Partner/innen Akademiker/in (44 Prozent).

Erwerbstätigkeit der Partnerinnen

Die Partnerinnen waren vor der Geburt des Kindes, für das die Väter erstmals Elterngeldmonate nahmen, in der großen Mehrheit ebenfalls erwerbstätig (89 Prozent). Etwa jede Zehnte ging keiner Erwerbstätigkeit nach (neun Prozent) und nur wenige waren arbeitslos (zwei Prozent).

Berufliche Stellung der Väter

Die große Mehrheit der Väter arbeitete als Angestellter (80 Prozent). Etwa jeder achte Vater war Beamter (zwölf Prozent), aber nur wenige waren Arbeiter (vier Prozent) oder Selbstständige (drei Prozent).⁴

Berufliche Stellung der Partnerinnen

Auch unter den Partnerinnen stellten die Angestellten mit drei Vierteln die Mehrheit (77 Prozent). Sie waren aber häufiger als die Väter als Beamtin tätig (16 Prozent) oder gingen einer Selbstständigkeit nach (fünf Prozent), während auch unter ihnen nur wenige Arbeiterinnen waren (zwei Prozent).

Beschäftigung im Öffentlichen Dienst der Väter und Partnerinnen

Deutlich mehr als ein Drittel der Väter (38 Prozent) und ein ebenso großer Anteil der Partnerinnen (38 Prozent) waren Beschäftigte im Öffentlichen Dienst.

Befristete Arbeitsverhältnisse der Väter und Partnerinnen

Etwa jeder zwölfte abhängig beschäftigte Vater (acht Prozent) hatte einen befristeten Arbeitsvertrag, als das Kind geboren wurde, für das er zum ersten Mal Elterngeld nahm. Unter den abhängig beschäftigten Frauen war der Anteil der Befristung sogar noch höher: Jede siebte Partnerin hatte einen befristeten Arbeitsvertrag (14 Prozent).

Arbeitszeiten der Väter vor dem ersten Bezug von Elterngeld

Die übergroße Mehrheit der Väter war vor der Geburt des Kindes (für das sie erstmals Elterngeld bezogen) vollzeitbeschäftigt: Die Hälfte arbeitete 40 Stunden pro Woche oder mehr (49 Prozent), ein

⁴ Leider stellt die Elterngeldstatistik keine Angaben zur beruflichen Stellung aus. Es gibt aber gute Gründe anzunehmen, dass diese Verteilung der SowiTra-Online-Befragung nicht allzu stark von der realen Verteilung der Elterngeldväter abweicht: Unter Arbeitern dürfte der Anteil der Elterngeldnutzer schon allein wegen der im Durchschnitt niedrigeren Löhne deutlich geringer sein. Demgegenüber dürften Selbstständige auf Grund des bei ihnen hohen Aufwandes für die Beantragung von EGM und wegen der mit einer Selbstständigkeit nur schwer zu vereinbarenden mehrmonatigen Teilzeit oder Auszeit deutlich seltener EGM nutzen als z. B. Angestellte.

fast ebenso großer Anteil arbeitete zwischen 35 und 40 Stunden (44 Prozent). Nur ein kleiner Teil der Väter hatte eine Teilzeit-Beschäftigung zwischen 16 und 34 Stunden (sechs Prozent). Und fast keiner der Väter war geringfügig beschäftigt mit höchstens 15 Stunden (ein Prozent).

Arbeitszeiten der Partnerinnen vor dem ersten Bezug von Elterngeld

Ein etwas anderes Bild ergibt sich für die erwerbstätigen Partnerinnen: Von ihnen arbeitete ein Drittel (31 Prozent) 40 Stunden pro Woche oder mehr, aber fast die Hälfte (48 Prozent) hatte eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden. Ein Sechstel der Partnerinnen (17 Prozent) ging einer Teilzeitbeschäftigung mit 16 bis 34 Stunden nach. Auch bei den Partnerinnen waren nur wenige geringfügig beschäftigt im Umfang von höchstens 15 Stunden (vier Prozent).

Aktuelle Arbeitszeitkonstellationen auf Paarebene

Zum Zeitpunkt der Online-Befragung hatten die meisten Paare eine traditionelle Arbeitszeitkonstellation: Bei einem Drittel der Paare (36 Prozent) war der Vater Vollzeitbeschäftigter und die Partnerin Teilzeitbeschäftigte. Bei einem weiteren Drittel der Paare (31 Prozent) arbeiteten die Väter ebenfalls Vollzeit, während die Partnerinnen eine geringfügige Beschäftigung hatten oder nichterwerbstätig waren. Nur bei jedem sechsten Paar (17 Prozent) gingen beide Partner/innen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Deutlich seltener waren Paare, bei denen beide Partner/innen Teilzeit arbeiteten (acht Prozent) oder in denen die Teilzeitbeschäftigung des Vaters mit einer Vollzeitbeschäftigung der Partnerin kombiniert wurde (fünf Prozent).

Netto-Einkommen der Väter

Ein Netto-Einkommen unter 1.500 Euro hatte nur etwa jeder zwölfte Vater (zwölf Prozent) vor der Geburt des Kindes und jeder fünfte Vater (19 Prozent) verdiente damals zwischen 1.501 und 1.900 Euro. Der größte Teil der Väter (43 Prozent) erzielte ein Netto-Einkommen zwischen 1.901 und 2.750 Euro und ein Viertel der Väter (27 Prozent) hatte sogar ein monatliches Einkommen von über 2.750 Euro. Der Vergleich mit der Elterngeldstatistik zeigt, dass die Väter der Online-Befragung im Durchschnitt ein höheres Netto-Einkommen haben (vgl. Tab. 2.2).

Vergleich der Netto-Einkommen auf Paarebene

Bei den meisten Paaren (54 Prozent) verdiente der Vater (vor der Geburt des Kindes, für das sie erstmals Elterngeld bezogen haben) mindestens 200 Euro mehr als die Partnerin. Bei knapp einem Drittel (29 Prozent) erzielten beide Partner/innen ein annähernd gleiches Einkommen. Immerhin bei jedem sechsten Paar (17 Prozent) hatte die Partnerin ein höheres Einkommen als der Vater.

2.2.4 Vergleich der Väter mit kürzerer und längerer EGM-Nutzung

Bereits die ersten Analysen der Online-Befragung zeigten auf, dass sich die Väter anhand der Dauer ihrer EGM-Nutzung unterscheiden: Väter mit kürzerer EGM-Nutzung (maximal zwei EGM) weichen bei vielen Merkmalen von Vätern mit längerer EGM-Nutzung (maximal drei EGM) deutlich ab. Die Unterscheidung dieser beiden Gruppen ist für viele der weiteren Analysen von grundlegender Bedeutung. Im Folgenden werden daher die Gemeinsamkeiten beider Gruppen und die größten Unterschiede zwischen ihnen dargestellt. Von den Unterschieden werden in der Regel nur jene benannt, die signifikant sind (auf einem Signifikanzniveau von fünf Prozent). Die tabellarische Übersicht über die Verteilungsunterschiede (in Prozent) befindet sich im Anhang (Tab. A.6 und A.7).

Für Väter mit *längerer EGM-Nutzung* gilt im Vergleich zu Vätern mit *kürzerer EGM-Nutzung* (zum Zeitpunkt der Befragung):

- Sie wohnten häufiger in einer *Großstadt* (57 gegenüber 43 Prozent).
- Sie wiesen einen höheren Anteil an *Beamten* auf (16 gegenüber zehn Prozent).
- Sie waren häufiger *befristet beschäftigt* (zwölf gegenüber sieben Prozent).
- Sie waren vor der Geburt des Kindes häufiger *teilzeitbeschäftigt* (13 gegenüber vier Prozent).
- Sie arbeiteten auch während ihrer *EGM häufiger in Teilzeit* (13 gegenüber vier Prozent).
- Sie arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung häufiger *in Teilzeit* (29 gegenüber acht Prozent).

Zwischen den Partnerinnen beider Vätergruppen zeigen sich ebenfalls große Unterschiede. Für die *Partnerinnen der Väter mit längerer EGM-Dauer* gilt im Vergleich zu den Partnerinnen der Väter mit *kürzerer EGM-Dauer* (zum Zeitpunkt der Befragung):

- Sie hatten häufiger einen *akademischen Abschluss* (73 gegenüber 50 Prozent) und seltener einen beruflichen Ausbildungsabschluss (19 gegenüber 37 Prozent).
- Sie arbeiteten häufiger im *Öffentlichen Dienst* (47 gegenüber 35 Prozent).
- Sie waren häufiger *befristet beschäftigt* (23 gegenüber zehn Prozent).
- Sie waren häufiger *selbstständig* (zehn gegenüber drei Prozent).
- Sie arbeiten häufiger *in Vollzeit* (46 gegenüber 22 Prozent).

Aus den Unterschieden zwischen den Vätern und den Partnerinnen beider Gruppen ergeben sich auch für den Vergleich auf der *Paarebene* teilweise große Unterschiede. Die Paare der Väter mit *längerer EGM-Nutzung* unterscheiden sich im Vergleich zu den Paaren der Väter mit *kürzerer EGM-Nutzung* darin, dass bei ihnen (zum Zeitpunkt der Befragung)

- häufiger beide Partner/innen einen *akademischen Abschluss* haben (55 gegenüber 39),
- die Partnerinnen insgesamt häufiger einen *höheren Abschluss* als die Väter haben (26 gegenüber 16 Prozent),
- der Väter seltener ein *höheres Einkommen* haben (42 gegenüber 58 Prozent),
- die Paare seltener eine *traditionelle Arbeitszeitkonstellation* gewählt haben, bei der der Vater Vollzeit arbeitet und die Partnerin teilzeitbeschäftigt oder nichterwerbstätig ist (44 gegenüber 77 Prozent).

Keine signifikanten Verteilungsunterschiede zeigen die beiden Vätergruppen beim Alter, der Region des Wohnortes (West- und Ostdeutschland) und beim Jahr der Geburt des ersten Kindes. Auch bei der Anzahl der Kinder im Haushalt zum Zeitpunkt der Befragung ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Ebenfalls nur geringe Unterschiede (die nicht signifikant sind) zeigen beide Gruppen bei der beruflichen Qualifikation und der beruflichen Stellung.

2.2.5 Vergleich der Online-Befragung mit der Elterngeldstatistik

Im Folgenden werden die Daten der SowiTra-Online-Befragung mit den Daten der Elterngeldstatistik verglichen (vgl. Tab. 2.2). Mit diesem Vergleich werden wir versuchen, die Repräsentativität der erhobenen Stichprobe einzuschätzen und etwaige Abweichungen von der Grundgesamtheit der Väter mit Elterngeldbezug in Deutschland festzustellen.

Tab. 2.2: Vergleich der erwerbstätigen Elterngeldväter in der Elterngeldstatistik und der Online-Befragung von SowiTra ¹⁾ für die 2008 bis 2012 geborenen Kinder (in Prozent)

Region vor Geburt	Elterngeldstatistik Kinder geboren 2008 - 2012		SowiTra- Online-Befragung Kinder geboren 2008 - 2012		Differenz (zw. Elterngeldstatistik und Online-Befragung)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	in Prozentpunkten
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	77,9	411	81,5	3,6
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	16,5	46	9,1	-7,4
Berlin	40.218	5,6	47	9,3	3,7
Deutschland	718.598	100,0	504	100,0	
Alter bei Geburt (Durchschnitt)	Anzahl	Durchschnitt	Anzahl	Durchschnitt	in Jahren
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	35,1	411	35,7	0,6
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	34,0	46	33,9	-0,1
Berlin	40.218	35,3	47	35,3	0,0
Deutschland	718.598	35,0	504	35,5	0,5
Anzahl Elterngeldmonate ²⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durchschnitt	Anzahl	Durchschnitt	in Monaten
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	3,1	547	3,2	0,1
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	3,1	62	2,9	-0,2
Berlin	40.218	3,6	57	3,9	0,3
Deutschland	718.598	3,2	666	3,2	0,0
Höhe des Elterngeldes ³⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durchschnitt	Anzahl	Durchschnitt	in Euro
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	1.241	411	1.342	101
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	991	46	1.078	87
Berlin	40.218	1.117	47	1.282	165
Deutschland	718.598	1.192	504	1.312	120
Einkommen (Netto) ³⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durchschnitt	Anzahl	Durchschnitt	in Euro
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	1.956	411	2.199	243
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	1.532	46	1.836	304
Berlin	40.218	1.730	47	2.159	429
Deutschland	718.598	1.872	504	2.163	291

Anmerkungen:

1) In der SowiTra-Online-Befragung wurden einige Merkmale nur für das erste Kind erfragt, für das EGM genommen wurden. Dies betrifft die Region des Wohnortes, das Alter, die Höhe des Elterngeldes und das Netto-Einkommen.

2) Die Anzahl der EGM wurde in der SowiTra-Online-Befragung für alle Kinder der Elterngeldväter erhoben, daher ergeben sich hier höhere Gesamtzahlen.

3) Für die Berechnungen der durchschnittlichen Einkommen sowie der Elterngeldbezüge aus der Online-Befragung wurden die Mittelwerte der Einkommens- bzw. Elterngeldbezugsintervalle verwendet.

In Analogie zur Berechnung des Statistischen Bundesamtes werden die Einkommen bei der Grenze von 2.700 Euro kuppert. Ähnliches gilt für die Höhe des Elterngeldes, dort liegt der maximale Wert bei 1.800 Euro.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011b, 2011c, 2012, 2013, 2014): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld.

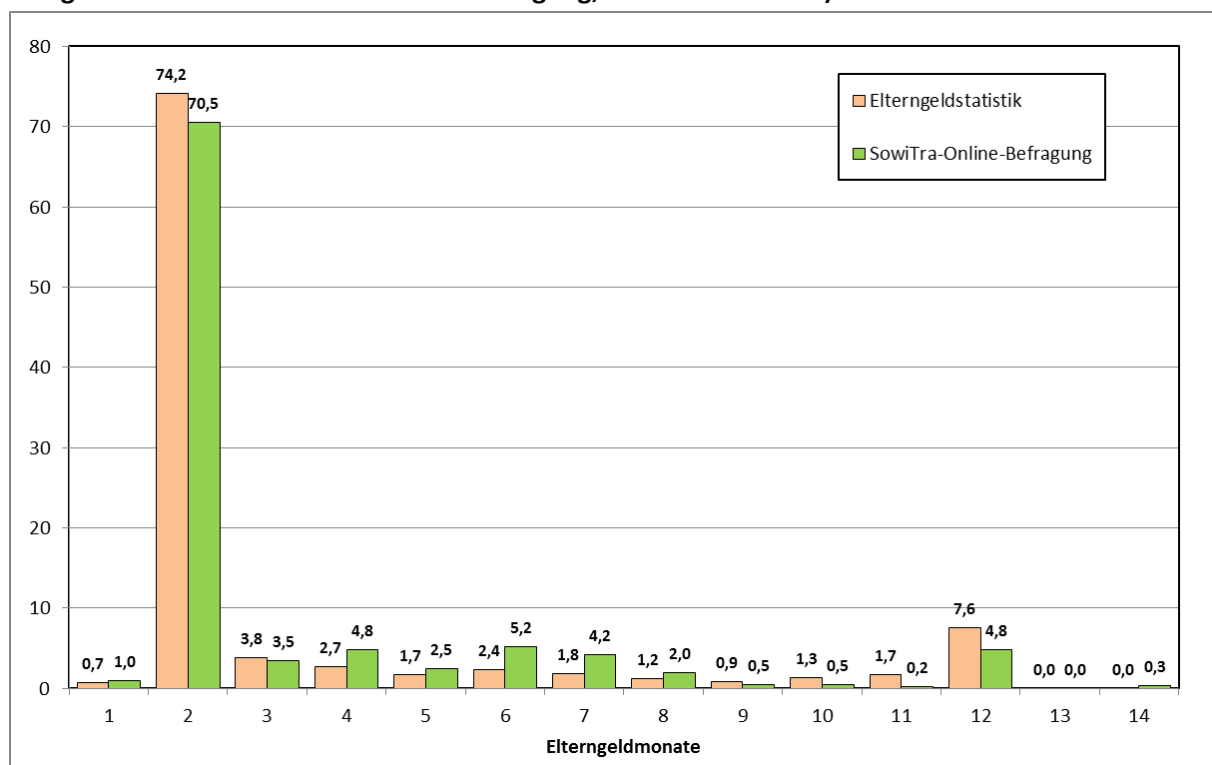
In der Elterngeldstatistik werden nur sehr wenige soziostrukturelle Merkmale der Väter erfasst, so dass der Vergleich nur auf die hier vorgestellten Merkmale beschränkt werden musste. Zudem werden die Merkmale in der Elterngeldstatistik nicht in allen Jahren danach unterschieden, ob die Väter vor dem Elterngeldbezug erwerbstätig waren oder nicht. Für den systematischen Vergleich musste die Grundgesamtheit für einige Merkmale daher auf Väter beschränkt werden, deren Kinder zwischen 2008 und 2012 geboren wurden. Einige der weiterführenden Analysen erfolgten auf der Basis der verfügbaren Daten für 2007 bis 2012. Allerdings basieren die Angaben der Elterngeldstatistik dann auf allen Vätern, unabhängig davon ob sie vor dem Elterngeldbezug erwerbstätig waren oder nicht. Für den Vergleich ergeben sich daraus einige Unschärfen, auf die in den einzelnen Bereichen hingewiesen wird.

Region des Wohnortes

Im Vergleich zur Elterngeldstatistik in bei der SowiTra-Online-Befragung Abweichungen für die Anteile der Väter aus Ostdeutschland und Berlin festzustellen (vgl. Abb. 2.1). Laut Elterngeldstatistik lebten in den Jahren 2008 bis 2012 16,5 Prozent der Väter in Ostdeutschland. In der SowiTra-Online-Befragung hingegen beläuft sich deren Anteil auf 9,1 Prozent und fällt somit um 7,4 Prozentpunkte niedriger aus. Umgekehrt verhält es sich mit den Vätern aus Berlin, die in der Elterngeldstatistik einen Anteil von 5,6 Prozent ausmachen, in der Online-Befragung jedoch 9,3 Prozent stellten.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich im Vergleich der Verteilungen der erwerbstätigen Elterngeldväter in der Elterngeldstatistik und in der SowiTra-Online-Befragung nach Bundesländern (die Elterngeld für ihre zwischen 2007⁵ und 2012 geborenen Kinder bezogen haben):

Abb. 2.1: Erwerbstätige Elterngeldväter nach Bundesländern für den Zeitraum 2007 bis 2012 (Elterngeldstatistik und SowiTra-Online-Befragung; Anteile in Prozent)



⁵ Für die im Jahr 2007 geborenen Kinder wurden in der Elterngeldstatistik allerdings nur die Elterngeldmonate erfasst, die zwischen Januar 2007 und Juni 2008 beantragt wurden. Vgl. dazu: Statistisches Bundesamt (2008).

Die Unterschiede zwischen der Elterngeldstatistik und der SowiTra-Online-Befragung in Bezug auf die Bundesländer sowie West- und Ostdeutschland sind wahrscheinlich methodisch bedingt: Die Werbung für die Online-Befragung erfolgte teilweise über Gewerkschaften und Unternehmen. Sowohl Gewerkschaften als auch Unternehmen in Westdeutschland sind gegenüber dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker aufgeschlossen.⁶ Dadurch wurde die Online-Befragung in Westdeutschland vermutlich stärker beworben als dies in den ostdeutschen Bundesländern der Fall war.

Alter der Väter

Beim Alter der Väter zeigt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen der Elterngeldstatistik und der SowiTra-Online-Befragung: Gemessen am Durchschnittsalter sind beide Gruppen fast kongruent (vgl. Tab. 2.2). Die feststellbaren Unterschiede sind so gering, dass sie nicht als markante Abweichungen gewertet werden können. (Zu demselben Ergebnis führte ein gesonderter Vergleich nach Altersgruppen, der hier nicht ausgewiesen ist.)

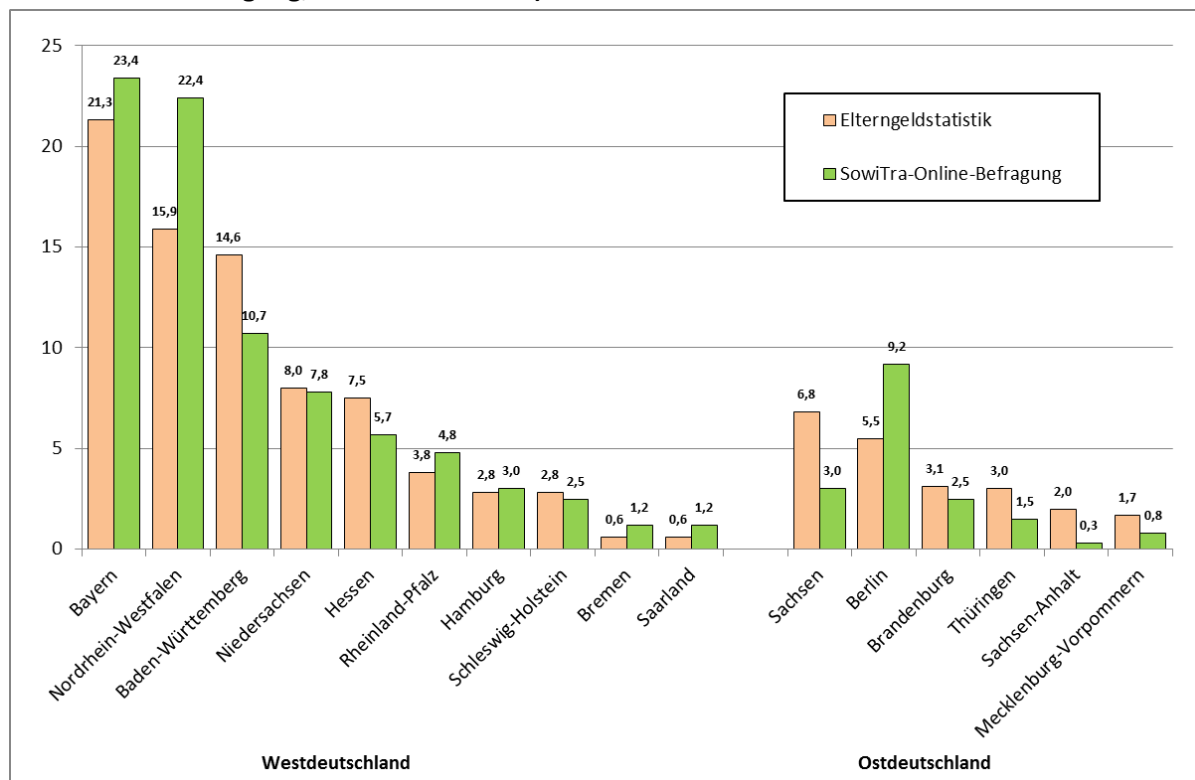
Anzahl der Elterngeldmonate

Auch für die Anzahl der genutzten Elterngeldmonate ergeben sich nur geringe Unterschiede zwischen der Elterngeldstatistik und der SowiTra-Online-Befragung. Der Mittelwertvergleich der Anzahl der EGM zeigt nur geringe Unterschiede, die eher auf nur leichte Abweichungen der Online-Befragung gegenüber der Elterngeldstatistik schließen lassen.

In einer gesonderten Analyse für die Jahre 2007 bis 2012 wurde die Verteilung nach Anzahl der Elterngeldmonate in beiden Statistiken ermittelt (vgl. Abb. 2.2): In der Elterngeldstatistik liegen diese Angaben allerdings für die *Gesamtheit* aller Elterngeld beziehenden Väter zwischen 2007 und 2012 vor, für die SowiTra-Online-Befragung hingegen nur für *erwerbstätige* Väter zwischen 2007 und 2012. Zwischen den Verteilungen beider Statistiken bestehen zwar erkennbare Unterschiede, allerdings sind diese nicht stark ausgeprägt. Ein ähnlich hoher Anteil an Vätern von annähernd drei Vierteln nimmt höchstens zwei EGM in Anspruch (75 Prozent in der Elterngeldstatistik und fast 73 Prozent der Väter aus der SowiTra-Online-Befragung). Für die Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, liegt in der Online-Befragung ein höherer Anteil mit einer Nutzungsdauer zwischen drei und acht Elterngeldmonaten vor (22 Prozent gegenüber 14 Prozent) und dementsprechend ein niedrigerer Anteil mit einer Nutzungsdauer von neun oder mehr Monaten (sechs Prozent gegenüber zwölf Prozent).

⁶ Als Ursache dafür kann der in West- und insbesondere Süddeutschland bereits stärker spürbare Fachkräftemangel vermutet werden.

Abb. 2.2: Elterngeldväter nach EGM-Dauer in Monaten (2007-2012) (Elterngeldstatistik und SowiTra-Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Der Hauptgrund für diese Verteilungsunterschiede dürfte darin liegen, dass in der SowiTra-Online-Befragung nur erwerbstätige Väter berücksichtigt wurden, während die EGM-Dauer nach Monaten in der Elterngeldstatistik nur für alle Väter (inklusive der nichterwerbstätigen Väter) ausgegeben wird. Selbst die sehr engagierten Väter unter den erwerbstätigen Vätern dürften seltener acht EGM oder mehr nutzen als solche Väter, die nichterwerbstätig sind, weil sie sich beispielsweise noch im Studium befinden.

Höhe des Elterngeldes

Der Vergleich der Durchschnittswerte zur Elterngeldhöhe ergibt, dass die Väter der SowiTra-Online-Befragung durchschnittlich ein um 120 Euro höheres Elterngeld bezogen. Besonders hoch fällt der Abstand mit 165 Euro für die Berliner Väter aus.

Als methodische Ursachen sind folgende Aspekte in Betracht zu ziehen:

- *Ermittlung der Einkommen:* Bei der Elterngeldstatistik wird das durchschnittliche Netto-Einkommen aus der Erwerbstätigkeit der letzten 12 Monate berechnet, während in der Online-Erhebung lediglich das Netto-Einkommen vor der Geburt erfragt wurde.
- *Ungenauigkeiten infolge retrospektiver Befragung:* Bei der Online-Befragung wurde die Höhe des Elterngeldes retrospektiv erhoben, wodurch Abweichungen gegenüber den wirklichen Elterngeldhöhe entstehen können.
- *Beruflicher Status:* Bei der SowiTra-Online-Befragung wurden Väter, die sich noch in einer Ausbildung befinden, ausgeschlossen. Als Folge davon verringert sich auch der Anteil der Väter mit niedrigem Elterngeld.

Höhe der Netto-Einkommen

Auch der Vergleich der Höhe der Netto-Einkommen ergibt deutliche Unterschiede: Die Väter der SowiTra-Online-Befragung haben im Durchschnitt ein um 291 Euro höheres Einkommen. Besonders hoch fällt der Abstand wiederum für Berlin aus, denn hier liegen die durchschnittlichen Netto-Einkommen der Väter der Online-Befragung um 429 Euro über den Durchschnittswerten der Elterngeldstatistik. Auch hier sind die bereits genannten drei methodischen Aspekte zu berücksichtigen.

Allerdings legen die deutlich höheren Durchschnitte der Netto-Einkommen nahe, dass in der SowiTra-Online-Befragung folgende Gruppen zu einem geringeren Anteil erfasst wurden:

- Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen und Beschäftigte aus dem Niedriglohnssektor
- Beschäftigte in niedriger Teilzeit oder mit geringfügiger Beschäftigung
- Beschäftigte mit Arbeitslosigkeits- oder Nichterwerbsphasen innerhalb der 12 Monate vor der Geburt des Kindes

Die SowiTra-Online-Befragung scheint damit die Gruppe der Akademiker mit höheren Einkommen überproportional zu erfassen, während die Väter mit beruflichen Ausbildungen und mittleren Einkommensgruppen tendenziell untererfasst wurden.

2.3 Zusammenfassung

Die Beschreibungen des qualitativen und quantitativen Samples sowie der Vergleich mit der Elterngeldstatistik legen in Bezug auf die Repräsentativität der im Rahmen dieser Studie erhobenen und analysierten Daten folgende Schlussfolgerungen nahe: Es konnte gezeigt werden, dass die SowiTra-Online-Befragung bei der Altersverteilung weitgehend kongruent ist mit den Ergebnissen der Elterngeldstatistik. Bei der regionalen Verteilung zeigen die SowiTra-Online-Befragung sowie das qualitative Sample einen etwas überproportionalen Anteil für Westdeutschland und einige Abweichungen für einzelne Bundesländer, aus denen sich allerdings keine für die inhaltliche Interpretation bedeutsame Verzerrung ergeben sollte. Auch bei der Verteilung nach der Anzahl der Elterngeldmonate zeigen sich für die Online-Befragung nur geringe Unterschiede, aus denen keine Auswirkungen auf unsere Untersuchungsergebnisse abgeleitet werden können. Im qualitativen Sample sind Väter mit längerer EGM-Nutzung dagegen deutlich überrepräsentiert, was auf unsere gezielte Auswahl dieser Väter zurückzuführen ist. In Bezug auf die Höhe des Elterngeldes bzw. auf das Einkommen der Väter ergeben sich höhere Durchschnittswerte für die Väter der SowiTra-Online-Befragung. Dies kann teilweise auf methodische Gründe der Online-Befragung zurückgeführt werden. Im qualitativen Sample überwiegen ebenfalls die Väter mit überdurchschnittlicher Elterngeldhöhe. Insgesamt sind sowohl in der Online-Befragung als auch in der Gruppe der interviewten Elterngeldväter Akademiker mit höheren Einkommen überproportional vertreten, während die Väter mit beruflichen Ausbildungen (insbesondere Arbeiter) und niedrige bis mittleren Einkommensgruppen tendenziell untererfasst wurden. Der höhere Anteil an Elterngeldvätern mit höheren Einkommen ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

3. Elterngeldnutzungsmuster der befragten Väter und ihrer Partnerinnen

Die gültige Elterngeldregelung aus dem Jahr 2007 bietet jungen Eltern mit dem Elterngeld als „Entgeltersatzleistung“ eine zwölfmonatige teilsubventionierte Auszeit vom Beruf nach der Geburt eines Kindes. Ein Elternteil kann dabei bis zu zwölf Elterngeldmonate (EGM) für sich in Anspruch nehmen. Werden auch vom zweiten Elternteil mindestens zwei Elterngeldmonate – die sogenannten Partnermonate – genutzt, erhöht sich die gemeinsame Bezugsdauer auf bis zu 14 Monate. Bei Nichtnutzung der Partnermonate durch den zweiten Elternteil verfallen diese; sie können nicht auf den Elternteil mit der Hauptnutzung übertragen werden. Die insgesamt zwölf bzw. 14 Elterngeldmonate können von den Eltern gleichzeitig oder versetzt gestaltet werden, bei Bedarf können mehrere Wechsel beider Elternteile erfolgen. Darüber hinaus erlaubt das Gesetz eine Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezugs von maximal 30 Stunden pro Woche sowie eine Verdopplung des Auszahlungszeitraums auf bis zu 24 Monate bei hälftigem Leistungsbezug.

Die Einführung der beiden Partnermonate hat zum Ziel, insbesondere finanzielle Anreize für ein verstärktes Engagement von Vätern in der familialen Fürsorgearbeit zu setzen. Wie ein aktueller Blick in die *Elterngeldstatistik* zeigt, scheint dies zu gelingen: Für die im Jahr 2012 geborenen Kinder haben im bundesdeutschen Durchschnitt 29 Prozent der Väter mindestens einen Elterngeldmonat in Anspruch genommen.⁷ Bei den Müttern liegt die Nutzungsquote bei 96 Prozent. Die Väter orientieren sich bei ihrer Nutzung stark an den beiden im Gesetz verankerten Partnermonaten: Für die im Jahr 2012 geborenen Kinder nutzten mehr als drei Viertel der Elterngeldväter (78 Prozent) lediglich ein oder zwei Elterngeldmonate. Nur etwa jeder fünfte Vater (22 Prozent) entschied sich für mindestens drei Elterngeldmonate, eine kleine Minderheit unter diesen (sechs Prozent) sogar für zwölf Elterngeldmonate. Unter den Müttern nahm dagegen nur ein äußerst geringer Anteil von 0,8 Prozent ausschließlich die beiden Partnermonate in Anspruch. Dagegen nutzten 99 Prozent der Mütter mindestens drei Elterngeldmonate für sich – und dabei mehrheitlich sogar zehn bis zwölf Monate (93 Prozent).

Vor diesem Hintergrund stehen gerade die beiden Partnermonate – in der Berichterstattung häufig einschränkend als „Vätermonate“ bezeichnet – im Fokus der öffentlichen Debatte. Hierbei werden insbesondere zwei Muster diskutiert: Einerseits die eher zögerlichen Väter, die die beiden Partnermonate direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes in Anspruch nehmen, um ihre Partnerinnen in der Anfangsphase mit dem Neugeborenen unterstützen zu können. Andererseits die etwas mutigeren Väter, die im Anschluss an die zwölfmonatige Elterngeldphase ihrer Partnerinnen für zwei Monate die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen und damit den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerinnen – wie vom Gesetz gewollt – unterstützen. Unsere *Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“* (Pfahl/Reuyß 2009) bezeichnete diese Gruppe der Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten zusammenfassend als „vorsichtige Elterngeldnutzer“.

Insgesamt wurde in der Vorgängerstudie (2008/09) eine Typologie von fünf Elterngeld-Nutzertypen entwickelt, auf Basis der durchgeführten quantitativen (n=624) und qualitativen (n=29) Interviews. Dabei wurden vier *Nutzungsdimensionen zur Unterscheidung der Typen* herangezogen:

- 1) Die Anzahl der vom Vater genutzten Elterngeldmonate.

⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2012 geborene Kinder, Wiesbaden.

- 2) Die Frage, ob die Väter ihre Elterngeldmonate zeitlich versetzt oder parallel zur Partnerin in Anspruch nehmen.
- 3) Die Frage, ob die Väter im Anschluss an die Elterngeldmonate zusätzlich noch eine unbezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen.
- 4) Vor-Erfahrungen der Väter mit (früheren) Elternzeitphasen oder Phasen familienbedingter Teilzeit.

Es wurde neben der Elterngeldnutzung also auch eine mögliche vorausgehende oder sich anschließende Elternzeit- bzw. Teilzeitphase berücksichtigt. Mit Hilfe dieser Nutzungsdimensionen ließen sich *fünf Elterngeld-Nutzertypen* (2008/2009) unterscheiden:

- 1) Vorsichtige Elterngeldnutzer (1 bis 2 Elterngeldmonate)
- 2) (Semi-)paritätische Elterngeldnutzer (3 bis 8 Elterngeldmonate)
- 3) Familienorientierte Nutzer (1 bis 8 Elterngeldmonate und Erfahrung mit aktueller/früherer Elternzeit bzw. Teilzeit)
- 4) Umgekehrte Elterngeldnutzer (9 bis 12 Elterngeldmonate)
- 5) Familienzentrierte Nutzer (9 bis 12 Elterngeldmonate und Erfahrung mit aktueller/früherer Elternzeit bzw. Teilzeit)

Die (1) *vorsichtigen Elterngeldnutzer* nehmen ausschließlich die beiden Partnermonate in Anspruch und verbringen diese zu Hause gemeinsam mit den Partnerinnen direkt im Anschluss an die Geburt oder am Ende der Elterngeldmonate der Partnerin. Sie haben keine Vorerfahrungen und schließen an ihre Elterngeldmonate auch keine Elternzeit- oder Teilzeitphase an. Die (2) *(semi-)paritätischen Elterngeldnutzer* hingegen teilen sich die Elterngeldmonate gleichberechtigt mit ihren Partnerinnen auf und nutzen sie dabei tendenziell eher versetzt. Auch diese Vätergruppe hat keine Vorerfahrungen und schließt ebenfalls keine Elternzeit- oder Teilzeitphase an. Im Unterschied dazu, nutzen die (3) *familienorientierten Nutzer* die Elterngeldmonate ebenfalls gleichberechtigt und versetzt zu den Partnerinnen, schließen allerdings zusätzlich eine Elternzeit- oder Teilzeitphase an ihre Elterngeldmonate an. Auch diese teilen sie sich paritätisch mit den Partnerinnen, um die Kinder gemeinsam möglichst lange zu Hause betreuen zu können. Dieses Motiv leitet auch die nächsten beiden Gruppen: Im Falle der (4) *umgekehrten Elterngeldnutzer* nehmen die Väter neun bis zwölf Elterngeldmonate in Anspruch – also deutlich mehr Monate als ihre Partnerinnen. Diese Väter verzichten allerdings auf eine anschließende Elternzeit- bzw. Teilzeitphase. Die (5) *familienzentrierten Nutzer* machen ebenfalls von einer möglichst langen Elterngeldnutzung Gebrauch (neun bis zwölf Monate) und schließen daran noch eine zusätzliche Elternzeit- bzw. Teilzeitphase an. Beide Auszeiten nehmen sie versetzt zu ihren Partnerinnen.

Im Unterschied zu der medialen und öffentlichen Fokussierung auf die Elterngeldväter mit maximal zwei Elterngeldmonaten weist unsere oben beschriebene Typologie (2008/2009) auf eine sehr viel größere tatsächliche Vielfalt in den Elterngeldnutzungsmustern von Vätern und Paaren hin. Vor dem Hintergrund der seit 2009 deutlich gestiegenen Nutzungszahlen und persönlichen Erfahrungswerte von Vätern, kann die damalige Typologie allerdings die im Rahmen des aktuellen Projekts berichteten Elterngeldnutzungsmuster nicht mehr adäquat abbilden. Insbesondere sich bei mehreren Kindern unterscheidende Nutzungsmuster und die Prozesshaftigkeit von Aushandlungsprozessen und Arbeitsteilungsmodellen auf der Paarebene (z.B. über die Geburt von mehreren Kindern hinweg) bringen die Typologie aus vormals fünf Elterngeld-Nutzertypen an ihre Grenzen, sodass es für diesen Bericht einer *neuen Form der Zusammenfassung und Darstellung der berichteten Elterngeldnutzungsmuster* bedarf.

Insgesamt betrifft die Vielfalt der Nutzungsmuster sowohl die *Dauer* der in Anspruch genommenen Elterngeldmonate, als auch deren *Lage* und *Verteilung* sowie ihre *Kombination* mit Teilzeit, Urlaub und Überstundenausgleich. Hinzu kommen unterschiedliche *Nutzungsvarianten* im Lebensverlauf der Väter (und Partnerinnen) bei mehreren Kindern (vgl. Kapitel 2). Vielgestaltig sind ebenfalls die Faktoren, die die Entscheidung über das jeweilige Elterngeldnutzungsmuster beeinflussen. Neben der *beruflichen Situation* beider Partner/innen, aktuellen *betrieblichen Erfordernissen* sowie der Unterstützung durch *Vorgesetzte und Kolleg/innen*, spielen auch die Orientierungen der Paare in Bezug auf die *Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit*, Erfahrungen im *Freund/innenkreis* und die *Kinderbetreuungssituation vor Ort* eine Rolle. Kapitel vier wird diese Faktoren im Zusammenhang mit den gewählten Elterngeldnutzungsmustern im Detail betrachten. Im vorliegenden Kapitel soll es zunächst darum gehen, die Vielfalt an Elterngeldnutzungsmustern sichtbar zu machen, die uns von den 43 qualitativ befragten Elterngeldvätern berichtet wurden. Wechselwirkungen mit den von den Paaren gewählten Arbeitszeitkonstellationen (Kapitel 7), den gelebten Care-Arrangements (Kapitel 9) sowie den Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung beider Partner/innen (Kapitel 8 und 10) nach den Elterngeldmonaten werden zunächst nur angedeutet und dann in den nachfolgenden Kapiteln ausführlicher diskutiert.

Um die Vielfalt an gewählten Elterngeldnutzungsmustern möglichst anschaulich präsentieren und vergleichen zu können, haben wir uns für eine grafische Darstellung der je 16 ersten Monate nach der Geburt eines Kindes der von uns interviewten Väter entschieden. Die einzelnen Monate sind farblich gekennzeichnet – für jedes Kind separat und für Vater und Partnerin getrennt – je nach aktueller Elterngeldnutzung bzw. Erwerbstätigkeit. Folgende Unterscheidungen finden dabei Verwendung:

	Elterngeld – als Auszeit
	Elterngeld – in Teilzeit
	Erwerbstätigkeit – Vollzeit
30	Erwerbstätigkeit – Teilzeit (mit 30 Std./Woche)
EZ	Elternzeit – in Teilzeit
EZ	Elternzeit – als Auszeit
U	Urlaub bzw. unbezahlter Sonderurlaub
	Nichterwerbstätigkeit

Im ersten Teil des Kapitels werden so die Elterngeldnutzungsmuster von Vätern mit maximal zwei Elterngeldmonaten dargestellt (Abschnitt 3.1). Es folgt die Charakterisierung der Elterngeldnutzungsmuster von Vätern mit mindestens drei Elterngeldmonaten (Abschnitt 3.2). Abschließend wird die Elterngeldnutzung in Teilzeit diskutiert und ein Ausblick auf die Auswirkungen des (voraussichtlich) Anfang 2015 neu in Kraft tretenden ElterngeldPlus für die von uns interviewten Väter und Paare gegeben (Abschnitt 3.3).

3.1 Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten

Insgesamt 15 der 43 von uns interviewten Elterngeldväter haben maximal zwei Elterngeldmonate – also lediglich die beiden Partnermonate – in Anspruch genommen. Sie entsprechen damit den „vorsichtigen Elterngeldnutzern“ aus der Vorgängerstudie (2008/2009). Wie oben bereits angedeutet, zeigen sich auch hier in Bezug auf Lage, Verteilung und Kombination mit Teilzeit, Urlaub und Überstundenausgleich einige Variationsmöglichkeiten, die im Folgenden näher charakterisiert werden sollen.

3.1.1 Gemeinsame Nutzung mit der Partnerin am Anfang der EGM-Phase

Die erste Gruppe von Vätern mit kurzer EGM-Nutzungsdauer hat die beiden Elterngeldmonate gemeinsam mit ihren Partnerinnen am Anfang der Elterngeldphase in Anspruch genommen. Die Beispiele von Herrn Schmieder und Herrn Maler zeigen eine solche „klassische“ Aufteilung:

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Schmieder	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	30	■	■	■
Zweites Kind																
Herr Schmieder	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	30	■	■	■

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Maler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	30	■	■	■
Zweites Kind																
Herr Maler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	32	■	■	■

Hintergrund dieses EGM-Nutzungsmusters ist der Wunsch des Vaters, seine Partnerin in den ersten Monaten mit dem neugeborenen Kind unterstützen zu können. Sofern ältere Geschwister vorhanden sind, übernehmen die Väter deren Betreuung. Die ersten Monate werden also als gemeinsamer Start in den neuen Familienalltag gestaltet. Nach dem Ende der beiden Elterngeldmonate kehren die Väter dann mehrheitlich in Vollzeit in den Beruf zurück, während die Partnerinnen für weitere zehn Elterngeldmonate die Kinderbetreuung zu Hause übernehmen. Dieses Muster trifft aus der Gruppe der von uns interviewten Väter auch auf Herrn Menz zu, der allerdings auf eine Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten verzichtet hat und seine persönliche berufliche Auszeit in den ersten Wochen nach der Geburt statt dessen über den Abbau von Gleitzeitguthaben sowie über Urlaubstage realisieren konnte. Wie das abgebildete Nutzungsmuster von Herrn Maler zeigt, hat er bei der Geburt des zweiten

Kindes keine Elterngeldmonate mehr in Anspruch genommen, da dies in der Phase des Hausbaus aus finanziellen Gründen nicht mehr möglich war. Die Anzahl der Elterngeldmonate verkürzt sich daher für das Ehepaar Maler beim zweiten Kind auf zwölf Elterngeldmonate.

3.1.2 Gemeinsam Nutzung mit der Partnerin am Ende der EGM-Phase

Die nächste Gruppe von Vätern nimmt ebenfalls ausschließlich die beiden Partnermonate in Anspruch, legt sie jedoch an das Ende der zwölfmonatigen EGM-Phase der Partnerin. Da die Partnerinnen dieser Väter an ihre Elterngeldmonate zusätzlich noch eine Elternzeitphase (als Auszeit) anhängen, verbringen auch diese Väter ihre beiden Elterngeldmonate gemeinsam mit den Partnerinnen zu Hause, wie im Beispiel von Herrn Bauer oder Herrn Haller.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Bauer	U															
Partnerin													EZ			

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Haller																
Partnerin													EZ			
Zweites Kind																
Herr Haller																
Partnerin													EZ			

Auch für diese Vätergruppe soll durch die Elterngeldmonate des Vaters gemeinsame Zeit für die Familie ermöglicht werden, in der beide Elternteile parallel zueinander in Auszeit sind. Häufig werden diese Monate mit dem nun schon einjährigen Kind (teilweise auch) als Urlaub verbracht. Die Elterngeldnutzungsmuster von Herrn Schmied und Herrn Kogge folgen ebenfalls dieser Aufteilung.

3.1.3 Gemeinsame Nutzung mit der Partnerin am Anfang und am Ende der EGM-Phase

Die folgende Vätergruppe hat sich für eine Aufspaltung der beiden Partnermonate entschieden. Dabei wird der erste Elterngeldmonat direkt im Anschluss an die Geburt des Kindes in Anspruch genommen, der andere Elterngeldmonat parallel zum Ende der EGM-Phase der Partnerin. Herr Hanse und Herr Kupfer (ebenso wie Herr Streicher) haben sich für diese Variante entschieden.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind (nach 2007)																
Herr Hanse	Orange	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Blue	Orange	Orange
Partnerin	50 % Elterngeld für 4 Monate							Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	26	Yellow

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Kupfer	Orange	Orange	Orange	Orange	Blue	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	White	White	White	White
Zweites Kind																
Herr Kupfer	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	White	White	White	White

Als Begründung werden erneut die bereits geschilderten Überlegungen (s.o.) angeführt: einerseits die Unterstützung der Partnerin kurz nach der Geburt, andererseits die Nutzung einer gemeinsamen Familien- bzw. Urlaubszeit mit dem schon älteren Kind. Darüber hinaus werden aber auch betriebliche Gründe als Auslöser genannt: Zwei kurze vierwöchige Auszeiten lassen sich insbesondere bei fehlenden Vertretungsregelungen besser verwirklichen, ohne die betrieblichen Arbeitsabläufe zu behindern bzw. zu verzögern.

3.1.4 Versetzte Nutzung am Ende der EGM-Phase (Hauptverantwortung)

Die nächste Gruppe von Vätern legt ihre beiden Elterngeldmonate ebenfalls an das Ende der EGM-Phase der Partnerin, allerdings nutzt sie diese ausdrücklich versetzt zur Partnerin. Damit unterstützen diese Väter einerseits den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin, andererseits übernehmen in dieser Zeit tatsächlich die Väter zu Hause die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung. Häufig fällt die Kita-Eingewöhnung dann in den Zuständigkeitsbereich des Vaters.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Schilling	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Blue	Blue	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange
Zweites Kind																
Herr Schilling	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Blue	Blue	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange

Die folgenden Beispiele von Herrn Wind, Herrn Mönig und Herrn Reuter weisen ebenfalls eine versetzte Nutzung am Ende der EGM-Phase der Partnerin auf. Jedoch ist bei diesen Vätern die auf zwei Elterngeldmonate beschränkte Nutzung nicht ausschließlich ihr eigener Wunsch gewesen, sondern

auch dem expliziten Wunsch der Partnerinnen nach einer einjährigen beruflichen Auszeit geschuldet. Gemeinsam ist diesen Partnerinnen zudem, dass sie im Anschluss an ihre eigenen zwölf Elterngeldmonate in Teilzeit in ihren Beruf zurückkehren.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Wind	U															
Partnerin													20			

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Mönig	U										U					
Partnerin													30			

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Reuter												U				
Partnerin													20			
Zweites Kind																
Herr Reuter	24															
Partnerin	50 % Elterngeld für 24 Monate															

Herr Reuter entscheidet sich beim zweiten Kind aus zwei Gründen für eine Inanspruchnahme seiner Elterngeldmonate direkt im Anschluss an die Geburt: um sich einerseits um das ältere Geschwisterkind kümmern zu können und um andererseits seinem (neuen) Arbeitgeber entgegenzukommen.

Herr Alexander verlängert seine beiden Elterngeldmonate im 13. und 14. Lebensmonat des Kindes dann zusätzlich noch um eine zwölfmonatige Elternzeit (in Teilzeit), die den Wiedereinstieg seiner Partnerin in Vollzeit unterstützt.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind (nach 2007)																
Herr Alexander															EZ	
Partnerin																

3.2 Väter mit mindestens drei Elterngeldmonaten

28 der 43 von uns interviewten Väter haben mindestens bei einem Kind drei und mehr Elterngeldmonate in Anspruch genommen. Dieser im Vergleich zur Elterngeldstatistik sehr hohe Anteil ist auf

unsere bewusste Auswahl von Vätern mit langer Elterngeldnutzung zurückzuführen. Auch unter diesen Vätern lässt sich eine Vielzahl an unterschiedlichen Nutzungsmustern ausmachen, die im Folgenden in mehrere Gruppen zusammengefasst und nacheinander vorgestellt werden.

3.2.1 Gemeinsame Nutzung bei nichterwerbstätiger Partnerin (variable Nutzungsmuster)

Eine längere Elterngeldnutzung des Vaters kann durchaus mit einer traditionellen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit im Paar einhergehen. Dieses interessante Ergebnis zeigt sich bei den Vätern der ersten Gruppe. Hier wird sichtbar, dass die aktuelle Elterngeldregelung tatsächlich unterschiedlichste Väter anspricht und hinsichtlich eines Engagements in Kinderbetreuung und Haushalt zu aktivieren vermag. Die Partnerinnen der Väter dieser Gruppe sind aus verschiedenen Gründen nichterwerbstätig (bzw. kombinieren wie im Fall von Frau Vaart längere Elternzeitphasen mit einer Teilzeitbeschäftigung in geringem Umfang) und sind damit die Hauptverantwortlichen für die familiäre Fürsorgearbeit, während die Väter die Rolle des Familienernährers übernehmen. Diese Konstellation ermöglicht den Vätern gemeinsame Familienphasen vor dem Hintergrund sicherer und gut bezahlter Arbeitsplätze – wie etwa bei Herrn Sonne – durch lange EGM-Phasen in niedriger Teilzeit, während sich die Partnerin parallel dazu ebenfalls in Auszeit (Elternzeit) befindet.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind (nach 2007)																
Herr Sonne	15															
Partnerin	EZ														EZ	

Väter wie Herr Rebstock nutzen die Möglichkeit, die Partnerin mehrere Monate durch Betreuung der Geschwisterkinder zu unterstützen – Herr Rebstock hat dies bei der Geburt von Zwillingen für die beiden bereits älteren Kinder getan.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes und zweites Kind (nach 2007) (Zwillinge)																
Herr Rebstock																
Partnerin																

Die Beispiele von Herrn Vaart und Herrn Nickel zeigen zudem, wie unterschiedlich die Elterngeldmonate bei mehreren Kindern von einigen Vätern genutzt wurden. Die Entscheidungen beider Väter wurden jeweils von mehreren Faktoren beeinflusst: der aktuellen beruflichen Situation, den eigenen Bedürfnissen nach einer Familienauszeit sowie den Betreuungsbedarfen innerhalb der Familie.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Vaart			12													
Partnerin				EZ bzw. 16												
Zweites Kind																
Herr Vaart																
Partnerin													EZ bzw. 16			
Drittes Kind																
Herr Vaart																
Partnerin			EZ bzw. 16													

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Nickel	24															
Partnerin																
Zweites Kind																
Herr Nickel																
Partnerin																
Drittes Kind																
Herr Nickel																
Partnerin																

3.2.2 Gemeinsame Nutzung von mindestens drei Elterngeldmonaten

Die zweite Vätergruppe verbringt ihre längere EGM-Phase möglichst parallel zu den Elterngeldmonaten der Partnerinnen. Diese Konstellation kann unterschiedliche Gründe haben. Herr und Frau Zeller haben die Monate zum Teil für einen längeren Besuch bei der aus dem Ausland stammenden Herkunftsfamilie von Frau Zeller genutzt. Den „Nachteil“ einer parallelen Nutzung der Elterngeldmonate, dass die Möglichkeit zur Eigenbetreuung des Kindes bereits vergleichsweise früh zu Ende gehen – hier im zehnten Lebensmonat des Kindes – hat das Ehepaar Zeller durch anschließende unbezahlte Elternzeit (als Auszeit) sowie durch Teilzeitarbeit in den Folgemonaten aufgefangen.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Zeller	8										32					
Partnerin										EZ			24			

Eine längere gemeinsame Urlaubsreise war auch der Wunsch von Herrn und Frau Albrecht. Des Weiteren hat Frau Albrecht versucht, während der Elterngeldmonate ihres Mannes beruflich wieder Fuß zu fassen.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Albrecht			24													
Partnerin					7	U				25						

Die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs seiner Partnerin stand auch bei Herrn Walker im Vordergrund. Außerdem sollte seine längere Elterngeldnutzung – in Kombination mit der seiner sich anschließenden einjährigen Teilzeitphase – den Grundstein für eine zweisprachige Erziehung der Tochter legen.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Walker				32												
Partnerin	10											15				

Das Paar-Arrangement von Herrn Malve und Herrn Nordwind orientiert sich dagegen an einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Beide Paare wünschen sich auf lange Sicht eine Arbeitszeitkonstellation mit (hoher) Teilzeit für beide Partner/innen. Dieser egalitäre Anspruch bildet die Grundlage für die Ausgestaltung der EGM-Nutzung: Herr Malve arbeitet stets 30 Stunden pro Woche, sei es vor, während oder nach den Elterngeldmonaten.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind (nach 2007)																
Herr Malve	30					30					30					
Partnerin										18						

Auch Herr Nordwind und seine Partnerin arbeiten langfristig mit verkürzter Wochenarbeitszeit. Für seine Partnerin war nach der Geburt jedoch eine längere berufliche Auszeit für das Stillen wichtig, so dass für Herrn Nordwind nur der kleinere Anteil an Elterngeldmonaten (als Auszeit) blieb. Die längere EGM-Auszeit seiner Partnerin beim zweiten Kind konnte Herr Nordwind im Gegenzug für eine befristete Vollzeit-Weiterqualifizierung in seinem Beruf nutzen.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Turm	U														30	
Partnerin											22					
Zweites Kind (Planung)																
Herr Turm	U	26													26	
Partnerin										22						

Um dem Wunsch nach einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate und gleichzeitig den beruflichen Erfordernissen gerecht zu werden, wechseln Herr und Frau Ludwig mehrere Teilzeit- und Elterngeldmonate hintereinander ab:

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Ludwig	U	29							29						29	
Partnerin					10								10			

Eine andere Form der Egalität praktizieren Herr und Frau Ostermann. Sie setzen stattdessen auf das Prinzip „Egalität im Lebensverlauf“: Während beim ersten Kind der Vater eine lange berufliche Auszeit nahm und dabei für Kinderbetreuung und Haushalt verantwortlich war, ist beim zweiten Kind vor allem seine Partnerin an der Reihe. Das Paar wechselt darüber hinaus die Arbeitszeitkonstellation aus Voll- und Teilzeit immer wieder ab, um beiden Partner/innen sowohl Zeit mit der Familie als auch Engagement im Beruf zu ermöglichen.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Ostermann			18												27	
Partnerin																
Zweites Kind																
Herr Ostermann													25			
Partnerin	10												30			

Bei Herrn Walter und Herrn Fahrer läutet die egalitäre Aufteilung der Elterngeldmonate einen Rollentausch ein bzw. zumindest eine tendenzielle Verschiebung der Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in diese Richtung. Beide Partnerinnen haben gute Karriereaussichten, die die Väter unterstützen wollen. Beide Väter formulieren offensiv den Wunsch nach einer aktiven Vaterrolle. Dieses Szenario trifft ebenfalls auf Herrn Hellert zu, dessen Partnerin nach Abschluss einer beruflichen Qualifizierungsphase wieder in Teilzeit in den Beruf zurückkehrt (ohne Abb.).

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Walter															U	35
Partnerin										U						

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Fahrer	U						U					30			30	
Partnerin								U	30							

3.2.4 Längere EGM-Nutzung als die Partnerin (Hauptverantwortung, Rollentausch)

Für die folgende Vätergruppe spiegelt sich ein (zeitweiliger) Rollentausch bereits im EGM-Nutzungsmuster wieder: Diese Väter haben deutlich mehr Elterngeldmonate in Anspruch genommen als ihre Partnerinnen und waren während dieser Zeit – wie die vorherige Gruppe – hauptverantwortlich für Haushalt und Kinderbetreuung (vgl. „umgekehrte Elterngeldnutzer“ sowie „familienzentrierte Nutzer“ aus der Vorgängerstudie von 2008/2009). Ihnen ist darüber hinaus gemeinsam, dass sie mit ihrer langen Elterngeldnutzung gezielt die Karriere bzw. die Qualifizierungsphase der Partnerinnen unterstützen, welche teilweise bereits die Rolle der weiblichen Familienernährerin ausfüllen. Folgende Beispielfälle (zu denen außerdem Herr Igel zu zählen ist) veranschaulichen dieses Modell:

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Kelter	U	U											30			
Partnerin																

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Hafen	U											13		23,5		
Partnerin																
Zweites Kind																
Herr Hafen																
Partnerin																

Auch Herr Gleis und Herr Kettler folgen beim ersten bzw. zweiten Kind diesem Muster. Dann allerdings ergibt sich aus unterschiedlichen Gründen eine Veränderung: Herr Gleis hat für das erste gemeinsame Kind über einen langen Zeitraum hinweg die Rolle des Hauptbetreuers übernommen, während seine selbstständige Frau als Familienernährerin das Geld verdiente. Inzwischen hat sich seine zuvor stagnierende berufliche Situation verändert und er hat aufgrund eines Abteilungswech-

sels wieder bessere Karriereaussichten, die er mit einer zweiten längeren Auszeit nicht gefährden möchte.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Gleis	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Zweites Kind (Planung)																
Herr Gleis	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Herr Kettler hat für das erste gemeinsame Kind mit seiner Partnerin (hier „zweites Kind“) ebenfalls die Hauptbetreuung übernommen, da seine Partnerin möglichst früh in den Beruf zurückkehren und er sich aktiv in die Betreuungsarbeit einbringen wollte. Beim zweiten gemeinsamen Kind (hier „drittes Kind“) wünschte sich seine Partnerin dann aber eine längere berufliche Auszeit, so dass nun die Elterngeldmonate paritätisch aufgeteilt und als Familienzeit genutzt wurden. Herr Kettler selbst hätte keine Einwände gegen eine Fortsetzung des Rollentausch-Modells gehabt.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind (Kind aus vorheriger Beziehung der Partnerin)																
Herr Kettler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Zweites Kind																
Herr Kettler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	30	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	25	■
Drittes Kind																
Herr Kettler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Partnerin	■	■	■	■	■	■	■	■	EZ	■	■	■	■	■	■	■

3.2.5 Retraditionalisierung ab dem zweiten Kind (zuvor Hauptverantwortung)

Wie bereits das Beispiel von Herrn Gleis gezeigt hat (s.o.), ergeben sich für Paare, die die Elterngeldmonate für das erste gemeinsame Kind egalitär bzw. mit einem größeren Betreuungsanteil des Vaters gestaltet haben, bei weiteren Kindern zum Teil Nutzungsmuster, die in Richtung einer traditionelleren Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit weisen. Für eine solche *Retraditionalisierung* gibt es unterschiedliche Gründe.

Herr Koch und Herr Rabe beispielsweise haben aufgrund ihrer ersten langen EGM-Nutzung negative Erfahrungen an ihrem Arbeitsplatz gemacht und Nachteile hinnehmen müssen, die sie beim zweiten Kind vermeiden möchten. Daher nehmen sie beim zweiten Kind jeweils nur wenige Elterngeldmonate in Anspruch oder verzichten ganz auf diese.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Koch																
Partnerin																
Zweites Kind (Planung)																
Herr Koch																
Partnerin													30			

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Rabe								U							25	
Partnerin															20	
Zweites Kind (Planung)																
Herr Rabe																
Partnerin																

Herr Brandt hingegen möchte auf Grund seiner hohen beruflichen Orientierung keine zweite längere Auszeit mehr nehmen. Auch für dieses Paar ergibt sich mit dem zweiten Kind eine gewisse Retraditionalisierung, die auch darin sichtbar wird, dass seine Partnerin inzwischen über eine Reduzierung ihrer Arbeitszeiten nachdenkt.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Brandt																
Partnerin																
Zweites Kind																
Herr Brandt																
Partnerin																

Bei Herrn Vogel ist es hingegen die Partnerin, die sich für das zweite Kind eine längere Elterngehaltphase wünscht, nachdem sie nach dem ersten Kind bereits langfristig ihre Arbeitszeitdauer reduziert hat. Herr Vogel kommt diesem Wunsch nach und reduziert die Dauer seiner Elterngehaltmonate beim zweiten Kind.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Vogel	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Zweites Kind																
Herr Vogel	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue

Das Beispiel von Herrn Spätlese zeigt den Wandel von einem egalitären Paar-Arrangement (mit einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate und Vollzeitberufstätigkeit beider Partner/innen) hin zu einer traditionellen Rollentrennung. Hintergrund dafür ist, dass sich Frau Spätlese wegen schlechter beruflicher Aussichten ganz aus dem Job zurückgezogen hat und sich seit der Geburt des zweiten Kindes auf die Familienarbeit konzentriert, während Herr Spätlese seitdem die Rolle des männlichen Familienernährers übernimmt. Herr und Frau Luft befinden sich in einer ähnlichen Situation (ohne Abb.).

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Spätlese	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Zweites Kind																
Herr Spätlese	Blue	Blue	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Drittes und viertes Kind (Zwillinge)																
Herr Spätlese	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partnerin	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue

3.3 Kombination von Elterngeldmonaten und Teilzeitarbeit

Die Verabschiedung der erweiterten Elterngeldregelung „ElterngeldPlus“ mit einem zusätzlichen „Partnerschaftsbonus“ im Bundestag Anfang November 2014 lenkt die Aufmerksamkeit auf die Frage nach der Kombination von Elterngeldmonaten und Teilzeitarbeit. Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Elterngeldes sieht diesbezüglich zwei wesentliche Veränderungen vor: Erstens soll mit der Einführung von ElterngeldPlus die Kombination aus Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit attraktiver werden. Für jeden Monat, in dem Eltern während des Elterngeldbezugs zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche in Teilzeit erwerbstätig sind, erhalten sie einen zusätzlichen Elterngeldmonat „on top“. Damit werden bisherige finanzielle Nachteile einer Nutzung von Elterngeldmonaten in Teilzeit abgebaut. Zweitens wird ElterngeldPlus um einen Partnerschaftsbonus ergänzt, der die gleichzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit beider Eltern in existenzsicherndem Umfang fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für einen längeren Zeitraum verbessern soll. Arbeiten beide Eltern während des Elterngeld-

Idbezugs für mindestens vier Monate gleichzeitig zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche in Teilzeit, erhalten sie jeweils vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate. Vor diesem Hintergrund ist für die von uns interviewten 43 Väter einmal die Frage nach dem Umfang der Teilzeitnutzung während des Elterngeldbezugs naheliegend, zum anderen lohnt sich ein Ausblick darauf, welche Vorteile die Neuregelung den interviewten Vätern ganz konkret gebracht hätte.

Insgesamt zehn der 43 Väter sowie drei der Partnerinnen haben während ihrer Elterngeldmonate Teilzeit gearbeitet bzw. haben dies fest eingeplant. Auch hier sind Umfang und Lage der Teilzeit-EGM innerhalb der Elterngeldphase sehr vielfältig. Der Teilzeitumfang der Väter bewegt sich zwischen acht und 30 Stunden pro Woche und die Nutzungsdauer liegt zwischen einem und zwölf Monaten. Wie Tabelle 3.1 veranschaulicht, werden Elterngeldmonate in Teilzeit insbesondere von Vätern genutzt, die mindestens einmal drei und mehr Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben. Insgesamt waren die von uns interviewten Väter gemeinsam für 62 Monate während des Elterngeldbezugs in Teilzeit beschäftigt. Mit dem neuen ElterngeldPlus hätte sich diese Summe auf 124 Monate verdoppeln können und damit die bisherigen finanziellen Nachteile gegenüber den Vätern, die eine berufliche Auszeit wählen, ausgeglichen.

Tab. 3.1: Umfang der Teilzeitarbeit von Vätern während der EGM nach EGM-Dauer des Vaters (n=10)			
Umfang der Teilzeitarbeit	EGM-Dauer des Vaters		
	stets maximal 2 Monate	einmal mindestens 3 Monate	mehrmals mindestens 3 Monate
Hohe Teilzeit (30-34 h/Woche)		Malve (30 h) Fahrer (30 h)	
Mittlere Teilzeit (16-29 h/Woche)	Reuter (24 h)	Albrecht (24 h) Ostermann (18 h)	Nickel (24 h)
Niedrige Teilzeit (1-15 h/Woche)		Sonne (15 h) Vaart (12 h) Zeller (8 h)	Hafen (13 h)

Die drei Partnerinnen mit Teilzeitarbeit während ihrer EGM-Phase haben jeweils zehn bis zwölf Monate in Teilzeit gearbeitet bei einem geringen wöchentlichen Stundenumfang von zehn Stunden (Frau Walker und Frau Ostermann, bei Frau Gleis stand der Stundenumfang zum Interviewzeitpunkt noch nicht fest). Auch für sie könnte sich die Bezugsdauer mit der neuen ElterngeldPlus-Regelung verdoppeln.

Um zusätzlich zum ElterngeldPlus auch den geplanten Partnerschaftsbonus nutzen zu können, müssen beide Partner/innen während des Elterngeldbezugs für mindestens vier Monate gleichzeitig mit 25 bis 30 Stunden in Teilzeit arbeiten. Fünf der interviewten Paare haben schon jetzt eine Teilzeit-Teilzeit-Kombination während den EGM-Phase praktiziert (Herr Vaart, Herr Walker, Herr Albrecht, Herr Malve und Herr Fahrer). Allerdings hätten Nutzungsdauer sowie Stundenumfang der Teilzeit beider Partner/innen noch nicht immer den Anforderungen des zukünftigen Partnerschaftsbonus genügt. Die größte Nähe zu diesen zukünftigen Anforderungen für einen Partnerschaftsbonus erreichen Herr und Frau Fahrer.

Lebensmonat des Kindes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Erstes Kind																
Herr Fahrer	U						U					30			30	
Partnerin								U	30							

Nach der neuen Regelung könnten sich für das Ehepaar Fahrer nicht nur die Anzahl der Elterngeldmonate in Teilzeit verdoppeln, beide würden zudem im Rahmen des Partnerschaftsbonus zusätzlich je vier weitere ElterngeldPlus-Monate erhalten. Auch für andere Paare aus dem Sample ist zu vermuten, dass sie durchaus gerne – und mit lediglich geringen Anpassungen gegenüber dem praktizierten Modell – von dieser neuen Möglichkeit Gebrauch gemacht hätten. Hier sind insbesondere die egalitär orientierten Paare zu nennen, die sich die Elterngeldmonate paritätisch aufgeteilt und daran eine Teilzeit-Teilzeit-Kombination angeschlossen haben (Herr Storch, Herr Weinberg, Herr Turm, Herr Ostermann, Herr Vogel und Herr Nordwind).

Betrachtet man die Vielfalt der bereits vorhandenen Elterngeldnutzungsmuster, wie wir sie im Rahmen dieses Kapitels vorgestellt haben, zusammen mit den neuen gesetzlichen Erweiterungen von Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit (es wurde ebenfalls eine weitere Flexibilisierung der Elternzeit beschlossen), weisen beide Befunde in die gleiche Richtung: Die gesetzlichen Regelungen wollen jungen Eltern einen Rahmen dafür bieten, die Erwerbs- und Fürsorgearbeit in den ersten Lebensjahren der Kinder möglichst bedarfsgerecht und an die persönlichen Bedürfnisse und Lebenskontexte angepasst aufzuteilen. Entsprechend ist auch in Zukunft eine weitere Diversifizierung der Elterngeldnutzungsmuster zu erwarten.

4. Einflussfaktoren auf die Dauer der Elterngeldnutzung

4.1 Anzahl der Elterngeldmonate als Gradmesser für das Engagement der Väter?

Die rein quantitative Anzahl der Elterngeldmonate des Vaters gibt nicht immer schon abschließend Auskunft über die Bedeutung, die Familie bzw. Kind im Leben dieses Vaters haben – das ist eine der ersten und wichtigen Erkenntnisse aus den Interviews ist. Daher ist eine hohe Anzahl an Elterngeldmonaten (EGM) allein noch kein hinreichender Beleg für eine egalitär ausgerichtete Partnerschaft. Voreilig wäre auch der umgekehrte Schluss, denn nicht jeder Vater mit nur zwei EGM steht einer aktiven Vaterschaft distanziert gegenüber oder hat ein traditionelles Familienbild oder Paarleitbild. Beste Beispiele hierfür sind jene Paare, die die Egalität im Lebensverlauf über eine zueinander versetzte Betreuungszuständigkeit zu erreichen versuchen. Hier nimmt beispielsweise ein Partner beim ersten Kind und der andere Partner beim zweiten Kind den Großteil der Elterngeldmonate für sich in Anspruch. Der egalitäre Ausgleich ergibt sich in diesen Fällen erst in der biografischen Betrachtung, sozusagen über die gesamte Familienphase mit zwei Kindern hinweg. Andere Beispiele sind Paare, für die es wichtiger ist, dass der Vater den Berufsweg seiner Partnerin mit gezielten Aktionen, passgenau zu den „richtigen“ Zeitpunkten und in der „richtigen“ Art und Weise unterstützt, etwa durch Reduzierung der eigenen Arbeitszeit, Nutzung von Home-Office-Möglichkeiten oder der Reduzierung von Dienstreisen. Dies kann sich – muss sich aber längst nicht immer – explizit in einer höheren Anzahl seiner formalen EGM niederschlagen.

Die Auswertung der qualitativen Interviews mit den 43 Elterngeldvätern zeigt auch, dass die meisten Väter nach der Geburt über die eigentlichen EGM hinaus zusätzliche freie Tage nutzen, indem sie Urlaub nehmen oder ihr Überstundenkonto abbauen, welches sie vor (und während) der Schwangerschaft gezielt aufgebaut haben. Von solchen zusätzlichen Auszeiten berichten selbst jene Väter, die nur die beiden Partnermonate genutzt haben. Viele dieser Väter nahmen in den ersten Wochen nach der Geburt einige Wochen frei, um ihre EGM dann am Ende des ersten Lebensjahres des Kindes zu nutzen.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die bloße Anzahl der Elterngeldmonate noch keine *abschließende* Auskunft über das familiäre Engagement eines Vaters gibt, stattdessen müssen darüber hinaus auch zusätzliche freie Tage/Wochen des Vaters rund um die Geburt, anschließende Elternzeiten, Arbeitszeitreduzierungen oder eine familienorientierte Nutzung der eigenen Arbeitszeitelemente in den Blick genommen werden (zu den beiden letzten Punkten: vgl. Kap. 7). Um eine Einschätzung über das familiäre Engagement eines Vaters treffen zu können, ist es zudem unerlässlich, auch das Care-Arrangement des jeweiligen Paares mit in den Blick zu nehmen (vgl. Kap. 9).

4.2 Betriebliche Einflussfaktoren auf die EGM-Nutzung

Im Mittelpunkt des Projektes steht die Frage, ob und inwiefern die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter *nachhaltig gleichstellungspolitische Effekte* in den Betrieben sowie in den Familien anstößt bzw. absichern hilft.

Ausgangspunkt für das *EGM-Nutzungsverhalten* der Väter sind jedoch zunächst einmal die gegebenen Rahmenbedingungen in den Betrieben (z.B. care-sensible Betriebskultur, Vertretungsregelungen) oder in den Familien (z.B. Einkommenshöhe und berufliche Chancen der Partnerin). Innerhalb dieses gegebenen Rahmens treffen die befragten Väter (zusammen mit den Partnerinnen) ihre Entschei-

dung – und dies unabhängig davon, wie sich ihre persönliche Entscheidung zukünftig auf die Gleichstellungssituation in ihrem Betrieb auswirken wird.

Für uns ist daher von Interesse, ob und wie Väter bisher die eigenen Wünsche und Vorstellungen bzgl. einer Inanspruchnahme von EGM verwirklichen können. Im vorliegenden Kapitel soll herausgearbeitet werden, welche Einflussfaktoren dabei auf betrieblicher oder familiärer Ebene wirksam werden, und wie diese die Väter in ihren Nutzungsentscheidungen unterstützen oder behindern. Dazu werden im Folgenden die einzelnen, im Rahmen der Interviews identifizierten Einflussfaktoren vorgestellt.

4.2.1 Berufliche Situation im Umbruch

Die aktuelle berufliche Situation des Vaters sowie die von ihm angestrebten beruflichen Veränderungen können sich gravierend auf sein EGM-Nutzungsverhalten auswirken. In Phasen beruflicher Veränderung agieren die Väter sehr vorsichtig, um die eigenen Karrierechancen nicht zu behindern. In diesen sensiblen Phasen des Berufsverlaufs tendieren Väter schnell zu einer kürzeren Elterngeldphase (d.h. maximal zwei EGM) oder verzichten sogar ganz darauf. Umgekehrt verhält es sich, wenn in der aktuellen beruflichen Situation keine Aufstiegschancen bestehen oder wenn die eigene berufliche Situation als perspektivlos erlebt wird. In einer solchen Situation zeigen Väter eine größere Bereitschaft zu einer längeren Elterngeldphase (d.h. mindestens drei EGM).

Stellenwechsel

Phasen beruflicher Veränderungen werden dann als relevant thematisiert, wenn der Vater erst seit kurzem in einem neuen Betrieb arbeitet oder wenn er intern auf eine neue Stelle gewechselt ist oder dies für die nähere Zukunft plant. In dieser Phase wird das Wohlwollen der Vorgesetzten und der Kolleg/innen als enorm wichtig erachtet, weshalb die Väter häufig jegliches Risiko scheuen, den Unwillen der Vorgesetzten oder der neuen Kolleg/innen hervorzurufen. Die eigenen Wünsche nach mehreren Elterngeldmonaten stellen die Väter dann zurück oder reduzieren den Wunsch quasi „in vorauseilendem Gehorsam“ auf die beiden sog. Partnermonate, weil sie wissen – oder vermuten – dass dies die allgemein akzeptierte Dauer im Betrieb ist (Herr Schmieder, Herr Schilling, Herr Nickel). Manchmal werden die beiden Partnermonate dann in Teilzeit absolviert, um bei den neuen Vorgesetzten nicht anzuecken.

„Ich habe in dem Moment, wo ich Elterngeld beantragt hatte, gewechselt. Beziehungsweise das fiel genau in den Zeitraum, als ich meine neue Arbeitsstelle angetreten haben [...] Ich habe ja jetzt nicht die Elternzeit voll genommen, in Freistellung, sondern habe dann Teilzeit gearbeitet. Also da war es dann so auch im Sinne ... das war so ein bisschen ein Gentlemen's Agreement zwischen Arbeitgeber und mir, dass sie gesagt haben: »Wir haben eigentlich gedacht, Sie steigen hier voll ein.«“ (Herr Reuter, 12)

Karriereoptionen

Ähnliche Folgen hat es, wenn die Väter sich gerade in einer „aktiven Förderphase“ durch ihre Vorgesetzten befinden und sich daher unter der erhöhten Beobachtung wähen. Die meisten Väter glauben dann, dass sie alle ihnen zugewiesenen Arbeitsaufgaben und -gebiete annehmen und erfüllen müssen, um ihre beruflichen Chancen zu wahren. Sie glauben auch, dass es unerlässlich sei, an ihrem Arbeitsplatz präsent zu sein und erlauben sich daher oftmals keine familienbedingte Auszeit. In dieser Situation verzichten manche Väter ganz auf Elterngeldmonate (Herr Koch) oder nutzen im

Höchstfall die im Betrieb übliche Anzahl an Elterngeldmonaten, was in den allermeisten Fällen die beiden Partnermonate sind.

„Beim zweiten Mal war es dann schon so in Richtung Förderphase, jetzt auch für die aktuelle Verwendung. Und da wollte ich dann auch nicht länger nehmen.“ (Herr Reuter, 38)

Teilweise unterstützen die Partnerinnen die beruflichen Karriereziele der Väter, indem sie diese anerkennen und zumindest einige Zeit lang kein starkes Engagement für die Familie oder in der Kinderbetreuung erwarten.

„Mein Mann [...] hat jetzt gerade mit knapp 30 eine Phase, wo es entweder so ein bisschen vorwärts geht oder nicht. Ich würde sagen, natürlich ist ihm die Familie wichtig, aber auch ganz wichtig ist der Beruf.“ (Frau Koch, F127)

Fehlende Karriereoptionen

Einen gegenteiligen Effekt hat es, wenn in der aktuellen beruflichen Situation der Väter keine Karrierechancen bestehen. Dies kann darin begründet sein, dass betriebsintern keine passenden freien Stellen existieren, oder die höchste Stufe der beruflichen Karriereleiter erreicht ist (Herr Fahrer, Herr Ostermann), oder dass für einen beruflichen Aufstieg in ihrem Betrieb die erwarteten Qualifikationen fehlen.

„Naja gut, so richtig groß Karriere werde ich hier eh nicht machen können. Da ich die schulische Bildung nicht habe, dass ich hier noch irgendwie groß einen anderen Posten kriege.“ (Herr Igel, 133)

Teilweise stecken die Väter auch in einer beruflichen Sackgasse fest und sehen für sich keine Aufstiegschancen mehr. Sie sind dann einer längeren EGM-Nutzung gegenüber durchaus aufgeschlossen, weil sie keine Karriereoptionen zu verlieren haben.

„[...] in der alten Abteilung, da hat die Chemie mit den Führungskräften nicht so gepasst [...] Wir hätten eh nicht über irgendeine Karriere sprechen können, die ich mir hätte verbauen können durch längeres Zu-Hause-Bleiben. Insofern war's mir wurscht.“ (Herr Gleis, 100)

Eine geringe Karriereerwartung kann auch bestehen, weil generell kein Interesse an einem beruflichen Aufstieg im eigenen Beruf oder Betrieb besteht (Herr Alexander), oder weil infolge der Entscheidung für ein (weiteres) Kind eine (weitere) berufliche Veränderung vom Vater selbst vorerst ausgeschlossen wird (Herr Albrecht, Herr Igel). Vor dem Hintergrund einer Familiengründung schließen manche Vätern vorhandene berufliche Chancen auch gezielt für sich aus, weil mit diesem Karriereschritt zu hohe Arbeitszeitanforderungen verbunden wären, die zu stark mit den familiären Anforderungen in Konflikt geraten würden (Herr Ostermann).

Das (zumindest vorübergehende) Fehlen von Karriereoptionen kann so zur Grundlage einer „Experimentierfreudigkeit“ von Vätern werden, wenn diese davon ausgehen, dass sie in ihrer momentanen Situation wenig zu verlieren haben.

„Sagen wir mal so, zu dem Zeitpunkt, wo ich mich dazu entschieden habe, Elternzeit zu machen, da war glaube ich eher so intern die Haltung: »Hier kann man jetzt ohnehin nicht unbedingt so viel weiterkommen.« Die Positionen waren alle besetzt. Die Lernkurve war so ein bisschen am Ende. Da hat man schon eher das Gefühl gehabt, wenn ich jetzt mal sechs Monate frei mache, da verpasst man nichts.“ (Herr Brandt, 132)

Das Engagement in der Vaterrolle fällt noch stärker aus, wenn die berufliche Situation vom Vater insgesamt als frustrierend erlebt wird und eine innere Distanz zum Betrieb besteht. Als Bedingungen, die zu einer starken beruflichen Frustration der Väter führen, werden genannt: nicht änderbare Schichtarbeit, (über-)lange Arbeitszeiten oder ein allgemein schlechtes Betriebsklima. In dieser Situation kann der Vater die Entscheidung treffen, alternativ die Karrierechancen der Partnerin durch eine starke Beteiligung an der Kinderbetreuung nachhaltig zu unterstützen:

„Meine Karriere ist beendet sozusagen und bei meiner Frau nicht. Deshalb haben wir gesagt, gut, ich betreue das Kind und sie kann im gehobenen Dienst Weiterbildung, Fortbildung und halt auch Schicht machen.“ (Herr Walter, 27)

Insgesamt muss von einem starken Einfluss der beruflichen Situation des Vaters auf seine Entscheidung für eine kürzere oder längere EGM-Phase ausgegangen werden. Ein Stellenwechsel oder bevorstehende berufliche Karriereschritte führen fast immer dazu, dass die Väter sich mit den beiden Partnermonaten begnügen, wenn sie überhaupt EGM nehmen. Fehlende Karrieremöglichkeiten oder -ambitionen können demgegenüber einen starken Impuls in Richtung längerer EGM-Nutzung geben.

4.2.2 Arbeitsplatzsicherheit

Die Entscheidung über die Dauer der EGM-Phase wird bei vielen Vätern dadurch beeinflusst, ob sie einen sicheren Arbeitsplatz bzw. das Gefühl von beruflicher „Sicherheit“ haben. Ein sicherer Arbeitsplatz ist eine unterstützende Rahmenbedingung, die eine längere EGM-Nutzung wahrscheinlicher macht, er ist jedoch keine hinreichende Voraussetzung dafür. Dennoch führt eine hohe berufliche Arbeitsplatzunsicherheit dazu, dass Väter sich zu einer kürzeren EGM-Phase entscheiden oder ganz darauf verzichten. Die stärkste Unsicherheit ergibt sich für die Väter durch gegenwärtig sich vollziehende oder kurz bevorstehende betriebliche Umstrukturierungen.

Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes

Das Risiko, den angestammten Arbeitsplatz und damit auch die bisherige Tätigkeit zu verlieren, stellt ein starkes Hemmnis für eine längere EGM-Phase dar. Obwohl diese Angst nur von wenigen Vätern direkt geäußert wird, scheint sie doch bei vielen Vätern akut zu sein. Das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes kann sogar bei gleichzeitig bestehender Beschäftigungssicherheit existieren: So verweisen auch Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes (sogar Beamte) auf die Gefahr eines zwangsweisen Arbeitsplatzwechsels in einen anderen Bereich als Konsequenz einer längeren EGM-Nutzung (Herr Kettler, Herr Ostermann). Als Alternative zu Elterngeldmonaten in echter Auszeit entscheiden sich diese Väter teilweise dann lieber bewusst für eine Teilzeitarbeit während der EGM (Herr Ostermann), um längere Abwesenheiten zu vermeiden, oder sie beschränken sich deshalb auf die sog. Partnermonate (Herr Bauer, Herr Schmied, Herr Reuter).

Betriebliche Restrukturierungen und Personalabbau

Aus Sorge um die eigene berufliche Zukunft wird auch dann auf eine längere EGM-Nutzung verzichtet, wenn betriebliche Umstrukturierungen stattfinden. Insbesondere wenn diese mit Personalabbau im Betrieb oder in der Abteilung verbunden sind. Die durch eine längere EGM-Phase oder eine längere Teilzeitphase riskierte Abwesenheit wird als erhebliches Risiko für den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes bewertet. Viele Väter verzichten unter diesen Bedingungen auf eine EGM-Nutzung oder reduzieren die Dauer der EGM auf die beiden Partnermonate (Herr Spätlese). Auch eine Inanspruchnahme der EGM in Teilzeit ist dann keine Lösung. Die Arbeitszeitreduzierung würde lediglich zu einer

Verdichtung der eigenen Arbeit führen, da keine Aufgaben an Kolleg/innen abgegeben werden können.⁸

Einige Väter haben trotz betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen für längere Zeit EGM in Anspruch genommen. Sie berichten dann allerdings durchaus von negativen Folgen für ihre berufliche Situation: sie wurden bei den durchgeführten innerbetrieblichen Umstrukturierungen übergangen (Herr Nickel), wurden früher als beabsichtigt wieder aus den EGM zurückgerufen (Herr Hafen) oder nach den EGM von ihren bisherigen Aufgaben abgezogen (Herr Rebstock). Besonders gravierende Auswirkungen können sich einstellen, wenn infolge eines Wechsels des/der Vorgesetzten alle bisherigen (mündlich getroffenen) Vereinbarungen und Sicherheiten verloren gehen.

„Dann gab es eine neue Vorgesetzte, die hat das halt auch nicht übernommen. So nach dem Motto: »Was kümmern mich die Absprachen meiner Vorgänger?« Und ich war dann, als ich zurückgekommen bin, eigentlich meinen ganzen Status, den ich mir vorher auch erarbeitet hatte [...] alle Privilegien [...] und meine Funktionen los [...].“ (Herr Spätlese, 69)

Eine solche Erfahrung kann auch aus einem internen Tausch der Arbeitsstelle resultieren, bei dem der Vater nach der Rückkehr aus den Elterngeldmonaten vor einem völligen Neubeginn steht – und quasi wie ein neu eingestellter Mitarbeiter behandelt wird.

„Also ich hatte kein Namensschild mehr dran. Ich hatte keinen Platz mehr. Ich hatte keinen Rechner mehr. Ich hatte keinen Briefkasten mehr und das, was am meisten geschmerzt hat, ist, dass meine Mitarbeiterin in der Zuordnung mittlerweile bei der anderen Kollegin hängt und nicht bei mir. Also man hat mir eigentlich de facto während der Zeit alles genommen. Als wäre ich jetzt kompletter Neuankommer.“ (Herr Rabe, 221)

Nur unter ganz bestimmten Umständen kann eine unsichere Beschäftigungssituation Auslöser dafür sein, dass ein Vater für längere Zeit Elterngeld nutzt. Etwa dann, wenn der Vater als Leiharbeitnehmer prekär beschäftigt ist, und das Arbeitsverhältnis in absehbarer Zeit endet. In diesem Fall können sich Elterngeldmonate als willkommene Alternative zum sonst absehbaren Jobverlust anbieten:

„Damals war es noch so, dass ich noch nicht fest angestellt in der Firma war, sondern über eine Leihfirma hier gewesen bin. Und zum damaligen Zeitpunkt war nicht so übermäßig viel Arbeit da, so dass ein Gesichtspunkt auf jeden Fall auch war, bevor sozusagen die Firma mich sowieso nicht mehr braucht, sage ich mal, dass ich dann drei Monate halt gehe [...] Und zum anderen wollte ich auch einfach Zeit mit meinem kleinen Kind verbringen. Das wollte ich irgendwie auf jeden Fall machen [...] Ja, und das war sehr schön.“ (Herr Luft, 47)

Gefühl von beruflicher „Sicherheit“

Eine hohe Beschäftigungssicherheit stellt eine ausgesprochen günstige Rahmenbedingung für eine längere EGM-Phase dar. Die Beschäftigungssicherheit kann sich einerseits aus der Art der Beschäftigung ergeben, wie dies z.B. im Öffentlichen Dienst und insbesondere für Beamte der Fall ist (Herr Walter, Herr Kettler, Herr Ostermann). Beamte berichten seltener von Problemen bei der Beantragung der EGM und begründen dies mit ihrem individualrechtlichen Anspruch, der vom Arbeitgeber respektiert wird.

⁸ Damit stellen EGM unter den Bedingungen von Einstellungsstopp und Personalabbau eine besonders dramatische Variante fehlender Vertretungsmöglichkeiten dar.

„Und das andere ist, sie haben einen Rechtsanspruch, ist ja Öffentlicher Dienst. Da stellen sie den Antrag, sieben Wochen vorher, kommt der Stempel drauf, Personalrat, bums, Personalstelle. Und dann kriegen sie das genehmigt.“ (Herr Ostermann, 73)

Berufliche Sicherheit kann auch aus einer langen Betriebszugehörigkeit resultieren oder daraus, dass man im Unternehmen gut vernetzt ist und über viel firmenspezifisches Wissen verfügt, welches für die Ausübung der Tätigkeit wichtig ist (Herr Hafen). Eine lange Firmenbindung ist auch dann von Vorteil, wenn der Vater eine Position innehat, für die es nur wenig Konkurrenz geben kann, weil er als Spezialist auf seinem Gebiet schwer zu ersetzen ist.

„Ich war mir ziemlich sicher, dass ich also nicht ersetzt werden kann an dieser Stelle, dafür ist es einfach zu speziell, unser Aufgabengebiet. Deswegen hatte ich eigentlich keine großen Befürchtungen.“ (Herr Fahrer, 171)

„Ich habe genug Selbstvertrauen hier mit meinem Ruf, meinem Standing, dass ich sage, ich gehe weg, komme zurück, und die werden schon eine anspruchsvolle Stelle für mich finden, weil sonst verschwenden die mich.“ (Herr Nickel, 332)

Die eigene berufliche Sicherheit wird verstärkt auch von solchen Vätern (positiv) angesprochen, deren Partnerinnen zwar eine starke Berufsorientierung aufweisen, sich aber in noch unsichereren beruflichen Situationen befinden als die Väter.

„Ich habe eine beruflich gefestigte Position: Beamter auf Lebenszeit, goldene Handschellen. Da kann einem nicht mehr viel passieren. Meine Frau dagegen ist beruflich eher in einer schlechteren Situation. Und als sie das erste Kind erwartete, schwanger war im dritten Monat, hat sie die Kündigung in ihrem Betrieb gekriegt.“ (Herr Ostermann, 38)

Auch wenn die (subjektiv empfundene) berufliche Sicherheit sehr häufig eine längere Nutzung der Elterngeldmonate unterstützt, ist sie für sich allein genommen noch kein hinreichender Auslöser für eine längere EGM-Nutzung. Das lässt sich unschwer am EGM-Verhalten von Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes und von Beamten erkennen. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass überdurchschnittlich viele Väter mit hoher Beschäftigungssicherheit mindestens die beiden Partnermonate nutzen (Herr Bauer, Herr Schmied, Herr Reuter, Herr Streicher, Herr Hanse).

4.2.3 Arbeitsorganisation und Vertretungspraxis

Die Arbeitsorganisation und die Vertretungspraxis in den Abteilungen und Teams zählen zu den wichtigsten betrieblichen Rahmenbedingungen, die die EGM-Entscheidung der Väter stark beeinflussen. Eine flexible Arbeitsorganisation und noch mehr eine funktionierende Vertretungspraxis erleichtern den Vätern die Organisation einer längeren EGM-Phase, weil längere Abwesenheiten zum alltäglichen Arbeitsablauf dazu gehören. Der umgekehrte Fall – eine fehlende Vertretungspraxis und eine starre Arbeitsorganisation – stellt bei einer längeren Abwesenheit des jeweiligen Vaters eine Herausforderung und Zusatzbelastung für die Kolleg/innen dar oder führt zu einer Mehrbelastung nach der Rückkehr aus den EGM.

Vertretungspraxis

In einigen Betrieben ist die Abwesenheit einzelner Mitarbeiter/innen und deren vorübergehende Vertretung durch Kolleg/innen Teil des regulären Arbeitsalltags und stellen keine Ausnahme dar. Dies gilt insbesondere dort, wo flexible Arbeitszeitregelungen funktionieren und Erfahrungen mit Vertretungen, Selbstorganisation, Kommunikation per Telefon/E-Mail sowie dezentrale Absprachen und

Übergaben zwischen Kolleg/innen vorliegen. Unter diesen Bedingungen kann auch eine längere EGM-Phase, eine Teilzeitbeschäftigung oder das Arbeiten im Home-Office aufgefangen und integriert werden. Elterngeldväter in solchen Betrieben haben bei der Nutzung der EGM seltener Probleme mit Vorgesetzten und Kolleg/innen (Herr Wind, Herr Fahrer, Herr Walker, Herr Vogel).

Es „[...] sind letztendlich viele Personen gewesen, die mich vertreten haben. Das hing ja davon ab, welches Projekt, welche Aufgaben ... Normalerweise haben wir auch immer jemand, der einen dann vertreten kann, wenn man etwa auf Dienstreise ist. Man versucht, Aufgaben oder Kenntnisse auf zumindest zwei Leute zu verteilen. Wenn einer krank ist, dass der andere das dann machen kann.“ (Herr Wind, 155)

Besteht hingegen keine Vertretungspraxis, stellt dies eins der bedeutenden Hemmnisse für eine längere EGM-Nutzung der Väter dar. Eine längere Abwesenheit empfinden die Väter dann als unzumutbare Belastung für ihre Vorgesetzten und noch mehr für ihre Kolleg/innen. Eine besondere Herausforderung stellt dies bei hochqualifizierten oder herausgehobenen Spezialisten dar, deren Aufgaben nicht einfach von ihren Kolleg/innen übernommen werden können (Herr Streicher, Herr Mönig, Herr Hanse):

„Es ist so, dass die Arbeit, die ich mache, von keinem meiner direkten Kollegen in der Abteilung übernommen werden kann, weil jeder bei uns so ein bisschen auch Einzelkämpfer ist und ich auch so ein bisschen ein Exot.“ (Herr Mönig, 89)

„Wir sind im Prinzip alleine. Also für dieses Lehrgebiet ist man alleine eingestellt und da gibt es auch keine Vertretungssache oder wie auch immer.“ (Herr Hanse, 131)

Zusätzliche Vertretungskräfte

Eine Vertretung durch Eins-zu-eins-Ersatz der Arbeitskraft stellt für die Väter eine ideale Lösung dar. Kann sie gewährleistet werden, unterstützt das die Inanspruchnahme von längeren EGM-Phasen. Eine solche Lösung wird von den Betrieben meist erst bei einer Abwesenheit von mehr als zwei Monaten in Erwägung gezogen.

„Also schwierig sind die kurzen Zeiträume, diese zwei Monate, hinsichtlich der Wiedereingliederung. Der Personalchef sagt: »Das ist ein zu kurzer Zeitraum, um ihn planerisch verarbeiten zu können. Ich bräuchte mindestens acht Wochen, um einen Vertreter in die Spur zu bekommen.« Für zwei Monate lohnt es sich nicht.“ (Herr Bauer, 373)

Bei hochqualifizierten Mitarbeitern erfordert eine Vertretung „fast ein halbes Jahr an Einarbeitung“ (Herr Gleis, 44).

Bei einigen Vätern befördert dieses Wissen die Entscheidung für eine deutlich längere EGM-Dauer, damit sich die Einarbeitung einer zusätzlichen Vertretungskraft rentiert und auch aus Sicht des Arbeitgebers gerechtfertigt ist. Im Fall von Herrn Nickel führte dies zu einer Inanspruchnahme von acht EGM:

„Wie gesagt, acht Monate raus, da wird alles geregelt. Also, klar, Sie haben ein bisschen Stress hier am Ende. Weil, ich wollte die Kollegen auch nicht so im Regen lassen. Da versucht man schon alles geordnet hinzukriegen, dass der Kollege da nicht gleich tot umfällt.“ (Nickel, 178)

Es bestehen große Unterschiede zwischen den Betrieben in der Art und Weise, wie die Vertretung organisiert wird. Die Vertretung kann intern erfolgen, z.B. durch Übernahme eines ausgebildeten Auszubildenden (Herr Hafen) oder durch interne Umbesetzungen (Herr Kupfer, Herr Reuter).

„Also das war auch von der Vertretung her unproblematisch [...] Und letztendlich haben sie sich dann jemanden geholt im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme. Wird ja dann auch gerne mal gemacht. Gleich für ein halbes Jahr.“ (Herr Reuter, 129)

In einigen Fällen wurden externe Lösungen gefunden, z.B. durch den Einsatz von Leiharbeiter/innen, durch Praktikant/innen (Herr Ostermann), oder durch zeitlich befristete Einstellungen (Herr Hafen, Herr Vaart).

„Also für die Zeit, wo ich jetzt nicht da war, also für dieses ganze Jahr hat man eine Vertretung für mich gesucht und eingestellt, also wirklich einen Externen, der dann ... Das wurde dann ausgeschrieben, da haben sich mehrere drauf beworben und dann hat man einen eingestellt befristet für ein Jahr, der dann sozusagen wieder geht, wenn ich jetzt wieder komme.“ (Herr Vaart, 118)

Da viele Väter zur Beschränkung auf die beiden Partnermonate tendieren (vgl. Nutzungszahlen aus unserer Online-Befragung von Elterngeldvätern), bleiben dann in den meisten Fällen die Arbeitsaufgaben dieser Väter während der EGM-Nutzung unerledigt und ohne Vertretung liegen.

„Aber das bleibt dann auch definitiv liegen. Weil es ist nicht unbedingt einer da, der jetzt sagt: »Hey, Yippee, gib her, ich hab sowieso nichts zu tun!« Nein.“ (Herr Streicher, 185)

Förderlich für die Durchführung einer Vertretung durch eine Vertretungskraft ist, wenn die Väter die Vertretungszeit selbst vorbereiten, eine Übergabe organisieren und/oder die Vertretungskraft einarbeiten können. Damit können sie Einfluss nehmen auf die Qualität der Vertretung während der eigenen Abwesenheit (Herr Albrecht).

Teilweise Vertretung durch Kolleg/innen

Für den betrieblichen Ablauf wesentlich weniger aufwendig ist es, wenn die Arbeitsaufgaben des Vaters auf mehrere Kolleg/innen mit entsprechender Qualifikation und Berufserfahrungen aufgeteilt werden können. Allerdings führt die temporäre Umverteilung zu einer absehbaren starken Belastung der Kolleg/innen. Hinzu kommt, dass – auch bei einer teilweisen Vertretung durch anwesende Kolleg/innen – immer ein Teil der Arbeit liegen bleibt und zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung des Vaters nach Rückkehr aus seinen EGM führt. Unter diesen Bedingungen scheuen viele Väter eine längere Auszeit.

Die Sorgen der Väter um eine Mehrbelastung für die Kolleg/innen fallen geringer aus, wenn eine solche Umverteilung bereits in der Vergangenheit erfolgreich in wechselnden Konstellationen praktiziert wurde (Herr Schmied). Allerdings kann auch der umgekehrte Fall eintreten: Nachdem Herr Koch beim ersten Kind sechs Elterngeldmonate nutzte, verzichtet er beim zweiten Kind auf EGM, weil kurz zuvor bereits ein anderer Kollege in EGM gegangen ist. Eine noch stärkere Mehrbelastung durch einen zweiten Vater, der zeitgleich in die EGM-Phase geht, will er seinen Kolleg/innen nicht zumuten.

Liegenbleiben von Arbeit

Wenn die Arbeitsaufgaben während der Elterngeldmonate gar nicht auf andere übertragen werden, sondern einfach liegen bleiben und auf die Rückkehr des Vaters „warten“, fällt die Mehrbelastung nach der Rückkehr aus der EGM-Phase meist gravierend aus (Herr Haller, Herr Hanse, Herr Streicher, Herr Kogge).

„Die Arbeit, die man nicht macht, bleibt quasi zwei Monate liegen.“ (Herr Haller, 61)

„Also das Problem haben viele [...] Bei mir bleibt die Arbeit liegen und muss danach erledigt werden.“ (Herr Bauer, 333)

Unter diesen Bedingungen stellen die beiden Partnermonate für die Väter die „bessere“ Variante dar, da sie sich noch am ehesten mit einem Liegenbleiben und Ansammeln von Arbeit verträgt. Väter, die diese Erfahrung machen, sind auch danach skeptisch, was eine „längere“ EGM-Phase für weitere Kinder betrifft.

„Ich würde es genauso wieder machen, weil das ein Zeitrahmen ist, der für die Arbeit einfach wäre [...] man kriegt das irgendwie geregelt über die zwei Monate hinweg, insoweit ist das das Einfachste.“ (Herr Haller, 167)

Aber auch die beiden Partnermonate können – bei vollständig fehlender oder nur teilweiser Übernahme der Arbeitsaufgaben während der Elterngeldmonate – mit einer so starken Arbeitsbelastung einhergehen, dass die Väter über eine Aufsplittung der Partnermonate in zwei einzelne Monate nachdenken.

„Also aus dienstlicher Sicht würde ich nicht wieder zwei Monate am Stück machen [...] Am Anfang einen Monat, am Ende vielleicht noch mal einen Monat [...] Weil wie gesagt, es liegt immer noch Arbeit auf meinem Schreibtisch, mit der Konsequenz, dass ich häufig nicht pünktlich heim komme. Also das, was ich mir in den zwei Monaten erspart habe, muss ich jetzt teilweise nacharbeiten [...] dann lieber nur einen Monat, dann ist die Bugwelle nicht so groß.“ (Herr Bauer, 219)

Was Herr Bauer hier, angesichts seiner beruflichen Bedingungen, als ideale Lösung für eine künftige Nutzung von Elterngeldmonaten darstellt, haben viele andere Väter (überwiegend beim zweiten Kind) bereits praktiziert (Herr Hanse, Herr Streicher, Herr Kupfer, Herr Vaart, Herr Nickel, Herr Gleis, Herr Schmied). Oftmals sehen die Väter in der Aufsplittung der beiden Partnermonate sogar die einzige Möglichkeit, überhaupt noch Elterngeldmonate zu nutzen. Durch das Aufsplitten verkürzt sich ihre jeweilige Abwesenheit auf eine vierwöchige Dauer, die betriebsintern dann genauso gehandhabt wird wie ein Urlaub oder eine Erkrankung.

„Es ist natürlich auch einfacher [...] diese Monate zu teilen. Einen Monat eine Vertretung zu machen [...] das lässt sich noch leichter bewerkstelligen, als wenn ich wirklich zwei Monate am Stück nehme. Bei einem Monat kann man manche Dinge vielleicht doch noch schieben und sagen: »Gut, das macht er, wenn er zurückkommt«. Bei zwei Monaten ist die Belastung für die anderen Kollegen größer.“ (Herr Kupfer, 55)

Eine zweite Möglichkeit, die Partnermonate trotz fehlender Vertretungsmöglichkeiten zu nutzen, besteht darin, diese auf solche Phasen im Jahresverlauf zu schieben, in denen die Arbeitsbelastung erfahrungsgemäß geringer ausfällt (Herr Schmied, Herr Bauer, Herr Streicher).

„Es war zwar meine Entscheidung, es hat aber auch in den Dienstablauf gepasst. Das Gefüge der Kollegen, das war damals so, das hat da keinen gestört, dass das auch gerade im Sommer war.“ (Herr Schmied, 77)

Wenn die Arbeit andernfalls nur liegen bleiben würde, können die Elterngeldmonate als dritte Variante auch gezielt in Teilzeit genommen werden. Allerdings führt eine reduzierte Anzahl von Arbeitstagen dann gerne auch dazu, dass es zu starker Arbeitsverdichtung an diesen Tagen oder zu Überstunden kommt – über den vereinbarten Teilzeitumfang hinaus (Herr Ostermann).

Für die Entscheidung über die Anzahl der EGM ist die Frage der Vertretung wesentlich: Väter, die keine oder eine nur teilweise eine Vertretungsmöglichkeit haben, werden fast immer zu einer kurzen Auszeit tendieren und im Fall von ohnehin bestehendem Personalmangel ihre Partnermonate zudem auch noch in zwei getrennte Monate splitten. Als theoretische Alternative bleibt ihnen in den meisten Fällen nur eine deutlich längere EGM-Nutzung, z.B. im Umfang von sechs Monaten bis zu einem Jahr. Nur dann wäre die Einarbeitung einer Vertretungskraft aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll, insbesondere wenn die Väter eine hochspezialisierte Tätigkeit ausüben. Die Möglichkeit, eine so lange EGM-Phase in Anspruch zu nehmen, ist aber von anderen wichtigen Einflussfaktoren in Betrieb und Familie abhängig. Unter den bestehenden betrieblichen Bedingungen wird es daher in den meisten Fällen nicht zu so langen EGM-Phasen von Vätern kommen.

4.2.4 Einfluss der Vorgesetzten

Väter thematisieren den Einfluss von Vorgesetzten auf ihre EGM-Entscheidung vor allem dann, wenn sie negative Erfahrungen mit den Vorgesetzten gemacht haben. Nur in einigen Fällen waren die Vorgesetzten dabei das Haupthindernis oder die wichtigste Unterstützungsquelle für eine längere EGM-Phase. Die Vorgesetzten stellen aber im Vergleich zu anderen betrieblichen Akteuren – z.B. Gleichstellungsbeauftragten, Personal- bzw. Betriebsräten und den Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen – die Personengruppe dar, die für die EGM-Entscheidung der Väter auf betrieblicher Ebene – neben den Kolleg/innen – am wichtigsten sind.

Vorgesetzte als Unterstützer/innen

In einigen Fällen beschreiben die Väter ihre Vorgesetzten explizit als unterstützenden Faktor, z.B. weil sie bei der Frage der Vertretung behilflich waren (Herr Kupfer), oder weil sie ihnen Sicherheit vermittelten, dass eine EGM-Phase keine negativen Folgen zeitigen würde (Herr Storch, Herr Bauer). In einigen Fällen haben die Vorgesetzten die Väter auch aktiv unterstützt (Herr Vogel), oder sie sogar aktiv dazu aufgefordert, überhaupt eine größere Anzahl von EGM zu nutzen.

„Also [...] mein Projektvorgesetzter, der ist selbst Vater, und der hat mich auch unterstützt. Der hat gesagt: »Hier, nimm doch den ersten Monat Elternzeit, bevor du da deinen Urlaub aufbrauchst.« Der hat mich da unterstützt [...] Das war auch ein Grund, warum ich gesagt habe, ich bleibe mal zu Hause. Weil der hat gesagt: »Die Zeit, die gibt dir niemand mehr.« Also der war so eigentlich ein bisschen Mentor, was die Sache angeht.“ (Herr Spätlese, 103)

„[...] ich habe eine Chefin, die sofort gesagt hat: »Super, das ist ganz toll!« Insofern hatte ich überhaupt kein Problem.“ (Herr Vogel, 62)

Solche starken oder positiven Einflüsse sind allerdings eher die Ausnahme. Dennoch haben solche Vorgesetzten einen enormen Einfluss, denn sie prägen bei fast allen befragten Vätern (sowie in deren Arbeitsumfeld) mit ihrem Verhalten, ihren Reaktionen und Anforderungen die betrieblichen Rahmenbedingungen mit, unter denen Väter ihre Entscheidung treffen. Ist das Gegenteil der Fall, wirkt eine fehlende Unterstützung durch direkte Vorgesetzte vor allem auf unsichere oder vorsichtige Väter beunruhigend. Bei diesen Vätern kann schon ein lediglich für möglich gehaltener Unmut der Vorgesetzten den Wunsch nach einer EGM-Phase mindern. Verstärkt wird diese Unsicherheit, wenn die Väter erst seit kurzer Zeit im Betrieb oder in einer neuen Abteilung sind, und daher das Gefühl haben, dass sie sich erst noch beweisen müssen (Herr Koch, Herr Reuter).

Dass die Unsicherheit der Väter nicht immer unbegründet ist, zeigt sich gerade am Beispiel von Vätern, die ihre EGM-Entscheidung dem/der Vorgesetzten nur noch mitgeteilt haben – ohne dies ausführlich mit den Vorgesetzten „beraten“ zu haben. In solchen Fällen reagieren Vorgesetzte durchaus auch überrascht oder ablehnend.

„Ja, er [der Vorgesetzte] hat dann fast einen Herzkasper gekriegt [...] der hat es wohl nicht erwartet.“ (Herr Nickel, 90)

„Ich kann das jetzt nicht mehr wortwörtlich wiedergeben, aber das war schon so in dem Dreh, dass man es Scheiße findet. Und ich weiß auch von einem Bonmot, das habe ich aber direkt nicht gehört, wo jemand gesagt hat: »Auf die Männer kann man sich heutzutage auch nicht mehr verlassen.«“ (Herr Kettler, 105)

In manchen Fällen strafen Vorgesetzte die Väter nach der Rückkehr ab, indem sie diese bei strukturellen Veränderungen übergehen (Herr Nickel) oder indem sie die Väter in der Folge zu einem Wechsel der Abteilung drängen (Herr Kettler).

Frühere Erfahrungen bei der Nutzung von EGM wirken sich stark darauf aus, ob die Väter nochmals für eine längere Zeit Elterngeldmonate in Anspruch nehmen. Zumeist ist es dabei unerheblich, ob die Väter noch in derselben Abteilung mit demselben Vorgesetzten oder auf einer anderen Stelle im Betrieb arbeiten. Diejenigen, die bei einer längeren EGM-Nutzung oder einer Teilzeitphase bereits mit für sie unerwarteten oder sogar überraschenden negativen Folgen konfrontiert waren, agieren danach sehr viel vorsichtiger und tendieren zu deutlich kürzeren EGM-Phasen (Herr Spätlese, Herr Rabe, Herr Koch).

Die Rolle der Vorgesetzten wird – im Zusammenspiel mit dem Verhalten der Väter – im Kapitel 6 „Das Verhalten von Vorgesetzten und die Reaktion der Väter“ noch einmal ausführlicher aufgegriffen.

4.2.5 Ermöglichung von Teilzeitarbeit

Mitunter wird Teilzeit von den Vätern initiiert, wenn sie dies als hilfreich für ihre Partnerschaft bzw. Familie erachten (zur Teilzeitnutzung während der EGM vgl. Kap. 7.1). Gerade in Betrieben mit einer ausgeprägten Teilzeitkultur sind die gewünschten EGM in Form einer Teilzeitphase eine attraktive Alternative zu einer Auszeit. Einige Väter absolvieren nicht nur ihre EGM in Teilzeit, sondern nehmen im Anschluss an die EGM auch eine längere Teilzeitphase in Anspruch (Herr Ostermann, Herr Malve).

„Vielen ist es im Kopf drin, »ich nehme Elterngeld und bleibe ganz zu Hause«. Diese andere Alternative, die ich viel, viel interessanter finde, einfach parallel noch zur arbeiten, aber eben weniger, und dadurch noch einen Teil [finanziell] kompensiert zu kriegen, das kennen viele nicht. Und machen es auch nicht.“ (Herr Malve, 144)

Unterstützt wird solch ein Teilzeitmodell noch, wenn auch Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt sind und so als Vorbilder für die Verbindung von Teilzeit und Karrieremöglichkeiten dienen.

Dort wo keine Teilzeitkultur besteht und Teilzeitarbeit von Männern bzw. Führungskräften selten ist, gestaltet es sich für Väter schwieriger, ihre EGM mit Teilzeitarbeit zu kombinieren. Hier geht die Teilzeitarbeit fast immer mit einer starken Arbeitsverdichtung einher. Von dieser Erfahrung berichten gleich mehrere interviewte Väter:

„Ich war für einen Bereich zuständig. Und alles, was kam, habe ich bekommen. Und das merke ich auch jetzt bei anderen Kollegen, die weniger als 100 Prozent arbeiten, die machen

trotzdem unheimlich viel [...] Es ist fast Luxus, 100 Prozent zu arbeiten. Weil ich bin schon ein bisschen gestresst und habe viel zu tun. Aber es ist nicht so stressig, wie wenn man 50 oder 60 oder 70 Prozent arbeitet.“ (Herr Walker, 137)

Die Gefahr einer drohenden Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig geringerem Einkommen führen Väter als Hauptgrund dafür an, Teilzeitarbeit während der EGM-Phase abzulehnen:

„Hier hilft keine Teilzeitstelle, weil die Arbeit sowieso liegen bleibt [...] Teilzeitbeschäftigung heißt volle Arbeit bei weniger Geld.“ (Herr Hanse, 83)

4.2.6 Alternativen zu den Elterngeldmonaten

In einigen Fällen werden von Vorgesetzten (oder von den Betrieben) gezielt Alternativen ins Spiel gebracht, um die Inanspruchnahmen von EGM zu verhindern oder zumindest zu verringern. Dazu werden den betroffenen Vätern von ihren Vorgesetzten alternative Angebote unterbreitet: etwa das Angebot einer Teilzeitregelung, das erweiterte Arbeiten im Home-Office (Herr Gleis, Herr Hafen) oder die Befreiung von der Kernarbeitszeit bis hin zur Ermöglichung einer Vertrauensarbeitszeit. Diese Alternativen werden zumeist dann angeboten, wenn dem Betrieb eine Vertretung während der EGM nicht realisierbar erscheint. Herrn Hafen, der vorzeitig aus den EGM zurück in den Betrieb geholt wurde, hat man dafür weitreichende Möglichkeiten zum Arbeiten im Home-Office eingerichtet.

„Als ich dann aus der zweiten Elternzeit wieder gekommen bin, bin ich ins Home Office eingestiegen [...] ich arbeite drei Tage die Woche Vollzeit im Büro und einen Tag arbeite ich halb im Büro und die andere Hälfte zu Hause. Allerdings auch mit Gleitzeit, also dann tendenziell eher kürzer, um dann die Kinder abholen zu können. Und der fünfte Tag, das ist dann der Freitag in der Woche, das ist ja eh mehr oder weniger ein halber Tag, den arbeite ich komplett im Home-Office.“ (Herr Hafen, 31)

Vielen Vätern fällt es angesichts solcher Angebote schwer, ihre ursprünglich geplante längere EGM-Phase dann noch einzufordern.

„Ich habe dann eben auch mit den Chefs gesprochen: »So, das ist meine Überlegung, das zu machen.« Die waren dem auch absolut aufgeschlossen. Also es gab jetzt von Seiten des Arbeitgebers nicht irgendwie Druck: »Ach, was soll das, bleiben Sie doch da!« Sondern: »Ja, überlegen Sie sich das.« Haben aber auch gleich gesagt: »Wir bieten Ihnen auch an, dass wir das flexibel handhaben über Gleitzeit, Urlaub [...] Es besteht ja auch die Möglichkeit, ins Minus zu gehen beim Gleitzeitkonto«, haben die auch sofort gesagt: »Machen Sie das doch auch. Ist gar kein Thema.«“ (Herr Menz, 57)

Einige Väter – wie der hier zitierte Herr Menz – schwenken dann um und nutzen stattdessen eine der vorgeschlagenen Alternativen.

4.2.7 Betriebliche Vereinbarkeitskultur

Als sehr förderlich kann sich ein familien- und vereinbarkeitsorientiertes Betriebsklima erweisen. Ein solches Klima macht wahrscheinlicher, dass die Nutzung selbst einer längeren Anzahl von Elterngeldmonaten keine negativen Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben wird.

„Also für mich war es wirklich super [...] Und das war auch von vornherein klar, dass ich ohne irgendwelche Einschnitte in der weiteren beruflichen Lebensplanung hier wieder einsteigen kann.“ (Herr Vogel, 62)

Günstige betriebliche Rahmenbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen verstärkt im Öffentlichen Dienst, aber auch in Großbetrieben. Allerdings gelten die entsprechenden Maßnahmen dann manchmal nicht an allen Standorten des Unternehmens, sodass die Familienorientierung des Gesamtunternehmens nicht in allen Betriebsteilen in gleicher Weise wirksam wird.

„Ja, also grundsätzlich ist der Betrieb sehr familiär eingestellt, das kann man echt nicht anders sagen. Das Problem ist nur [...] das ist, was die Familienangebote angeht, sehr auf den Hauptsitz des Unternehmens fixiert.“ (Herr Koch, 127)

Viele Väter begrüßen ein solches Engagement und empfinden es auch als unterstützend für die Umsetzung ihrer eigenen EGM-Bedarfe (Herr Kupfer, Herr Storch, Herr Vogel). Sie berichten aber oftmals, dass die familienorientierten Maßnahmen entweder nicht so stark auf die tägliche Arbeitssituation durchschlagen oder sie implizit eher für Frauen gelten – die Kultur also nicht überall bzw. von allen gleichermaßen gelebt werden kann. Die Väter kontrastieren dann das wenig unterstützende Verhalten ihrer Vorgesetzten mit den insgesamt eher familienorientierten Rahmenbedingungen im Betrieb (Herr Nickel, Herr Kelter, Herr Gleis, Herr Rebstock).

„Und deshalb sage ich: Die Firma möchte es. Also die Unternehmensleitung unterstützt es. Aber nach unten hin bröckelt es immer mehr und man ist abhängig vom direkten Vorgesetzten.“ (Herr Kelter, 131)

„Das eine ist das Gesetzliche. Das, was von der Firma nach außen hin ausgehängt wird. Und dann gibt es andererseits immer noch den Mikrokosmos der einzelnen Abteilung.“ (Herr Gleis, 130)

Aber selbst Väter mit Zweifeln an der einheitlichen Umsetzung von Familienorientierung in allen Betriebsteilen und Abteilungen heben ein familien- und vereinbarkeitsorientiertes Betriebsklima insgesamt als positiv und unterstützend hervor. Eine explizit vätersensible Betriebskultur, mit männerspezifischen Maßnahmen oder Ansprachen scheint sich erst in einigen wenigen Betrieben sehr langsam zu entwickeln. Ob eine gute Umsetzungspraxis mit der stärkeren Thematisierung und Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Männer und in *allen* Unternehmensbereichen gleichermaßen Realität werden kann, muss sich noch erweisen. Zumindest die jüngeren Väter verweisen auf eine entsprechende Wirkungsrichtung.

4.3 Familiäre Einflussfaktoren auf die EGM-Nutzung

4.3.1 Wunsch der Partnerinnen nach einer längeren EGM-Phase für sich selbst

Viele Väter begründen eine kurze Elterngeldphase (auch) damit, dass die Aufteilung der EGM dem Wunsch der Partnerin nach zwölf EGM für sie selbst entsprach. Mehrheitlich handelt es sich um Paare mit tendenziell traditioneller Arbeitsteilung (Herr Schmied, Herr Reuter, Herr Wind, Herr Spätlese, Herr Kupfer). Allen diesen Paaren ist aber eines gemeinsam: Der (dringliche) Wunsch der Partnerinnen nach zwölf EGM wird von den Vätern fast immer akzeptiert, weil der Partnerin die größeren Anrechte auf eine „Auszeit“ zugesprochen werden. In letzter Konsequenz geben sich die Väter mit den beiden Partnermonaten zufrieden. Dies gilt auch dann, wenn sie zuvor einen starken Wunsch nach stärkerem Engagement in der Kinderbetreuung empfunden hatten.

„[...] ich hätte es auch gerne gehabt, anders aufzuteilen und mehr Zeit zu nehmen. Bis zu einem halben Jahr oder so. Aber es ist im Augenblick kein Thema.“ (Herr Wind, 295)

Der Anspruch auf den größeren Anteil der EGM wird selbst von Vätern aus Paaren, die eine stark egalitäre Aufgabenteilung praktizieren, als Vorrecht der Mutter erachtet.

„Es war dann so, dass ich eigentlich noch mehr für mich raushandeln wollte. Aber sie hat gesagt, sie will auf jeden Fall die zwölf Monate nehmen, da war sie auch stur. Ich habe gesagt: »Okay, das sehe ich ein, ich möchte aber mehr als nur zwei Monate.« [...] Und da habe ich gesagt, na gut, dann mache ich drei Monate ...“ (Herr Mönig, 53)

Im Folgenden werden die Begründungen vorgestellt, die die Partnerinnen gegenüber den Vätern anführten, warum sie zwölf der 14 EGM für sich selbst brauchen:

- a) Meist wollen diese Partnerinnen eine *längere Familienphase einschieben* (Herr Kupfer, Herr Haller, Herr Reuter, Herr Kogge, Herr Spätlese). So begründet Frau Reuter ihre zwölf EGM mit der ohnehin nötigen längerfristigen Erwerbsunterbrechung:

„Ich hätte für beide Kinder eine lange Betreuung in Anspruch nehmen müssen und die hätte ja auch einiges an Geld gekostet. Und da habe ich gesagt, dann bleibe ich zwei Jahre zu Hause, dann ist zumindest die Große schon im Kindergarten und es ist mit der Betreuung nicht so schwierig.“ (Frau Reuter, F31)

Der Wunsch nach *längerer beruflicher Auszeit* wird teilweise dadurch befördert, dass die Partnerinnen ohnehin nicht in den bisherigen Beruf oder zum bisherigen Arbeitgeber zurückkehren wollen (Herr Kupfer, Herr Spätlese).

- b) Einigen Partnerinnen war die *Auszeit beim ersten Kind zu kurz* (Herr Schmieder, Herr Vogel, Herr Alexander). Trotz starker Berufsorientierung machten diese Partnerinnen beim ersten Kind die Erfahrung, dass die beruflichen Anforderungen mit der Betreuung eines Kleinkindes von unter einem Jahr nicht wirklich zu vereinbaren sind. Insofern dient die Entscheidung für zwölf EGM auch der Vermeidung einer Überbeanspruchung. Probleme mit diesem Wunsch haben vor allem Partnerinnen, die sich eigentlich an einem egalitären Leitbild orientieren, welchem sie im Augenblick der Verteilung der EGM im Paar nicht mehr gerecht werden können.

„War nicht okay, aber ich habe gesagt: »Ich würde gerne ein Jahr zu Hause bleiben bei der Zweiten.« Weil ich bei der Ersten nur fünf Monate zu Hause bleiben durfte oder konnte. Damals gab es ja das Elterngeld noch nicht. Ich fand es recht kurz [...] Und deswegen habe ich gesagt, ich möchte gerne dann halt das eine Jahr komplett zu Hause bleiben.“ (Frau Schmieder, 23)

- c) Ein Teil der Partnerinnen begründet den Wunsch nach zwölf EGM damit, dass sich die Auszeit *gut mit ihren beruflichen Abläufen verbinden lässt* (Herr Wind, Herr Hanse, Herr Maler).

„Das war aber der Situation geschuldet, mein Sohn ist am 30.6. geboren. Und meine Frau ist Lehrerin [...] da bietet es sich an, die Rückkehr in den Arbeitsalltag dann zu machen, wenn das neue Schuljahr oder Halbjahr beginnt [...] Und ich habe dann die letzten zwei Monate genommen.“ (Herr Wind, 51)

- d) Einige Frauen legen Wert auf zwölf EGM – oder eine noch länger andauernde Elternzeit – weil sie sich *keinen beruflichen Wiedereinstieg in Teilzeit* vorstellen können oder sich ihre beruflichen Tätigkeiten nur schwer mit Teilzeit verbinden lassen (Herr Schmied). In anderen Fällen bestehen lange Wegezeiten, aber keine ausreichende Kinderbetreuung, so dass sich eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit finanziell kaum lohnt (Herr Bauer).

4.3.2 Berufliche Situation der Partnerinnen

Karrierechancen

Gute berufliche Aussichten der Partnerin erweisen sich als starker Faktor für eine tendenzielle Gleichverteilung der EGM zwischen beiden Partner/innen, insbesondere dann, wenn beide Partner ähnlich hoch qualifiziert sind. Dann haben die Partnerinnen ein starkes Interesse daran, schneller wieder in den Beruf zurückzukehren. Auch die Väter wollen diese beruflichen Chancen unterstützen.

„Ich wollte es. Es war die Möglichkeit da und ich habe einfach die Chance ergriffen, zu sagen: »Ja, ich gehe nach Hause, ich kümmere mich um meine Kinder« [...] um meiner Frau die Möglichkeit zu lassen, im Job zu bleiben. Weil ein halbes Jahr verkraftet man mehr oder weniger mit der Karriere, aber ein ganzes Jahr – dann ist man einfach weg.“ (Herr Spätlese, 65)

Einer anderen Partnerin gelingt es, nach kurzer EGM-Dauer eine neue Arbeitsstelle anzutreten, nachdem sie vor der Geburt längere Zeit arbeitslos war. Hätte der Vater hier nicht die Hälfte der EGM übernommen, hätte sie die neue Stelle nicht antreten können (Herr Koch).

Gerade Partnerinnen, die *selbstständig tätig sind*, drängen häufig auf eine schnelle Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit (zumindest in Teilzeit), um wichtige Kunden nicht zu verlieren (Herr Albrecht, Herr Walker). Gleiches gilt, wenn die Partnerin gerade ihr eigenes Unternehmen aufbaut.

„Also [...] durch die Selbstständigkeit meiner Frau war schon mal klar, sie kann nicht daheim bleiben, weil die Praxis im Aufbau war. Am Anfang der Selbstständigkeit kann man nicht gleich eine Pause machen. Das Geschäft ist von der persönlichen Anwesenheit der Chefin abhängig [...] Es war dann die Frage: »Kann ich oder nicht?«. Also das hängt nicht von meiner Frau ab – sondern von mir.“ (Herr Gleis, 100)

Ähnlich wirksam ist eine *berufliche Ausbildung oder berufliche Fortbildung* der Partnerin, die bereits läuft oder zumindest zeitlich bereits fixiert ist. Dies gilt in besonderer Weise, wenn sich mit der Ausbildung zugleich auch bessere Karriere- und/oder Einkommenschancen für die Partnerin verbinden – wie etwa mit dem Abschluss eines Volontariats oder der Verbeamtung der Partnerin, oder wenn ein Stellenwechsel der Partnerin in Aussicht steht (Herr Walter, Herr Hellert, Herr Malve). Die Ausbildung der Partnerin und ihre zügige Rückkehr in den Beruf werden dann auch vom Vater als wichtige Investition in die Absicherung der Familie interpretiert.

„Es lag daran, dass meine Frau zu der Zeit im Referendariat war. Sie hätte dann viel Zeit verloren, wenn sie nicht weitergemacht hätte. Aus diesem Grund haben wir einfach entschieden, dass ich in der Zeit ein halbes Jahr zu Hause bleibe.“ (Herr Hellert, 47)

Dies gilt auch, wenn die Partnerin nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat und für sich die Möglichkeit sieht, durch schnellen Wiedereinstieg ihre Chance auf Entfristung zu vergrößern (Herr Storch, Herr Malve, Herr Ostermann). Zudem wollen die Partnerinnen die absolvierten (Zusatz-)Ausbildungen dann anschließend auch im Beruf verwerten und davon profitieren. Eine erneute Schwangerschaft und eine erneute Erwerbsunterbrechung sind dabei nicht immer hilfreich. Daher soll die Abwesenheit der Partnerin dann nicht zu lang werden.

„Sie hat drei Jahre noch mal diese Ausbildung gemacht. Hat es relativ gut abgeschlossen. Und mit dem Wissen, wie leicht man die Arbeit verlieren kann und wie schwer ein Neueinstieg ist, hat sie gesagt, wenn Kinder, dann will sie nicht vom Beruf weg sein.“ (Herr Alexander, 77)

Einen Einfluss auf Anzahl der väterlichen EGM gibt es auch, wenn die Partnerinnen ebenso stark oder sogar *stärker karriereorientiert als der Vater ist*, weil sie eine Führungsposition inne hat, eine wichti-

ge Fachposition einnimmt und/oder der Arbeitgeber nicht auf sie als Spezialistin verzichten kann (Herr Igel, Herr Weinberg, Herr Kelter). Manche Väter nennen die Karrierechancen der Partnerin daher sogar als Hauptgrund für die längere eigene EGM-Phase.

„Meine Frau ist dann wieder arbeiten gegangen. Und das war sehr sinnvoll, weil meine Frau hat eine Führungsposition in der Firma [...] Und da war es halt für sie wichtig, da möglichst schnell wieder reinzukommen, sonst wäre der Posten wahrscheinlich anderweitig vergeben worden [...] Und von daher war es eigentlich relativ klar, dass ich zu Hause bleibe ...“ (Herr Igel, 19)

Eine starke Karriereorientierung der Partnerin akzeptieren zum Teil gerade die Väter, die ihre eigene berufliche Karriere ebenfalls gezielt verfolgen. Voraussetzung ist, dass beide Partner/innen gleichzeitig ein vergleichbar starkes Interesse an einem (weiteren) Kind haben. Berufliche Leistungsorientierung und Familie unter einen Hut zu bringen, wird damit zu einer gemeinsamen Herausforderung beider Partner/innen (Herr Storch, Herr Fahrer).

„Wir haben ungefähr gleichartige Jobs, auch gleichartig bezahlt. Sie ist auch im IT-Bereich. Dementsprechend, wenn sie länger draußen geblieben wäre, hätte sie sich auch erst wieder reinfinden müssen in der Branche, weil es ja doch ziemlich schnell alles geht [...] Und ja, das war für mich eigentlich außer Frage, dass wir das Halbe-Halbe aufteilen. Weil ich mich auch mit dem Kleinen beschäftigen wollte.“ (Herr Fahrer, 49)

Dies gilt erst recht für Väter, die eine stärkere Berufsorientierung bei ihrer Partnerin als bei sich selbst beobachten, wie bspw. Herr Keller, der seine Frau als „Workaholic“ sieht (Herr Keller, 53).

Gemeinsam ist all diesen Fällen, dass die Väter die beruflichen Möglichkeiten und Karriereambitionen der Partnerin unterstützen – und bereit sind, dafür selbst eine längere EGM-Phase zu übernehmen.

Schlechte berufliche Bedingungen

Auch ungünstige berufliche Bedingungen der Partnerin können einen Effekt auf die EGM-Dauer des Vaters haben – wenn auch mit anderem Vorzeichen als die Karrierechancen. Partnerinnen, die mit ihrem Beruf oder mit ihrem aktuellen Arbeitgeber unzufrieden sind und/oder mit ihren aktuellen Arbeitszeit- und Vereinbarkeitsbedingungen hadern (v.a. bei Schichtarbeit und überlangen Arbeitszeiten) (Herr Reuter, Herr Bauer), können die Rolle der Vollzeitmutter und Hausfrau zumindest für eine begrenzte Dauer als willkommene Alternative empfinden. Dies wird noch verstärkt, wenn der Vater zeitgleich mit seiner beruflichen Situation zufriedener ist als die Partnerin. Eine solche Ausgangslage führt eher zu einer kurzen EGM-Phase des Vaters, weil die Partnerin eine große Anzahl der EGM für sich selbst beansprucht.

Noch gravierender wirkt sich aus, wenn zudem auch die berufliche Zukunft der Partnerin unsicher ist, z.B. weil ihre im aktuellen Betrieb Befristung ausläuft (Herr Ostermann, Herr Kogge) oder weil sie arbeitslos ist (Herr Koch, Herr Kupfer). Unter diesen Bedingungen gewinnen Einkommen und Beschäftigung des Vaters noch an Bedeutung, denn der Vater erbringt dann den verlässlicheren Beitrag zur gemeinsamen Erwerbskonstellation des Paares. Unter diesen Bedingungen wird es eher unwahrscheinlich, dass der Vater mehr als zwei EGM nimmt. Frau Storch berichtet:

„Ja, also bei mir gab es einen frühen Wiedereinstieg, weil mein Vertrag dann auch endete. Und so ist es nun mal bei befristeten Verträgen, man ist dann unter Umständen einfach raus. Ich bin zurückgekommen und hatte dann noch ein paar Monate übrig vom alten Vertrag. Und

das war für mich sicher ein Grund, nicht zu lange Elternzeit zu machen, sondern wieder einzusteigen, damit ich da noch Anschluss habe [...] Es ist ja ein großer Unterschied, ob man persönlich anwesend ist und für seine Interessen sich einsetzen kann oder ob man irgendwo nicht sichtbar ist. Dann fällt man halt sofort hinten rüber.“ (Frau Storch, F40)

Ähnlich sieht es aus, wenn die Mutter eine längere EGM-Phase auch als eine „Interimszeit“ braucht, um sich Zeit zu verschaffen für wichtige berufliche Neuorientierungen. Dies betrifft Partnerinnen, die schon wissen, dass sie nach den EGM nicht mehr in ihrem bisherigen Beruf arbeiten werden. Aber auch Partnerinnen, die sich angesichts der neuen Familiensituation eine neue Arbeitsstelle suchen müssen, um beispielsweise ihre Wegezeiten zu verkürzen (Herr Bauer), oder weil sie beim bisherigen Arbeitgeber keine Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sehen (Herr Spätlese). Die eigenen EGM geben der Partnerin dann einen zeitlichen Aufschub, um sich umzuorientieren.

4.3.3 Einkommensabstand im Paar

Fast alle Väter, die nur zwei EGM nehmen, thematisieren in den Interviews die finanziellen Aspekte der Elterngeldmonate. Für einige Väter ist das Elterngeld als Lohnersatzleistung der wichtigste Grund dafür, dass sie selbst auch EGM in Anspruch nehmen (z.B. Herr Schmied). Andere Paare dagegen schließen eine längere EGM-Phase der Väter aus, weil die Väter Hauptverdiener in der Familie sind und die Lohnersatzleistung (d.h. das Elterngeld) als nicht hoch genug bewertet wird, um auf das Einkommen des Vaters verzichten zu können (Herr Schmieder, Herr Streicher, Herr Wind, Herr Hanse).

„Und wenn dann der Hauptverdienst deutlich länger auf 60 oder 63 Prozent – was war das gleich? – reduziert wird, das fällt schon auf. Ganz klar. Das ist ein Grund, warum das nicht länger geht.“ (Herr Streicher, 85)

Begleitend ist hier ausschlaggebend, dass die meisten Partnerinnen in ihren Berufen weniger verdienen als die Väter (Herr Reuter, Herr Albrecht) bzw. auf Grund ihrer Teilzeitarbeit auch nur ein anteiliges Einkommen erzielen (Herr Schmieder, Herr Streicher, Herr Wind, Herr Hanse, Herr Ludwig, Herr Walker, Herr Nordwind, Herr Kettler). Noch gravierender ist, wenn die Partnerinnen schon vor der Geburt arbeitslos oder nichterwerbstätig gewesen sind (Herr Nickel, Herr Kupfer). Auch für Partnerinnen die vor der Geburt längere Zeit in Elternzeit waren – nach der Geburt eines vorhergehenden Kindes – und seitdem kein ganzes Jahr gearbeitet haben, wird ihr neues Elterngeld dementsprechend gering ausfallen (Herr Bauer, Herr Schmied, Herr Spätlese, Herr Haller).

Da viele Partnerinnen nach ihren EGM nur in Teilzeit wieder in den Beruf zurückkehren, führt die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb einer kurzen Zeitspanne, fast unweigerlich zu einem wachsenden Einkommensabstand innerhalb des Paares (denn die meisten Väter arbeiten weiterhin Vollzeit). Der wachsende Einkommensabstand begünstigt dann Prozesse der Retraditionalisierung im Paar und das Entstehen von traditionellen Care-Arrangements (vgl. Kap. 9).

Dies unterstreicht, dass gerade stark ungleiche Verdienste der Partner/innen in der Praxis die Möglichkeit einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate stark einschränken. Darüber klagen besonders jene Partnerinnen, die sich eigentlich an einem egalitären Leitbild orientieren, die aber auf Grund ihrer schlechten Einkommenssituation (z.B. in einer freiberuflichen Tätigkeit, in einem Minijob) von einer egalitären Aufteilung der EGM Abstand nehmen müssen:

„Ich würde es richtig finden, dass man die Elterngeldmonate jeweils Hälfte-Hälfte nimmt. Aber leider, die berufliche Realität ist nicht so. Mein Mann verdient wirklich den größten Teil

*des Geldes und ich verdiene nur ganz wenig. Und deswegen wäre das nicht sinnvoll gewesen.“
(Frau Albrecht, F49)*

Welchen Einfluss die Einkommenshöhe auf die Verteilung der Elterngeldmonate hat, zeigt sich dagegen am Beispiel von Paaren, bei denen die Partnerin das höhere Einkommen erzielt. Wo eine weibliche Familienernährerin den Hauptanteil des Familieneinkommens erwirtschaftet, wird eine längere EGM-Dauer für den Vater zur rationalen, naheliegenden Entscheidung.

„Das war ganz simpel. Ich habe schon immer mehr verdient.“ (Frau Fahrer, F33)

Der Einkommenshöhe beider Partner und insbesondere dem Einkommensvergleich kommt im Aushandlungsprozess um die Aufteilung der EGM eine wichtige Rolle zu. Besonders im Fall starker Ungleichgewichte zwischen beiden Partner/innen wird die Einkommenshöhe zum entscheidenden Kriterium. Allerdings darf man die Bedeutung der Einkommenshöhe auch nicht überschätzen, sie nimmt gewichtigen Einfluss auf die Entscheidung, ist aber nicht das alleinige Kriterium. Auch in Paaren, in denen die Väter eine längere EGM-Phase in Anspruch genommen haben, verdienen viele Väter mehr als ihre Partnerinnen.

4.3.4 Partnerschaftliche Leitbilder

Partnerschaftliche Leitbilder haben einen starken Einfluss auf die Aufteilung der EGM. Denn die paarinterne Arbeitsteilung in den Bereichen Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit orientiert sich an eben diesen Leitbildern, in die – neben rationalen Faktoren auch normative Wertvorstellungen und Geschlechterrollenbilder einfließen. Auffallend an dem Interviewmaterial ist, dass insbesondere dann auf die Leitbilder verwiesen wird, wenn damit ein „Abweichen von der Norm“ einhergeht, also meist dann, wenn Väter deutlich mehr als die zwei sog. Partnermonate in Anspruch nehmen. Dies ist dann der Fall, wenn es sich um egalitäre oder familienzentrierte Leitbilder handelt, also um Leitbilder, die recht eindeutig entweder auf Gleichverteilung in allen Bereichen abzielen oder auf ein starkes familiäres Engagement des Vaters. Dagegen werden traditionelle Leitbilder von den interviewten Vätern eher selten explizit angesprochen. Die beiden Leitbilder „Egalitäre Partnerschaft“ und „Familienorientierung“ und ihre Wirkungszusammenhänge werden daher im Folgenden ausführlicher betrachtet:

Leitbild: Egalitäre Partnerschaft

In Paaren mit einem ausgeprägten egalitären Leitbild haben Väter einen starken Anreiz, mehr als nur zwei EGM zu nehmen. Einerseits haben diese Väter (und ihre Partnerinnen) den Anspruch, sich die Kinderbetreuung partnerschaftlich zu teilen. Andererseits ist den Vätern in diesen Paaren der Berufsweg ihrer Partnerin ebenso wichtig wie ihr eigener (Herr Storch, Herr Vogel, Herr Alexander, Herr Fahrer). Stark egalitäre Leitbilder wirken sich dementsprechend verlängernd auf die EGM-Dauer des Vaters aus.

Egalitär orientierte Väter thematisieren in den Interviews, dass ihnen eine hälftige Aufteilung der EGM als Selbstverständlichkeit erscheint, weil dies ihrem Anspruch auf gleiche berufliche Chancen und fair geteilte Belastungen bei der Care-Arbeit entspricht.

„Ich wollte das auf alle Fälle. Es gab auch überhaupt keine Debatten darum, wie wir das aufteilen oder sonst was. Sondern ich habe von vornherein gesagt: »Wenn wir das machen, dann will ich mindestens die Hälfte.« Und so haben wir es dann auch gemacht. Wir haben sieben zu sieben gemacht.“ (Herr Vogel, 52)

Unterstützt wird die egalitäre Orientierung bei den meisten Paaren durch ein ähnliches Ausbildungsniveau (überwiegend haben beide Partner/innen akademische Abschlüsse), teilweise auch durch ähnliche berufliche Positionen und in einzelnen Fällen sogar durch einen vergleichbaren Beruf. Gemeinsam ist diesen Paaren zudem, dass beide Partner/innen eine ausgeprägte Berufsorientierung teilen. Ein gutes Beispiel für eine solche weitreichende Ähnlichkeit innerhalb des Paares sind Herr Storch und seine Partnerin.

„Das hat was damit zu tun, dass wir gleichwertig in der Ausbildung sind. Beide einen Uni-Abschluss haben, Geisteswissenschaftler sind und von daher ... und auch beim zweiten Kind beide auf einer Stufe ungefähr gearbeitet haben, also beide als Referenten bei einer NGO. Und insofern war für uns beide klar, dass wir ungefähr Pi mal Daumen die Elternzeitmonate gleich aufteilen wollen. Beim ersten Kind war meine Frau acht Monate und ich war sechs Monate.“ (Herr Storch, 48)

„Für uns war eigentlich relativ selbstverständlich, kann man fast sagen, dass wir uns das möglichst eins zu eins teilen [...] einfach aus der Grundüberlegung heraus, dass wir beide arbeiten wollen und dass wir beide Eltern sein möchten.“ (Frau Storch, F32)

Bei manchen Paaren ist die Wirkungskraft des egalitären Leitbildes so hoch, dass sie bereit sind, auch größere finanzielle Einbußen in Kauf zu nehmen:

„Also für mich war immer klar, wenn wir ein Kind bekommen, dass ich daran einen großen Anteil übernehmen möchte [...] also wir waren so bei fifty-fifty [...] Und das war eigentlich klar. Das heißt für uns auch Gehaltseinbußen, weil ich mehr verdiene als meine Frau. Nichtsdestotrotz haben wir gesagt, okay, wir machen das trotzdem. Das war eine ganz bewusste Entscheidung.“ (Herr Rabe, 39-43)

Bisweilen machen die Partnerinnen dann auch die partnerschaftliche, Aufteilung der Care-Arbeit zur Voraussetzung für ein (weiteres) gemeinsames Kind (Herr Fahrer, Herr Kettler, Herr Brandt). Dies beinhaltet dann auch eine egalitäre Aufteilung der Kinderbetreuungsarbeit im ersten Jahr. Frau Brandt berichtet:

„Das war so, dass wir [...] Vereinbarung getroffen haben. Das war für mich absolut wichtig, denn ich wusste, ich möchte das klassische Rollenbild nicht leben. Und wenn mein Partner damit nicht einverstanden gewesen wäre, dann hätten wir keine Kinder bekommen [...] Das heißt, für mich war das wichtig, zu sagen: »So weit wie es die äußeren Umstände zulassen, sind wir beide gleichberechtigt dafür zuständig, das Kind großzuziehen.« Und dass auch beide gleichberechtigt dafür temporär im Beruf zurückstecken, sofern das nötig ist.“ (Frau Brandt, F23)

Leitbild: Familienorientierung

Auch Väter mit einer starken Familienorientierung zeigen eine hohe Bereitschaft zu einer längeren EGM-Phase. Ausschlaggebend sind hier nicht die gleichberechtigten Belange der Partnerin, sondern der Anspruch, eine bestmögliche Lösung für die *Bedürfnisse aller Familienmitglieder* zu finden und dem Wohlergehen der Familie als Ganzem gerecht zu werden. Priorität hat die gemeinsame Familienzeit, die durch einen Verzicht der Eltern auf Eigenzeiten und einen zumindest vorübergehenden (teilweise aber auch dauerhaften) Verzicht auf berufliche Möglichkeiten und lange Arbeitszeiten erreicht wird. Gleichzeitig haben diese Väter oft einen ausgeprägten Wunsch nach einer intensiven Vater-Kind Beziehung (Herr Schmieder, Herr Hafen, Herr Spätlese, Herr Walter). Familiengründung geht für diese Väter oft zwangsläufig Hand in Hand mit einer längeren EGM-Phase und einem (tem-

porären) Kürzertreten im Beruf, weil es „die vernünftigste Lösung für uns als Familie ist“ (Herr und Frau Hafen).

„Also das war ein gemeinsames Projekt. Von daher war es eine gemeinsame Überlegung. Und ich glaube, wenn die Überlegung nicht in diese Richtung gegangen wäre, dann hätten wir auch keine Kinder gekriegt.“ (Herr Hafen, 319)

„Wir als kleine Kernfamilie hätten das so nicht hinbekommen ohne diese Elterngeldzeiten von Andreas.“ (Frau Hafen, F75)

Das entscheidende Kriterium für Paare mit starker Familienorientierung sind immer die Belange der Familie und ihr Wohlergehen. Dafür werden auch „unkonventionelle“ Wege beschritten, wenn dies notwendig erscheint.

„Also ich hänge jetzt nicht so an der Arbeit ... Es ist nicht so, dass das mein Lebensinhalt ist. Mein Leben spielt sich eigentlich vorwiegend hier zu Hause ab. Hier sind unsere Kinder [...] und so weiter, das ist eigentlich mehr, was uns ausfüllt. Ich muss nicht unbedingt auf der Arbeit sein. Also ich vermisse sie auch nicht.“ (Herr Vaart, 120)

4.3.5 Aktive Vaterschaft

Die Leitbilder der Väter in Bezug auf ihre eigene Vaterschaft können einen starken Einfluss auf ihre EGM-Dauer sowie auf ihr Care-Engagement nehmen. „Aktive“ Vaterschaft meint ein gezieltes, bewusstes und engagiertes Ausfüllen der eigenen Vaterrolle. Wobei diese nicht nur aus der Wahrnehmung der finanziellen Verantwortung für Kind und Familie besteht, sondern vielmehr aus gemeinsamer Zeit mit Kind, einer intensiven Vater-Kind-Beziehung sowie der Verantwortung für die Versorgung und das sozio-emotionale Wohlergehen des Kindes.

„Meine Frau wollte wieder arbeiten, und ich hatte Bock auf Vater sein.“ (Herr Kettler, 59)

Das Streben nach aktiver Vaterschaft unterstützt die Inanspruchnahme einer längeren EGM-Phase. Die Väter erleben dann, dass es sie auch selbst verändert, wenn sie sich auf die „aktive Vaterrolle“ und die EGM einlassen.

„Das ist eine Lebenserfahrung aus meiner Sicht, und jetzt im Nachgang bin ich total happy, dass ich es gemacht habe [...] was Besseres kann man eigentlich gar nicht haben. Absolute Bindung, man versteht viel mehr, was das alles bedeutet.“ (Herr Kelter, 67)

Eine aktive Vaterschaft zeigt sich schließlich auch im Bemühen der Väter, sich von einer herkömmlichen Vaterrolle (wie sie möglicherweise auch vom eigenen Vater vorgelebt wurde) aktiv abzugrenzen und dies auch offensiv nach außen zu tragen. Eine aktive Vaterschaft erschöpft sich daher nicht allein im eigenen Engagement in der Kinderbetreuung, sondern zielt darauf ab – durch längere EGM und/oder anschließende Arbeitszeitreduzierung – ein Signal im Betrieb und in der Gesellschaft zu setzen.

„Ich will nicht dieses alte Modell. Ich will das progressive neue Modell mittragen, und deswegen fühle ich mich auch durchaus verpflichtet, das in Anspruch zu nehmen. Und eben auch mehr als das Minimum. Und ja, eben auch mit der Teilzeit und so.“ (Herr Turm, 182)

Der Wunsch nach aktiver Vaterschaft kann sich auch darin ausdrücken, eine längere EGM-Phase in Teilzeit zu nutzen (Herr Sonne, Herr Nickel), um die Partnerin über einen längeren Zeitraum hinweg

bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Andere Väter könnten sich sogar eine über die EGM hinausgehende Auszeit vorstellen – selbst wenn sie zuvor stark karriereorientiert waren.

„Wenn es möglich gewesen wäre, hätte ich sogar noch ein Jahr oder zwei Jahre gemacht, aber das ging leider auch nicht. Insofern ... Ja, für mich war es wichtig einfach, mal ein halbes Jahr Auszeit zu haben auch von der Arbeit, das hatte ich ja letztendlich, und mich dann wirklich nur um die Familie kümmern zu können. Also sprich, das Komplettprogramm. Man ist ja dann Hausmann und Kindergarten in einem und so weiter!“ (Herr Hellert, 49)

Positive Vorerfahrungen im Zusammenhang mit der Betreuung der früher geborenen Kinder können mit dazu beitragen, dass ein Vater sich bewusst für das Ausleben der aktiven Vaterrolle mittels längerer EGM-Dauer entscheidet. So kann bei älteren Vätern, die zum Teil bereits (große) Kinder haben, auch zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf noch der Wunsch entstehen, sich nun stärker in der Kinderbetreuung zu engagieren, als bei ihren früheren Kindern (z.B. aus früherer Ehe). Dies gilt auch für diejenigen, die erst im höheren Alter – dann aber ganz bewusst und gezielt – erstmalig Vater werden (Herr Nickel, Herr Walter, Herr Hafen, Herr Vogel).

„Ich bin relativ spät Vater geworden. Ich bin über 40 gewesen, und das waren beides Wunschkinder. Wir wollten auch wirklich. Von daher sind das halt auch so Sachen, ich wollte das auch gerne so mitmachen.“ (Herr Vogel, 143)

Manche dieser Väter hatten einen starken und expliziten Wunsch nach einem (weiteren) Kind und waren sogar die treibende Kraft für die Erfüllung des Wunsches innerhalb des Paares. Sie bieten ihren Partnerinnen dann schon vorab an, bei einem zusätzlichen Kind ganz aktiv den größeren Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen.

„Ich wollte Zeit für meine Frau haben und für den Kleinen [...] Als ich meine Frau dann endlich überzeugt habe, dass wir jetzt doch noch ein Kind kriegen, weil die wollte halt immer viel arbeiten. Meine Frau ist auch berufstätig, war klar, dass wir das dann so organisieren.“ (Herr Zeller, 39)

Der Wunsch nach aktiver Vaterschaft kann die treibende Kraft dafür sein, als Vater (mindestens) den gleichen Anteil an EGM für sich zu fordern, sogar gegen anderslautende Wünsche der Partnerinnen.

„Sie wäre lieber noch ein bisschen länger zu Hause geblieben. Ich sagte: »Nee, nee, nee [...] fünf Monate plus einen Monat Urlaub sind sechs Monate, und die Zeit möchte ich mir nehmen.«“ (Herr Walter, 71-73)

4.3.6 Kinderbetreuung

Die Sicherstellung einer funktionierenden Kinderbetreuung steht für ein Paar innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes im Zentrum seiner Interessen. Dementsprechend bedeutsam ist ihr Einfluss auf die Aufteilung der EGM.

Familiale Unterstützung

Eine Unterstützung durch die erweiterte Familie (insbesondere die Großeltern des Kindes) entlastet nicht nur die Partnerinnen, sondern ermöglicht es gerade den Vätern, sich ggf. weniger in der Betreuung der Kleinkinder zu engagieren. Sofern die sozialen Netzwerke nicht nur sporadisch aushelfen (z.B. bei Erkrankung des Kindes), sondern zum festen Bestandteil der alltäglichen Grundversorgung

werden, führt dies tendenziell zu einer geringeren Inanspruchnahme von EGM durch die Väter (Herr Reuter, Herr Schilling) (vgl. hierzu auch die Ergebnisse in Kap. 9).

„Und wir haben den Vorteil, meine Eltern wohnen drei Kilometer entfernt [...] ihre Eltern wohnen [...] 20 bis 25 Kilometer entfernt. Die sind alle nicht mehr berufstätig, und trotzdem noch recht jung geblieben, und die reißen sich dann förmlich um die Kinder [...]“ (Herr Reuter, 237)

Dort wo verwandtschaftliche Unterstützung fehlt, weil die Großeltern zu alt, zu krank oder bereits verstorben sind, oder in zu großer Entfernung leben, steigen die Anforderungen an die Eltern, die Kinderbetreuung im ersten und ggf. zweiten Lebensjahr des Kindes aus eigener Kraft sicherzustellen (Herr Walter, Herr Nickel, Herr Spätlese, Herr Rebstock, Herr Storch, Herr Albrecht, Herr Weinberg, Herr Koch, Herr Walker, Herr Kettler). Dies führt tendenziell eher dazu, dass auch der Vater eine längere EGM-Dauer (evtl. in Teilzeit) übernimmt, um z.B. abwechselnd mit der Partnerin die Betreuung des Kindes selbst zu übernehmen.

Fehlende oder nicht gewünschte institutionelle Kinderbetreuung

Sofern das Paar eine institutionelle Betreuung durch Krippe oder Tagesmutter im ersten oder zweiten Lebensjahr vollständig ablehnt (Herr Kettler, Herr Alexander) oder dies zumindest so lange wie möglich vermeiden will, sind auch die Väter verstärkt gefordert, ihren Anteil an den EGM, möglicherweise kombiniert mit einer sich anschließenden Teilzeitphase (in Elternzeit), zu übernehmen.

„Bei uns gibt es die Grundregel, dass das Kind ein Jahr betreut ist – von uns. Bevor es in die Obhut anderer gegeben wird.“ (Herr Kettler, 383)

Auch wenn Partnerinnen zügig wieder in den Beruf zurückkehren wollen, es jedoch an institutionellen Betreuungsangeboten mangelt, kommt es ebenfalls zu längeren EGM-Phasen der Väter bzw. mindestens zur Nutzung der Partnermonate.

„Ich wollte ich die Elterngeldmonate eigentlich gar nicht nehmen, aber es war halt das Problem auch mit dem Kindergarten, dass wir ab dem zwölften Monat noch gar keinen Platz hatten [...] Und deswegen war das nötig gewesen, einfach auch, dass wir den Kindergarten noch rausschieben konnten.“ (Herr Schilling, 215)

4.3.7 Weitere Kinder im Haushalt

Gibt es mehrere Kinder im Haushalt, kann das dazu führen, dass sich die Paare (zunehmend) stärker arbeitsteilig organisieren und auf traditionelle Paararrangements zurückgreifen. Dann wird die Zuständigkeit für Erwerbsarbeit bzw. Kinderbetreuung auf je eine/n Partner/in konzentriert (vgl. zur Bedeutung der Kinderzahl für die EGM-Dauer des Vaters auch Kap. 8). Ergebnis dieser Tendenzen ist dann nicht selten ein traditionelles Arrangement, in welchem die Partnerin den Großteil der Care- und Hausarbeit übernimmt, während dem Vater die Rolle des männlichen Familienernährers zufällt. Diese Entwicklung ist insbesondere dann zu beobachten, wenn die Väter beim ersten Kind nur die Partnermonate genutzt haben und das zweite Kind im Abstand von weniger als drei Jahren folgt (Herr Schmied, Herr Schmieder, Herr Reuter, Herr Kupfer, Herr Haller).

In der Tendenz muss man für die Mehrheit der Fälle eher von einer abnehmenden EGM-Dauer der Väter mit jedem weiteren Kind ausgehen.

4.4 Zusammenspiel einzelner Einflussfaktoren in Wirkungskonstellationen

An dieser Stelle soll geklärt werden, wie die bisher im Einzelnen dargestellten Einflussfaktoren zusammenwirken und wie sie die Entscheidung über die Aufteilung der EGM im Paar im Zusammenspiel beeinflussen. Wir werden dazu sog. „Wirkungskonstellationen“ herausarbeiten, durch die erkennbar werden soll, welche Einflussfaktoren in Kombination miteinander welche Wirkung entfalten. Dabei wird sich zeigen, dass es einerseits Faktoren gibt, die eher selten auftreten, dann aber entscheidenden Einfluss ausüben, andererseits auch Faktoren, die zwar häufiger vorzufinden sind, dann aber nur geringen (oder indirekten) Einfluss nehmen. Es lässt sich zeigen, dass einige der in den Interviews genannten Gründe sehr häufig in typischen Kombinationen miteinander auftreten. Einige von ihnen scheinen überhaupt erst im Zusammenspiel mit anderen Einflussfaktoren einen relevanten Einfluss auf die Dauer der väterlichen EGM zu nehmen.

Die Wirkungskonstellationen werden für *drei Gruppen von Vätern* herausgearbeitet, unterschieden nach der Dauer der vom Vater in Anspruch genommenen EGM:

- (1) Väter mit maximal zwei EGM
- (2) Väter mit drei bis acht EGM
- (3) Väter mit acht oder mehr EGM

Für alle drei Gruppen wird zunächst die Verteilung derjenigen Ressourcen auf Paarebene vor Geburt des jeweiligen Kindes dargestellt, die starken Einfluss auf die Aufteilung der EGM nehmen. Auf Basis der vorhandenen Daten lassen sich als *wichtige Ressource* identifizieren:

- die berufliche Qualifikation
- die wöchentliche Arbeitszeitdauer sowie
- die Einkommenshöhe vor der Geburt des Kindes

Generell gilt dabei, dass die Anzahl der EGM des Vaters tendenziell höher ausfällt, wenn die Partnerin im Vergleich zum Vater über mehr Ressourcen, oder zumindest gleich viele Ressourcen, verfügt. Die Verteilung dieser Ressourcen innerhalb des Paares wird tabellarisch abgebildet, wobei für jedes EGM-Ereignis (d.h. für jedes Kind, für das ein Vater EGM nutzt), separat angegeben wird, welche/r Partner/in jeweils über höhere Ressourcen verfügt (vgl. Tab. 4.1 bis 4.3).

Daran anschließend werden in den Abbildungen 4.1 bis 4.3, jeweils separat für die drei Vätergruppen, die wichtigsten Einflussfaktoren für die Aufteilung der EGM genannt und die entsprechenden Wirkungszusammenhänge aufgezeigt. Die Abbildungen weisen förderliche Faktoren (grüne Quadrate) und hemmende Faktoren (rote Quadrate) im Zusammenspiel aus. Eine größere Anzahl von förderlichen Faktoren in den grünen Quadraten führt tendenziell zu einer längeren EGM-Dauer der Väter, während eine größere Anzahl von hemmenden Faktoren in den roten Quadraten mit einer kürzeren EGM-Dauer der Väter einhergeht. Die Häufigkeit der einzelnen Faktoren lässt sich in den Abbildungen am Schrifttyp erkennen: Häufig genannte Faktoren sind in schwarzer Schrift vermerkt, seltener genannte Faktoren in grauer Schrift.

4.4.1 Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten

Die meisten Väter mit zwei EGM leben vor Geburt des jeweils betrachteten Kindes, für das sie EGM genutzt haben, in Partnerschaften, in denen beide Partner/innen tendenziell einen vergleichbaren *beruflichen Abschluss* aufweisen. Nur selten verfügen die Partnerinnen hier über den höheren beruflichen Abschluss. Eine stärkere Ungleichverteilung im Paar zeigt sich jedoch bei der *Arbeitszeit-Dauer*:

Tabelle 4.1 macht deutlich, dass hier schon vor der Geburt des jeweiligen Kindes meist die Väter die längeren Arbeitszeiten aufwiesen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass eine Reihe von Partnerinnen bereits vor der Geburt des Kindes nur *Teilzeit* gearbeitet haben, *arbeitslos* oder *nicht-erwerbstätig* waren. Vergleichbar lange Arbeitszeiten ergaben sich vor der Geburt ausschließlich in Paaren, in denen sowohl der Vater als auch die Partnerin vollzeitbeschäftigt waren. Längere Arbeitszeiten als die Väter haben nur wenige Partnerinnen gehabt.

Die stärkste Ungleichverteilung ergibt sich beim *Vergleich der Einkommen* vor der Geburt des Kindes: In fast allen Paaren *verdienten die Männer deutlich mehr* als ihre Partnerinnen. Die Partnerinnen hatten allenfalls dann ein höheres Einkommen als die Väter, wenn sie selbstständig waren, längere Arbeitszeiten als die Väter hatten oder beruflich erfolgreicher waren, oder wenn der Partner erst seit kurzem den Beruf gewechselt hatte.

Tab. 4.1: Paarvergleich – Väter, die 2 EGM nutzen (n=21 Väter mit 27 EGM-Ereignissen) *					
Merkmale (vor Geburt des Kindes)	er höher		beide gleich	sie höher	
Qualifikationsniveau	Bauer Streicher Gleis (K2) Nickel (K2) Kogge (K2)	Kupfer (K1, K2)	Brandt (K2) Rabe (K2) Vaart (K2) Wind Hanse Alexander Mönig Vogel (K2)	Spätlese (K2) Schmied (K1, K2) Reuter (K1, K2) Haller (K1, K2) Schmieder (K1, K2)	Maler (K1) Schilling (K1, K2)
Arbeitszeit-Dauer	Vaart (K2) Hanse Streicher Wind Nickel (K2) Kogge (K2) Haller (K2)	Schilling (K1) Schmieder (K1) Kupfer (K1, K2) Schmied (K2) Schmieder (K2) Reuter (K2) Spätlese (K2)	Brandt (K2) Rabe (K2) Bauer Maler (K1) Mönig Haller (K1) Reuter (K1) Schmied (K1) Schilling (K2)	Alexander Gleis (K2)	
Einkommenshöhe (netto)	Vaart (K2) Bauer Hanse Mönig Streicher Wind Nickel (K2) Kogge (K2)	Schilling (K1) Schmieder (K1, K2) Reuter (K1, K2) Kupfer (K1, K2) Haller (K1, K2) Schmied (K2) Spätlese (K2)	Brandt (K2) Rabe (K2) Maler (K1) Vogel (K2)	Alexander Schmied (K1) Gleis (K2) Schilling (K2)	

* Betrachtet werden die einzelnen EGM-Ereignisse (d.h. für jedes Kind) mit ihrer jeweiligen Dauer. Daher kann die Anzahl der EGM-Ereignisse von der Anzahl der 43 Väter abweichen.

Welche Faktoren nun dahin gehend zusammenwirken, dass Väter sich dann nach der Geburt nur für *maximal zwei EGM* entscheiden, wird in Abbildung 4.1 ersichtlich. Man erkennt, dass bei den Vätern als auch bei den Partnerinnen hier verstärkt hemmende Faktoren zusammenwirken (rote Quadrate; schwarze Schrift). Es liegen nur sehr schwache förderliche Faktoren bei den Partnerinnen vor (z.B. starke Berufsorientierung). Demgegenüber sind förderliche Faktoren bei den Vätern weitaus häufiger

(grünes Quadrat Väter). Sie tragen überhaupt erst dazu bei, dass die Väter sich zumindest für die zwei Partnermonate entscheiden.

Hemmende Faktoren beim Vater

In fast allen Fällen *fehlen Vertretungsregelungen* für die Abwesenheitszeit der Väter gänzlich oder teilweise. Nur wenige Väter wurden während der EGM durch eine Vertretungskraft ersetzt. Einige Väter konnten aber einen Teil ihrer Arbeitsaufgaben an Kolleg/innen abgeben.⁹ *Berufliche Veränderungen* bei den Vätern kurz vor oder nach Geburt des Kindes sind ein weiterer Entscheidungsfaktor dafür, dass sich selbst engagierte Väter nur für kurze EGM-Phase von maximal zwei EGM entscheiden. Berufliche Veränderungen führen fast immer zu einer kurzen EGM-Phase. Zu den hemmenden Faktoren gehört auch der *Wechsel in eine andere Abteilung* oder das *Antreten einer neuen Stelle*.

Abb. 4.1: Zusammenspiel förderlicher und hemmender Einflussfaktoren bei Vätern mit zwei EGM (n=21 Väter mit 27 EGM-Ereignissen)¹⁰



Förderliche Faktoren beim Vater

Überraschend viele Väter dieser Gruppe befinden sich in einem (relativ) *gesicherten Arbeitsverhältnis*: Einige sind Beamte, andere Angestellte im Öffentlichen Dienst und viele arbeiten seit vielen Jahren im gleichen Großunternehmen. In einigen Fällen bestehen auch positive betriebliche Rahmenbedingungen, weil der Betrieb die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* aktiv unterstützt. Es kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigungssicherheit und positive betriebliche Rahmenbedingungen

⁹ Väter, die in kleinen Teams arbeiten und keine Vertretung bekommen, tendieren stärker dazu, ihre beiden EGM auf zwei getrennte Monate zu splitten oder die Elterngeldmonate gezielt in Phasen mit geringerem Arbeitsaufwand zu legen. Zum Teil kombinieren sie diese beiden Möglichkeiten auch.

¹⁰ Als Fälle werden hier einzelne EGM-Episoden mit der genannten Dauer betrachtet, daher kann die Anzahl der EGM-Episoden von der Anzahl der Väter abweichen.

hilfreich für eine Entscheidung zu Gunsten von EGM sind, dass sie aber allein noch kein hinreichender Grund für eine längere EGM-Phase sind.

Hemmende Faktoren bei der Partnerin

Hier wirkt sich senkend auf die väterliche EGM-Dauer aus, dass eine Reihe von Partnerinnen den Wunsch hat, selbst zwölf EGM zu nutzen. Die meisten dieser *Partnerinnen nehmen zwölf EGM*, weil sie im Anschluss ohnehin noch für längere Zeit in Elternzeit gehen oder nichterwerbstätig sein wollen. Bisweilen wollen die Partnerinnen explizit nicht in ihren bisherigen Beruf oder zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehren. Bei diesen Paaren lässt sich dann auch verstärkt eine traditionelle Aufteilung von Care-Arbeit beobachten. Diese Konstellationen werden verstärkt nach der Geburt des zweiten Kindes wirksam – und wirken dann in Richtung einer kurzen EGM-Dauer der Väter.

Förderliche Faktoren bei der Partnerin

Ein Teil der Partnerinnen kann sich die Inanspruchnahme von zwölf EGM trotz einer *ausgeprägten beruflichen Orientierung* „leisten“, da sich die einjährige Erwerbsunterbrechung gut mit ihren beruflichen Abläufen verbinden lässt. Dies trifft insbesondere auf Lehrerinnen zu, die dann ein ganzes Jahr aus dem Schuldienst aussetzen. Eine einjährige EGM-Phase wollen (beim zweiten Kind) auch Partnerinnen mit egalitären oder familienorientierten Leitbildern nutzen, die ihre Erwerbspause beim ersten Kind als „zu kurz“ empfunden haben.

4.4.2 Väter mit drei bis acht Elterngeldmonaten

Die Väter und Partnerinnen dieser Gruppe verfügten in fast allen Fällen bereits vor der Geburt des jeweiligen Kindes über ein *ähnliches berufliches Qualifikationsniveau* (vgl. Tab. 4.2). Bei mehr als drei Vierteln der Paare sind zudem beide Partner/innen Akademiker. Zwei Drittel dieser Paare haben vor der Geburt *mit ähnlicher Arbeitszeit-Dauer* gearbeitet, zumeist in Vollzeit. Bei einem weiteren Drittel der Paare waren die Partnerinnen zu diesem Zeitpunkt teilzeitbeschäftigt und haben damit kürzer gearbeitet als die Väter – weil sie beispielsweise bereits ein Kleinkind zu betreuen hatten. Eine stärkere Ungleichverteilung in den Paaren ist hingegen *beim persönlichen Einkommen* vor der Geburt des Kindes festzustellen. In weniger als der Hälfte der Paare verdienen die Partner/innen vor der Geburt vergleichbar viel. Stattdessen bezogen die Väter in mehr als der Hälfte der Paare zu diesem Zeitpunkt ein höheres Einkommen als ihre Partnerinnen.

Tab. 4.2: Paarvergleich – Väter mit 3 bis 8 EGM (n=21 Väter mit 25 EGM-Ereignissen)*					
Merkmale (vor Geburt des Kindes)	er höher		beide gleich		sie höher
Qualifikationsniveau	Zeller Kettler (K2) Nickel (K3) Turm (K1,K2) Ludwig		Hellert Fahrer Luft Malve Walker Walter Rabe (K1) Rebstock	Albrecht Koch (K1) Spätzle (K1) Vogel (K1) Brandt (K1) Storch (K1, K2) Nordwind (K1, K2) Weinberg (K1, K2)	
Arbeitszeit-Dauer	Walker Ludwig Rebstock Koch (K1) Kettler (K2) Nickel (K3)	Nordwind (K1, K2)	Fahrer Hellert Luft Malve Walter Rabe (K1) Zeller	Albrecht Spätzle (K1) Vogel (K1) Turm (K1, K2) Brandt (K1) Storch (K1, K2) Weinberg (K1, K2)	
Einkommenshöhe (netto)	Albrecht Hellert Ludwig Luft Rebstock Walker	Zeller Koch (K1) Kettler (K2) Nickel (K3) Storch (K1, K2) Nordwind (K1, K2)	Fahrer Malve Rabe (K1) Vogel (K1)	Spätzle (K1) Turm (K1, K2) Brandt (K1) Weinberg (K1, K2)	Walter
* Betrachtet werden die einzelnen EGM-Ereignisse (d.h. für jedes Kind) mit ihrer jeweiligen Dauer. Daher kann die Anzahl der EGM-Ereignisse von der Anzahl der 43 Väter abweichen.					

Insgesamt kann damit für diese Paare eine annähernde Gleichverteilung der Ressourcen vor der Geburt konstatiert werden. Die Ressourcenverteilung ist damit ausgewogener als bei jenen Paaren, in denen die Väter nur die beiden Partnermonate nutzen.

Die Abbildung 4.2. stellt das Zusammenspiel der förderlichen und hemmenden Faktoren für die *Väter mit drei bis acht EGM* dar. Auf den ersten Blick wird dabei deutlich, dass auf Seiten der Väter und ihrer Partnerinnen mehr förderliche Faktoren (grüne Quadrate) als hemmende Faktoren (rote Quadrate) auftreten.

Abb. 4.2: Zusammenspiel förderlicher und hemmender Einflussfaktoren bei Vätern mit drei bis acht EGM (n=21 Väter mit 25 EGM-Ereignissen)



Förderliche Faktoren beim Vater

Mehr als zwei Drittel dieser Paare folgen in ihrer Partnerschaft einem *egalitären Leitbild* oder gehören zu den Paaren mit *starker Familienorientierung*. Beide Leitbilder unterstützen eine aktive Rolle des Vaters bei der Kinderbetreuung. In dieser Gruppe finden sich zudem viele Väter, die den starken Wunsch haben, ein ‚aktiver‘ Vater zu sein, daher wollen sie eine wichtige und präzente Rolle im Leben ihres Kindes einnehmen.

Zudem kann für die meisten Väter von einer *hohen Beschäftigungssicherheit* ausgegangen werden, aufgrund einer langjährigen Betriebszugehörigkeit, einer Anstellung im Öffentlichen Dienst, oder wegen ihres Beamtenstatus. Viele von ihnen verfügen über fundierte Berufserfahrung, haben ein gutes „Standing“ im Betrieb und/oder sind wichtige Experten in ihren Teams. Dies gibt ihnen das Gefühl, nicht so einfach ersetzbar zu sein. Auch die Vertretungsfrage wurde bei den meisten von ihnen gelöst. Einige arbeiten zudem in Unternehmen, in denen das *Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf* Beachtung findet und gefördert wird.

Hemmende Faktoren beim Vater

In einzelnen Fällen wirkt sich das *Arbeiten in kleinen Teams*, eine *nur teilweise Vertretung* während der EGM oder eine *sehr starke Berufsorientierung* senkend auf die EGM-Dauer aus. Allerdings verhindern diese Faktoren in keinem Fall die längere EGM-Dauer von mindestens drei EGM.

Förderliche Faktoren bei der Partnerin

Als wichtigster förderlicher Faktor bei den Partnerinnen erweist sich das *egalitäre oder familienorientierte Leitbild* des Paares. Fast ebenso wichtig ist aber auch die *starke Berufsorientierung* der Partnerinnen, die einen baldigen Wiedereinstieg der Partnerinnen in den Beruf unterstützt. Das starke berufliche Engagement kann seinen Grund in einer Selbstständigkeit, in einer hohen beruflichen Positi-

on mit Personalverantwortung oder in ihren aussichtsreichen Karrierechancen haben. Teilweise wollen die Partnerinnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit auch den Unterhalt der Familie sichern.

Hemmende Faktoren bei der Partnerin

Auch bei den Partnerinnen finden sich (allerdings nur in Einzelfällen) hemmende Faktoren, wie z.B. *negative berufliche Bedingungen* – die in der Regel mit einem stärkeren Wunsch der Partnerin nach einer längeren EGM-Phase einhergehen – oder auch der generelle *Wunsch nach einer längeren EGM-Phase*.

4.4.3 Väter mit neun bis zwölf Elterngeldmonaten

Väter, die neun bis zwölf EGM nutzen, verfügten meist (schon) vor der Geburt des jeweiligen Kindes über eine *höhere berufliche Qualifikation* als ihre Partnerinnen. Weniger eindeutig ist die Verteilung der *Arbeitszeit-Dauer*: In jeweils knapp der Hälfte der Fälle arbeiteten beide Partner/innen vor der Geburt in vergleichbarem Umfang bzw. die Väter arbeiteten mehr. Eine stärkere Ungleichverteilung zeigt sich allerdings für das *persönliche Einkommen* vor der Geburt des Kindes: zumeist verfügen die Väter über ein höheres Einkommen.

Damit ist für diese Gruppe eine stärkere Ungleichverteilung der paarinternen Ressourcen festzustellen als etwa bei den Vätern, die drei bis acht EGM in Anspruch genommen haben, oder als bei jenen mit zwei EGM.

Tab. 4.3: Paarvergleich – Väter mit 9 bis 12 EGM (n=9 Väter mit 11 EGM-Ereignissen)					
Merkmale (vor Geburt des Kindes)	er höher		beide gleich	sie höher	
Qualifikationsniveau	Sonne Ostermann Nickel (K1)	Hafen (K1) Gleis (K1) Kettler (K2)	Vaart (K1, K2)	Igel Kelter Hafen (K2)	
Arbeitszeit-Dauer	Sonne Nickel (K1) Hafen (K1)	Vaart (K2) Kettler (K2)	Igel Kelter Ostermann	Vaart (K1) Hafen (K2)	Gleis (K1)
Einkommenshöhe (netto)	Sonne Ostermann Nickel (K1)	Kettler (K2) Hafen (K1, K2) Vaart (K1, K2)	Kelter	Igel Gleis (K1)	

* Betrachtet werden die einzelnen EGM-Ereignisse (d.h. für jedes Kind) mit ihrer jeweiligen Dauer. Daher kann die Anzahl der EGM-Ereignisse von der Anzahl der 43 Väter abweichen.

In Abbildung 4.3. wird das Zusammenspiel der förderlichen und hemmenden Faktoren für die Väter mit *neun bis zwölf EGM* dargestellt. Auch hier wird gut sichtbar, dass sowohl bei den Vätern als auch bei ihren Partnerinnen vor allem förderliche Faktoren vorzufinden sind (grüne Quadrate), während hemmende Faktoren auf beiden Seiten eher selten vorkommen (rote Quadrate).

Abb. 4.3: Zusammenspiel förderlicher und hemmender Einflussfaktoren bei Vätern mit neun bis zwölf EGM (n=9 Väter mit 11 EGM-Ereignissen)



Förderliche Faktoren beim Vater

Die meisten dieser Väter hatten vor der Geburt des Kindes *keine (weiteren) Karrierechancen* im Blick bzw. *keinen Wunsch nach beruflichem Aufstieg*. Einigen Vätern fehlten die erforderlichen Qualifikationen für einen beruflichen Aufstieg, und andere sahen zu diesem Zeitpunkt auch keine Chancen für einen baldigen Aufstieg. Die meisten dieser Väter verfügen über eine *hohe Beschäftigungssicherheit*. Auch die *Vertretungsfrage* konnte für die meisten problemlos gelöst werden, entweder über Personalersatz oder durch die Aufteilung der Arbeitsaufgaben auf die Kolleg/innen in einem größeren Team. Die Vertretung scheint auch bei den meisten dieser Väter, die ihre EGM mit Teilzeit kombinierten, gut funktioniert zu haben. Fast die Hälfte dieser Väter äußert einen starken *Kinderwunsch* und will die eigene *Rolle als Vater aktiv ausgestalten*, indem sie sich stark in der Kinderbetreuung engagieren.

Hemmende Faktoren beim Vater

Nur in seltenen Fällen werden von den Vätern hemmende Faktoren genannt: neben der *Arbeit in kleinen Teams* waren dies auch *betriebliche Umstrukturierungen*. Während das erste Hemmnis teilweise über gelingende Vertretungen aufgefangen werden konnte, ist der hemmende Einfluss betrieblicher Umstrukturierungen durchaus beachtlich. Zwei Väter kombinierten ihre längeren EGM daher dann mit Teilzeitarbeit, andere nehmen das Risiko eines damit einhergehenden Arbeitsplatzverlustes dann doch in Kauf, weil die Familie für sie absolute Priorität hat.

Förderliche Faktoren bei der Partnerin

Auffällig ist, dass fehlende Karrierechancen des Vaters häufig mit einer *starken Berufs- und Karriereorientierung der Partnerin* korrespondieren. Einige Partnerinnen befanden sich zur Zeit der Geburt am Ende der Ausbildung bzw. in der Berufseinstiegsphase. Andere Partnerinnen arbeiteten in einer Führungsposition, die keine längeren EGM zuließen, oder sie waren gerade dabei, ihr eigenes Unter-

nehmen aufzubauen. Diese Partnerinnen wollten für sich selbst nur eine kurze EGM-Dauer – dementsprechend länger sind dann die Väter in EGM gegangen.

Hemmende Faktoren bei der Partnerin

Eine *geringe Berufsorientierung* kann nur für drei Partnerinnen verzeichnet werden, die bereits längere Zeit nichterwerbstätig waren. In diesen Fällen unterstützten die Väter ihre Partnerinnen bei der Kinderbetreuung (insbesondere wenn das Paar mehrere Kinder hat), sie nehmen dann eine längere EGM-Dauer in Anspruch, kombinieren diese aber verstärkt mit einer Teilzeitbeschäftigung.

4.5 Zusammenfassung

Grundsätzlich haben sich zwei Faktoren als *günstige Rahmenbedingungen* für die grundsätzliche Inanspruchnahme von EGM durch Väter herausgestellt: Zum einen, wenn eine (relativ) hohe Beschäftigungssicherheit des Vaters besteht, zum anderen, wenn sich der Betrieb des Vaters für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagiert (vgl. Kap. 11). Diese beiden Faktoren – Beschäftigungssicherheit und Engagement des Betriebs – sind in jedem Fall unterstützend, scheinen allerdings *keinen konkreten Einfluss auf die EGM-Dauer* bei den Vätern zu haben, denn sie liegen bei allen hier verglichenen Nutzergruppen in ähnlichem Umfang vor.

Einen starken *Einfluss auf die ganz konkrete EGM-Dauer* kann dagegen für folgende Faktoren angenommen werden:

- die Verteilung der paarinternen Ressourcen (berufliche Qualifikation, Arbeitszeit-Dauer und Einkommenshöhe),
- das Leitbild des Paares (egalitär oder familienorientiert),
- die Berufs- und Karriereorientierung der Partnerin,
- die Arbeitsbedingungen der Partnerin,
- die Berufs- und Karriereorientierung des Vaters,
- die Vertretungsregelungen im Betrieb des Vaters.

(1) Eine eher *kurze EGM-Phase* von nur zwei Monaten nutzen Väter vor allem dann, wenn:

- die paarinternen Ressourcen stark zu Gunsten der Väter verteilt sind (vgl. Tab. 4.1),
- das Paar nach dem ersten Kind ein eher traditionelles Paararrangement praktiziert (die Partnerin arbeitet nur Teilzeit oder ist nichterwerbstätig, vgl. Kap. 8),
- die Partnerin eine längere EGM-Dauer für sich wünscht (z.B. wegen ungünstiger Arbeitsbedingungen) und
- der Vater für den Zeitraum der EGM keine Vertretung im Betrieb hat.

(2) Eine annähernd *paritätische Nutzung der EGM* (drei bis acht EGM auf Seiten der Väter) ist häufiger vorzufinden, wenn:

- die Ressourcen auf der Paarebene annähernd gleich verteilt sind (vgl. Tab. 4.2),
- das Paar einem egalitären Leitbild folgt und/oder der Vater eine aktive Vaterrolle einnehmen möchte (vgl. Kap. 9),
- die Partnerin eine starke Berufs- und Karriereorientierung hat (vgl. Kap. 8) und
- die Vertretung des Vaters während der EGM im Betrieb geregelt ist.

(3) Eine *deutlich längere Nutzung der EGM* der Väter (mit neun bis zwölf EGM) wird wahrscheinlicher, wenn:

- die paarinternen Ressourcen eher zu Gunsten der Väter verteilt sind (v.a. Qualifikation und Einkommen, vgl. Tab. 4.3),
- der Vater einen ausgeprägten Wunsch nach aktiver Vaterschaft hegt (vgl. Kap. 9),
- die Partnerin eine starke Berufs- und Karriereorientierung aufweist (vgl. Kap. 8),
- der Vater während seiner EGM im Betrieb vertreten wird und
- der Vater keine Wünsche oder Chancen bezüglich (weiterer) beruflicher Aufstiege hat (vgl. Kap. 10).

5. Persönliche Bewertung der Elterngeldmonate

Ein zentrales politisches Ziel des Elterngeldes ist die nachhaltige Gewinnung von Vätern für eine stärkere Übernahme von Kinderbetreuung und Haushaltsverantwortung. Die Elterngeldmonate (EGM) sollen durch das konkrete Erleben von gemeinsamer Zeit mit dem neugeborenen Kind im familialen Umfeld eine Perspektivverschiebung bzw. -erweiterung ermöglichen. Doch wie werden die Elterngeldmonate von den Vätern tatsächlich erlebt? Welche (neuen) Aufgaben erlernen und übernehmen sie? Und können sie sich eine weitere Elterngeldnutzung vorstellen? Diese Fragen rund um die persönliche Bewertung der Elterngeldmonate durch die Väter, die im Rahmen des Projekts „Elterngeldzeit für Väter“ interviewt wurden, sollen in diesem Kapitel im Mittelpunkt stehen. Bereits die Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) hat gezeigt, dass die Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, diese im Rückblick mit großer Mehrheit positiv bewerten:

- Sie stellen erstens eine Steigerung des eigenen Wohlbefindens, der eigenen Zufriedenheit sowie eine positive Veränderung der eigenen Person fest.
- Zweitens betonen sie den Erwerb neuer Familienkompetenzen und den Aufbau einer stabilen Beziehung zu ihrem Kind bzw. ihren Kindern.
- Außerdem können sie drittens eine wohltuende Relativierung der Bedeutung des Berufs für sich feststellen, die zu einer insgesamt besseren Work-Life-Balance beiträgt.

Entsprechend können sich fast alle Väter der Vorgängerstudie eine erneute Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten vorstellen. Die erste Elterngeldnutzung hat ihr Selbstvertrauen in die eigenen Familienkompetenzen gestärkt, sodass für viele jetzt auch eine längere Nutzung bzw. die Übernahme der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung in den eigenen Elterngeldmonaten denkbar ist. Insgesamt hat sich der vorstellbare Gestaltungsspielraum bei den Nutzungsmustern erweitert, sodass vielfältige Konstellationen – auch in Kombination mit Teilzeitphasen – überlegt werden.

Zwischen der Vorgängerstudie von 2008/09 und dem aktuellen Projekt liegen mehrere Jahre, in denen die Zahl der Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, deutlich gestiegen ist. Zum Teil haben sich im Zuge dessen ebenfalls die gesellschaftlichen und auch die betrieblichen Realitäten verändert bzw. auf die neuen Elterngeldväter reagiert. Deshalb stellen wir erneut folgende Fragen:

- Wie bewerten vor diesem Hintergrund die 2013 befragten Väter heute ihre Elterngeldmonate im Rückblick?
- Wie wurde die Zeit der Elterngeldmonate konkret erlebt?
- Wurden die Monate ausschließlich als gemeinsame Familienzeit verbracht oder wurden sie auch versetzt gestaltet, sodass der Vater während seiner Elterngeldmonate die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen hat?
- Welche Rolle spielte dabei die Erwerbssituation beider Partner/innen vor der Geburt des ersten Kindes?
- Welche Folgen hatten die Elterngeldmonate hinsichtlich der Prioritätensetzung von Beruf und Familie und einer eventuell neu erworbenen Familienkompetenz?
- Würden die Väter vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen erneut Elterngeldmonate in Anspruch nehmen?

Hierzu werden im Folgenden alle relevanten Interviewpassagen der Väter im Sample (n=43) sowie zusätzlich die Aussagen der befragten Partnerinnen (n=14) ausgewertet. Bei der Analyse der Bewertungen ihrer Elterngeldmonate und deren Auswirkungen fallen zunächst diverse Gemeinsamkeiten in

den Aussagen der Väter auf (Kap. 5.1). Diesen „großen Linien“ folgt in Kapitel 5.2 eine differenziertere Betrachtung unter Berücksichtigung der Erwerbssituation beider Partner/innen vor der Geburt des ersten Kindes sowie der Dauer der Elterngeldnutzung des Vaters. Abschließend werden die Ergebnisse in den Kontext der ebenfalls im Rahmen des Projekts „Elterngeldzeit für Väter“ durchgeführten Online-Befragung eingebettet.

5.1 Allgemeine Ergebnisse

In den allermeisten Fällen wird die Elterngeldzeit von den Vätern als eine Art Lern- oder Erkenntnisprozess beschrieben. Dies bezieht sich insbesondere auf die erlebte Erfahrung, wie viel Arbeit Kinderbetreuung und Haushaltsführung tatsächlich bedeuten. Das Erleben von Belastung geht in vielen Fällen so weit, dass die Väter gerne zu ihrer Erwerbsarbeit zurückkehren bzw. diese im Vergleich teils als erholsam betrachten (z.B. Herr Bauer, Herr Sonne, Herr Reuter, Herr Ludwig und Herr Storch). Trotz oder gerade aufgrund dieser Erfahrung erfolgt in der großen Mehrzahl von Fällen auch seitens des Vaters eine explizite Prioritätenverschiebung vom Beruf zur Familie:

„Das eigene Erleben hat einem auch wirklich die Augen geöffnet, was es heißt, sich um ein Kind zu kümmern [...] Aber dass dann im Endeffekt der gesamte Haushalt ja dran hängt [...] das kriegt man dadurch natürlich hautnah mit.“ (Herr Storch, 412)

„Ich hatte zu Hause weit mehr zu tun als auf der Arbeit, weit mehr!“ (Herr Rebstock, 191)

Das Engagement der Väter steht in engem Zusammenhang mit der häufig geäußerten Ablehnung von Fremdbetreuung des eigenen Kindes im ersten Lebensjahr. Stattdessen wird von den Vätern und ihren Partnerinnen versucht, die Betreuung selbst zu übernehmen bzw. das Kind erst nach dem ersten Lebensjahr (bzw. nach den zwölf bis 14 Elterngeldmonaten) stundenweise in die Obhut einer Kita oder Tagesmutter zu geben:

„Wenn er das nicht gemacht hätte, dann wäre ich definitiv länger zu Hause geblieben, weil wir gesagt haben, vor dem ersten Lebensjahr soll das Kind nicht in eine Fremdbetreuung oder eine Kita gehen.“ (Frau Storch, F78)

Bezüglich der Motivation für die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten und der Nutzungskonstellationen lässt sich ein weit verbreitetes Muster erkennen: Sehr häufig wird die erste Phase nach der Geburt gemeinsam zu Hause verbracht, bis die Partnerin wieder fit ist und sich die neue Familiensituation eingespielt hat. Diese Anwesenheit der Väter nach der Geburt wird entweder durch Elterngeldmonate oder auch durch Urlaubstage, Überstundenausgleich und Sonderurlaub etc. realisiert. Demgegenüber nehmen in vielen Fällen die Väter ihre eigentlichen Elterngeldmonate erst möglichst spät nach der Geburt. Häufig ist entsprechend auch die Variante anzutreffen, dass bei zwei Elterngeldmonaten ein Monat zu Beginn genommen wird und ein Monat gegen Ende der zwölf bzw. 14 Monate. Von vielen befragten Vätern wird die Annahme zugrunde gelegt, als Vater erst mit dem schon älteren Kind etwas anfangen zu können bzw. als Vater den Bezug erst richtig ab dem zehnten bis zwölften Lebensmonat herstellen zu können. Begründet wird dies meist mit der Mutter als „natürliche“ (biologisch durch das Stillen definierte) Hauptbezugsperson für das Baby. In den Familien mit mehr als einem Kind übernimmt der Vater direkt nach der Geburt zumeist verstärkt die Betreuung des älteren Kindes/Erstgeborenen, während sich die Mutter um das Neugeborene kümmert.

Viele Väter nehmen sich außerdem vor, während der Elterngeldmonate „endlich mal“ alle möglichen Dinge zu Hause zu erledigen, die sonst liegen bleiben und häufig der typisch männlichen Rollenzu-

schreibung einer Tätigkeit entsprechen (z.B. Keller aufräumen, Steuererklärung machen usw.). Im Rückblick müssen die Väter allerdings zugeben, solche Projekte dann doch nicht wirklich geschafft zu haben. Falls es in Einzelfällen doch einmal gelingt (z.B. Herr Albrecht), geht dies zulasten der mit dem Kind verbrachten Zeit und der Partnerin. Dass die zugesagte Entlastung nicht verlässlich eintritt, nehmen die Frauen ihren Partnern übel und interpretieren das als eine Art Flucht vor der (eigentlichen) Verantwortung:

„Ja, irgendwie hat er dann trotzdem immer erwartet, dass ich da viele Arbeiten übernehme in der Zeit. Und er wollte immer was in der Wohnung machen und was erledigen und was aufräumen und so und hat dann immer erwartet, dass ich mich dann ums Kind kümmere, weil er was machen wollte, was er wichtig fand. Und ja, so hatte ich mir das nicht vorgestellt. Ich hatte gedacht, dass ich dann so richtig arbeite in der Zeit, und das hat eigentlich überhaupt nicht geklappt. Also eigentlich war ich dann auch immer hier und musste die ganze Zeit helfen.“ (Frau Albrecht, F99)

In der Gesamtbewertung der Elterngeldmonate sind sich die Väter einig, dass die Zeit schön, aber auch anstrengend war und insgesamt schnell vorbeigegangen sei, da es viel zu tun gab und keine Langeweile aufkam. Sie sind froh, Elterngeldmonate in Anspruch genommen zu haben, eine Zeit, die sie „nicht missen möchten“ (z.B. Herr Alexander, 143). Fast ausnahmslos würden die Väter auch in Zukunft wieder Elterngeldmonate nutzen.

Bei der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit berichten die Väter überwiegend positiv über ihre durch die Erfahrung der Elterngeldmonate neu hinzu gewonnenen Familienkompetenzen (vgl. Aussagen von Vätern und Betrieben in Kap. 11.1). Diese umfassen z.B. Zielstrebigkeit, Lösungsfokussierung und Organisationsgeschick. Hinzu kommen nach der Auszeit ein Zustand der Frische (mit neuen Ideen) und des Erholtseins (mit neuer Motivation) sowie mehr innere Ruhe und Gelassenheit beim Lösen von beruflichen Konflikten und Problemen. Die Väter berichten auch, dass sie nun effizienter arbeiten. Diese Effizienzsteigerung im Beruf wird erreicht durch verstärkte Strukturierung, planvolleres Vorgehen, Prioritätensetzung und weniger Pausen (teils der Zeitverknappung bei gleicher Arbeitsbelastung geschuldet – ähnlich wie bei einer Reduzierung auf Teilzeit, vgl. Kap. 7). Die Betreuungserfahrung und das in der neuen Familiensituation nötige Zeitmanagement wirken sich positiv auf die Führungsqualitäten bei der Anleitung von Mitarbeiter/innen, die eigene Ausstrahlung und auf das Verständnis für Belange von Mitarbeiter/innen mit privatem Care-Engagement aus:

„Ich bin viel ruhiger geworden, da ich jetzt viel mehr Gelassenheit bekomme, das Ergebnis zu erreichen. Eine andere Perspektive zu haben, hilft mir sehr viel jetzt mit Mitarbeitern umzugehen. Dann bin ich jetzt noch viel lösungsorientierter. Also das hilft mir viel, auch für meine nächsten Aufgaben, die ich quasi mache. Früher war ich irgendwie noch näher dran emotional. Und da kann ich mich jetzt zurücknehmen. Und das ist eher positiv, auch für die Firma gut.“ (Herr Zeller, 223)

Manche Väter sind in ihrem Betrieb regelrecht zu (inoffiziellen) Experten für das Thema Elterngeldmonate avanciert und dienen ihren Kollegen in dieser Frage als Anlaufstelle:

„Also ja, ich weiß, wie es funktioniert. Ja, oder wie gehe ich da ran? Habe ich auch den Kollegen gesagt, gut zu wissen, in sieben Monaten ist es soweit, dann geh bitte und rede erst mal mit deiner Führungskraft. Also wirklich sozusagen eine Art Zeitstrahl aufzeichnen. Was du heute machen musst, und was wenn es soweit ist.“ (Herr Schmieder, 365)

Die Auswirkungen der Elterngeldmonate auf die Beziehung zur Partnerin bewerten die Väter einstimmig als positiv. Natürlich ist es primär das gemeinsame Kind, das zusammenschweißt. Aber auch die Zeit, die gemeinsam verbracht wird, bzw. der erhöhte Kommunikationsbedarf zur Abstimmung der Termine und Betreuungszeiten spielen dabei eine Rolle. Diese sicherlich nicht immer einfachen Absprachen und das Gefühl, sich auf den Partner bzw. die Partnerin verlassen zu müssen und dies auch zu können, geben den Partnerschaften eine zusätzliche Tiefe und Verbundenheit:

„Das ist Gold wert. Also ich glaube, wir sind als Paar auch näher zusammengedrückt, also fester aneinander gebunden, angenehm fest, meine ich.“ (Frau Hafen, F97)

Hinzu kommt, dass Erwartungen vieler Partnerinnen erfüllt werden, die sich von den Vätern eine „aktive Vaterschaft“ wünschen. Je nach Einstellung bezüglich der Rollenverteilung im Paar kann die Übernahme der Vaterrolle entweder in Form von Unterstützung und Entlastung geschehen oder in Form eines (zeitlich begrenzten) Rollentausches und der damit verbundenen Hauptverantwortung in der Kinderbetreuung. Im ersten Fall werden die Elterngeldmonate hauptsächlich als gemeinsam verbrachte Familienzeit angelegt. Im zweiten Fall werden sie auch versetzt in Anspruch genommen und ermöglichen dadurch Eigenzeiten und einen beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin.

Dieser Logik folgend (EGM nur gemeinsam vs. EGM auch versetzt), lassen sich die Paare des Samples in zwei Gruppen unterteilen (vgl. Tab. 5.1). Dabei fällt auf, dass eine Wechselwirkung zwischen der Anzahl der Elterngeldmonate des Vaters sowie der Art der Nutzung dieser Monate besteht:

- a) Von den 15 Vätern, die **stets maximal zwei Elterngeldmonate** in Anspruch genommen haben, wurde bei zehn Vätern die Auszeit *ausschließlich gemeinsam* genutzt und als gemeinsame Familienzeit mit Partnerin und Kind(ern) verbracht. Nur fünf Väter waren (*auch*) *versetzt* zur Mutter des Kindes in den Elterngeldmonaten – und damit (zumindest abschnittsweise) auch Hauptverantwortliche für die Betreuung des Kindes.
 - Die Mehrheit der zehn Väter, die ausschließlich parallel zur Partnerin in den EGM waren, hat diese Zeit als eine Art „Urlaub“ betrachtet. Tatsächlich haben sechs dieser neun Väter in den Elterngeldmonaten dann auch eine Urlaubsreise mit der ganzen Familie unternommen (n=6).
 - Nur vier Väter haben während der gemeinsamen Familienzeit keine gemeinsame Urlaubsreise unternommen.
- b) Von den 28 Vätern, die **einmal oder sogar mehrmals mindestens drei Elterngeldmonate** zu Hause verbracht haben, haben 19 ihre Elterngeldmonate (*auch*) *versetzt* zur Partnerin genommen und in dieser Zeit (zumindest abschnittsweise) die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und Haushaltsführung getragen (mindestens: wenn die Mutter mit ihrer beruflichen Arbeit befasst war). Neun weitere Väter haben ihre EGM hingegen ausschließlich *als gemeinsame Familienzeit* verbracht und waren zeitgleich mit ihrer Partnerin zu Hause. Von Letzteren hat die Mehrheit während der gemeinsamen Familienzeit eine Urlaubsreise mit der Familie während der EGM absolviert (n=5).

Tab. 5.1: Nutzungsform und Dauer der Elterngeldmonate der interviewten Väter (n=43)				
EGM gemeinsam/versetzt		EGM Dauer des Vaters		
		stets maximal 2 Monate	einmal mindestens 3 Monate	mehrmals mindestens 3 Monate
EGM nur gemeinsam	Ohne Urlaubsreise	Kogge Streicher Hanse Maler	Sonne Rebstock Malve Nordwind	
	Mit Urlaubsreise	Bauer Schmied Haller Kupfer Schmieder Menz (nEGV)	Zeller Walker Albrecht	Nickel Vaart
EGM auch versetzt	Lange Über- schneidung	Reuter Mönig	Kelter Koch Rabe Gleis Spätlese	
	Kurze Über- schneidung	Wind Schilling Alexander	Vogel Igel Walter Hellert Fahrer Luft Ludwig Ostermann Brandt	Hafen Storch Weinberg Kettler Turm

5.1.1 Gemeinsame Nutzung

19 der interviewten Väter haben ihre Elterngeldmonate ausschließlich **gemeinsam mit ihren Partnerinnen** verbracht (vgl. obere Hälfte von Tab. 5.1). Hier überwiegen traditionelle Rollenmuster und Motive, die biologischen Begründungen folgen:

„Also ich kann es mir für mich jetzt nicht vorstellen, weil ich definiere die Rolle einer Mutter in Bezug aufs Kind ein bisschen anders als die vom Vater.“ (Herr Bauer, 343, gefragt nach der Möglichkeit einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate bzw. nach einem Rollentausch)

„Es gibt oder gab Sachen, wo ich mich schwer getan habe, weil er recht mamafixiert ist oder war. Schlafen, ins Bett bringen und so was. Mittlerweile machen wir es grundsätzlich zusammen, das funktioniert am besten.“ (Herr Bauer, 165)

In dieser Gruppe werden die Elterngeldmonate der Väter oftmals eher beruflichen Dingen nachgeordnet, d.h. die Priorität bleibt bei den Anforderungen des Berufes – der Zeitpunkt und die Dauer der Elterngeldmonate richtet sich nach Hoch- und Niedrigbelastungsphasen im Job.

Die Elterngeldmonate dieser Väter sind als Familienzeit angelegt, d.h. der Vater unterstützt seine Partnerin bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Häufig wird hier die erste Phase nach der Geburt zu Hause verbracht, bis die Partnerin wieder fit ist und sich die neue Familiensituation einge spielt hat. Im Interview werden die Elterngeldmonate dann häufig als eine Art „längerer Urlaub“ be-

schrieben (z.B. Herr Bauer, Herr Schmied, Herr Haller, Herr Kupfer, Herr Walker, Herr Vaart und Herr Schmieder):

„Es ist halt so ähnlich wie ein Urlaub, ein etwas längerer Urlaub.“ (Herr Haller, 103)

In einigen Fällen werden die Elterngeldmonate der Väter auch aufgesplittet und zusätzlich zum ersten Elterngeldmonat im Anschluss an die Geburt, werden der zweite bzw. die weiteren Monate gegen Ende der Elterngeldphase der Partnerin zusammen verbracht. Insbesondere der zweite Zeitausschnitt wird in vielen Fällen als gemeinsamer Urlaub gestaltet. (Besonders auffällig sind die Familienbesuche im Ausland, wenn einer der Partner/innen aus einem anderen Land stammt bzw. einen Migrationshintergrund hat, z.B. Herr Kogge, Herr Walker, Herr Zeller, Herr Nickel und Herr Albrecht.)

„Und dann war es der erste Monat, um praktisch direkt nach der Geburt da zu sein und zu unterstützen. Da haben wir natürlich auch keinen Urlaub gemacht, da waren wir einfach zu Hause und haben geschaut, dass wir alles ins Lot bekommen. Und der zwölfte Monat war dann eher der Gedanke, da dann auch schon Urlaub zu machen.“ (Herr Kupfer, 55)

In Familien mit mehr als einem Kind übernimmt der Vater im ersten Monat nach der Geburt zumeist die Betreuung des älteren Kindes, während sich die Mutter um das Neugeborene kümmert (z.B. Herr Nickel).

5.1.2 (Teilweise) Versetzte Nutzung

24 der interviewten Väter haben ihre Elterngeldmonate dagegen **versetzt bzw. teilweise versetzt** zu den Partnerinnen in Anspruch genommen (vgl. untere Hälfte von Tab. 5.1). In diesen Fällen handelt es sich zumeist um Väter, die betonen, dass sie „aus eigenem Antrieb“ heraus mehr als zwei Elterngeldmonate nutzen wollten – und nicht nur deswegen, weil die Partnerin dies von ihnen verlangt hat. Sie legen Wert darauf, (auch) als Vater eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und als gleichwertige Betreuungsperson wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Aus diesem Grund ist es ihnen wichtig, ebenfalls für eine gewisse Zeit die Hauptverantwortung in der Betreuung zu übernehmen und mit dem Kind alleine zu Hause zu sein.

In dieser Gruppe überwiegt das Motiv, den beruflichen Wiedereinstieg der Frau zu ermöglichen bzw. zu begünstigen. Diese Entscheidung fußt oftmals auf einer mehr oder weniger egalitären Orientierung der Paare und dem Wunsch nach geteilter Care-Verantwortung. Im Fall von Familie Ostermann treten dann auch finanzielle Überlegungen in den Hintergrund:

„Also das Elterngeld, ja, ist halt Geld. Ist schön und gut, aber ist nicht das Einzige im Leben. Also wenn wir uns nur nach dem Geld gerichtet hätten, ist das Modell natürlich totaler Quatsch, weil ich verdiene jetzt mit 25 Stunden immer noch anderthalbmal so viel wie meine Frau.“ (Herr Ostermann, 171)

Gleichzeitig erleben gerade diese Paare in ihrem Alltag auch die Herausforderungen einer egalitären Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Vor diesem Hintergrund treten die Vor- und Nachteile einer klassischen Rollen- und Aufgabenteilung deutlich hervor:

„Und ich glaube, manchmal muss ich heute sagen, ganz ehrlich, dass klassische Rollenbilder nicht ohne Grund entstanden sind. Sondern die vereinfachen glaube ich an vielen Ecken und Enden einiges. Dieses klassische Rollenbild haben wir in der Beziehung niemals gelebt, deshalb stand es auch niemals zur Debatte. Meine Frau geht genauso gern arbeiten wie ich und wir wollten beide das Kind haben. [...] Das macht das aber mal ganz von außen betrachtet an

*vielen Stellen glaube ich ein bisschen einfacher, weil jeder weiß, was sind so seine Rollen.“
(Herr Rabe, 136-140)*

Besonderes Kennzeichen dieser Väter ist, dass sie für den gesamten bzw. einen gewissen Zeitraum ihrer Elterngeldmonate die Hauptverantwortung für das Kind übernehmen. Damit kommt es zu einem zeitlich begrenzten Rollentausch. Häufig sind die Väter dieser Gruppe zusätzlich kurz nach der Geburt ein bis vier Wochen unterstützend zu Hause.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Väter, die sich phasenweise auch alleine um das Kind gekümmert haben, tiefer- bzw. weitergehende Erfahrungen machen als andere Väter, die ihre Elterngeldmonate ausschließlich gemeinsam mit den Partnerinnen verbringen. Diese Erfahrungen reichen vom „Exotendasein“ in frauendominierten Spiel- und Krabbelgruppen (z.B. Herr Vogel und Herr Rabe) bis hin zur Festigung der Vater-Kind-Bindung, die sich dadurch auszeichnet, dass der Vater als gleichberechtigte Erziehungsperson manchmal sogar der Mutter beim Trösten usw. vorgezogen wird. Außerdem können diese Väter oft besser nachvollziehen, wie viel Arbeit Kind und Haushalt zusammen bedeuten. Dies erklärt auch, warum sie die Elterngeldmonate oftmals ehrlicherweise als anstrengend beschreiben und am Ende der Elterngeldmonate mit einer gewissen Erleichterung in ihren Arbeitsalltag zurückkehren (z.B. Herr Reuter, Herr Ludwig und Herr Storch).

Wie Tabelle 5.1 verdeutlicht, entspricht die Gruppe der Väter, die ihre Elterngeldmonate (teilweise) versetzt zu den Partnerinnen gestalten, auch zum größten Teil den Vätern, die mindestens drei Monate in Anspruch nehmen. Den positiven Erfahrungen im privaten Bereich stehen gerade für diese Gruppe zum Teil negative berufliche Konsequenzen durch die über die beiden Partnermonate hinausgehende Auszeit gegenüber (vgl. Kap. 10). Auf familialer Seite bewerten sie außerdem eine knappe Übergabezeit zwischen den Elterngeldmonaten der Partnerin und den eigenen als kritisch. War der Zeitraum der Überscheidung zu knapp bemessen, wird der Wunsch nach einer längeren gemeinsamen Familienzeit artikuliert. Dies gilt ebenso bei sich ergänzender Teilzeiterwerbstätigkeit beider Partner/innen zu versetzten Zeiten/Tagen (z.B. Herr Ludwig, Herr Storch, Herr Turm, Herr Ostermann und Herr Albrecht) (vgl. Kap. 7).

5.2 Differenzierte Betrachtung nach Nutzungsmustern

Im Anschluss an die Darstellung erster Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Bewertung der Elterngeldmonate durch die Väter – z.B. in Abhängigkeit von der Dauer und Aufteilung der Elterngeldmonate – soll im Folgenden ein zweiter Blick auf die Äußerungen der Väter geworfen und verstärkt auf weitere Differenzierungen eingegangen werden. Für dieses Vorgehen werden die Väter nach folgenden Kriterien unterschieden:

- haben beide Partner/innen vor dem ersten gemeinsamen Kind *gleich oder unterschiedlich lang gearbeitet* sowie
- zweitens nach der *Dauer der Elterngeldmonate* des Vaters.

Beide Merkmale sind in Tabelle 5.2 dargestellt und dienen als mögliche Indikatoren für das jeweilige gelebte Paar-Arrangement. Aus dieser Betrachtungsweise ergeben sich entsprechend der Tabellenfelder sechs Gruppen, die im Anschluss einzeln näher charakterisiert werden sollen.

Dabei werden folgende Aspekte berücksichtigt: der *Fokus* in der Begründung des Elterngeld-Nutzungsmusters, die *Bewertung* der Elterngeldmonate, die Aushandlungsprozesse und Auswirkun-

gen auf die *Partnerschaft*, die Erfahrungen und neu hinzugewonnenen Kompetenzen im *Betrieb* sowie ein Ausblick auf möglicherweise in der *Zukunft* liegende Elterngeld- bzw. Teilzeitphasen.

Tab. 5.2: Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des ersten Kindes (nach 2007) im Paarvergleich und Dauer der Elterngeldmonate der interviewten Väter (n=43)			
AZ-Dauer im Paarvergleich (vor Geburt des ersten Kindes)	EGM-Dauer des Vaters		
	stets maximal 2 Monate	einmal mindestens 3 Monate	mehrmals mindestens 3 Monate
Vater länger	Schmieder Streicher Wind Hanse	Rebstock Ludwig Sonne Koch Walker Nordwind	Nickel Hafen
beide gleich lang	Bauer Schmied Reuter Kogge Haller Schilling Maler Mönig Menz(nEGV) Kupfer Alexander	Brandt Ostermann Luft Vogel Walter Albrecht Igel Rabe Zeller Kelter Spätlese Hellert Gleis Fahrer Malve	Turm Kettler Weinberg Storch Vaart
Partnerin länger			

5.2.1 Gleichlange Arbeitszeit-Dauer der Partner/innen vor dem ersten Kind

Väter mit stets maximal zwei Elterngeldmonaten (n=11)

FOKUS Wenn beide Partner/innen vor dem ersten gemeinsamen Kind zwar vergleichbare Arbeitszeiten hatten, die Väter jedoch nicht mehr als zwei Elterngeldmonate in Anspruch nehmen, wird trotz egalitärer Ansichten bzgl. der Erwerbsarbeit von dieser Gruppe Väter schnell automatisch die Frau als Mutter in der Rolle der Hauptbezugsperson für das Kind gesehen. Dies wird oftmals mit dem Stillen des Babys begründet. Als Motiv für die Nutzung der Elterngeldmonate steht für diese Väter die zeitweise Entlastung der Mutter im Vordergrund. Dabei steht eher der Aspekt des Helfens im Zentrum und weniger die alleinige Übernahme von Tätigkeiten und Verantwortung. Entsprechend sind die Elterngeldmonate meist als Familienzeit bzw. als gemeinsamer Urlaub angelegt. Manche dieser Väter hatten sich für die Elterngeldmonate auch vorgenommen, bestimmte Dinge zu Hause zu erledigen, mussten dann aber feststellen, dass die Zeit sehr ausgefüllt war, schnell verging und Kindererziehung eben Arbeit bedeutet.

BEWERTUNG Von dieser Gruppe Väter werden die Elterngeldmonate als schöne Zeit mit der Familie empfunden – als eine Art Urlaub. Bei einigen Vätern tauchten auch Zweifel auf, ob sie der Aufgabe

der Kinderbetreuung gewachsen seien bzw. wie sich die gemeinsame Zeit gestalten würde. Während der Elterngeldmonate findet vielfach ein Lernprozess statt, der das Verständnis für die von der Partnerin übernommenen Aufgaben in Kinderbetreuung und Haushalt fördert.

PARTNERSCHAFT Eine ungleiche Aufteilung der Elterngeldmonate wird meist mit Einkommensunterschieden begründet. Zwei Elterngeldmonate der Väter kurz nach der Geburt werden als fair angesehen und hilfreich zur Unterstützung der Partnerin, auch für die Einstellung auf die neue Familiensituation. Zum Teil wird diese Unterstützung auch konkret von den Partnerinnen eingefordert und die beiden Partnermonate von den Vätern verlangt. Auch die Abneigung gegen eine Fremdbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes ist für diese Väter ein Grund zur Inanspruchnahme von zwei Elterngeldmonaten. Rückblickend hat das gemeinsame Kind die allermeisten Paare „zusammengeschweißt“.

BETRIEB Ein Teil der Väter beschreibt nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz eine Effizienzsteigerung in ihrer Arbeitsweise, die sie als neu erworbene Familienkompetenzen einordnen. Andere empfinden keine derartige Veränderung, sondern sprechen höchstens von gewonnenem Abstand, der neue Gedanken und Motivation mit sich bringt. Wählen die Väter nur eine vergleichsweise kurze Auszeit von maximal zwei Monaten, wird in den meisten Betrieben keine konkrete Vertretung organisiert, sondern die Arbeit wird von Kolleg/innen übernommen oder muss bis zur Rückkehr der Väter warten. Um die betrieblichen Abläufe möglichst nicht zu belasten, passen viele Väter dieser Gruppe die Lage und Dauer ihrer Elterngeldmonate an berufliche Bedarfe an, indem sie z.B. einen Projektabschluss abwarten oder die beiden Partnermonate aufsplitten.

ZUKUNFT Manche Väter dieser Gruppe würden unter Idealvoraussetzungen (z.B. wenn die Partnerin ein vergleichbares oder höheres Einkommen als sie selbst erzielt) auch mehr als zwei Elterngeldmonate nehmen. Sie sind auf den (Vor-)Geschmack eines Rollentausches gekommen.

Väter mit einmal mindestens drei Elterngeldmonaten (n=15)

FOKUS Väter, die einmal mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben und dadurch im Vergleich zur ersten Gruppe stärker in die Pflichten in Kinderbetreuung und Haushalt eingebunden sind, stellen fest: Die Elterngeldmonate sind schön, aber anstrengend. Besonders dann, wenn sie nicht als gemeinsame Familienzeit oder als Urlaub verbracht werden. Durch das eigene Erleben werden Unterschiede in der Rollenverteilung zwischen Vater und Mutter wahrgenommen und zum Teil verändert. Vorwiegend wird eine Prioritätenverschiebung vom Beruf hin zur Familie und ein Lernprozess bzgl. der tatsächlich anfallenden Care- und Hausarbeit beschrieben.

BEWERTUNG Rückblickend bewerten diese Väter die Elterngeldmonate als wichtige Auszeit für sich selbst, die aber auch wichtig und empfehlenswert für die Kinder und die Vater-Kind-Bindung ist. Einige Väter hatten sich vorgenommen, während der Elterngeldmonate endlich einmal liegengebliebene Dinge zu erledigen (z.B. die Fertigstellung der Steuererklärung, das Aufräumen des Kellers oder Arbeiten am Haus). Diese Arbeiten konnten aber nicht oder nur unzureichend realisiert werden und führten manchmal sogar zu Unzufriedenheit oder Überlastung.

PARTNERSCHAFT Die längere Elterngeldphase der Väter dient neben der Entlastung insbesondere dem beruflichen Fortkommen der Partnerin. Dies setzt allerdings voraus, dass der Vater während seiner Elterngeldmonate die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernimmt. Kann ein zufriedenstellendes Arrangement gefunden werden, hat dies auch einen positiven Effekt auf die Qualität der Paarbeziehung. Die gemeinsam verbrachte Familienzeit schweißt trotz Verlust von Eigen- und Paarzeiten eng zusammen und hilft, sich gegenseitig besser zu verstehen und zu organisieren. Die realisierte Dauer der Elterngeldmonate beruht für diese Gruppe teils auf dem Wunsch des Vaters

nach Beteiligung, teils auch auf dem Wunsch der Mutter bzw. entsteht aus gemeinschaftlichen Erwägungen und Einstellungen.

BETRIEB In Bezug auf die Anforderungen im Beruf, geben die Elterngeldmonate den Vätern im Umgang mit Problemen neue Motivation, innere Ruhe und Gelassenheit. Sie haben gelernt, in kürzerer Zeit strukturierter und effektiver – also produktiver – zu arbeiten. Dies wird von ihnen häufig im Zuge einer Reduktion der Arbeitszeit-Dauer auf Teilzeit verlangt. Viele berichten einen Zugewinn an Organisationstalent, Zeitmanagement und der Kompetenz, „Grenzen zu setzen“, also Beruf und Familie klarer zu trennen und nicht permanent verfügbar zu sein. Dieser neu gewonnene Abstand hilft, Probleme origineller und weniger verbissen zu lösen. Die Erfahrung in der Vaterrolle bewirkt außerdem eine neue Offenheit und größeres Verständnis für unterschiedliche Rollenmodelle von Mitarbeiter/innen sowie erhöhte Sozialkompetenz und Fokus in der Führung von Mitarbeiter/innen.

ZUKUNFT Bis auf wenige Väter, die berufliche Konsequenzen fürchten, würden fast alle Befragten dieser Gruppe ihre Entscheidung für mehr als zwei Elterngeldmonate wiederholen und denken sogar über eine Ausweitung dieser Zeit nach.

Väter mit mehrmals mindestens drei Elterngeldmonaten (n=5)

FOKUS Bei mehrmaliger Nutzung von mindestens drei Elterngeldmonaten sind häufig stark ausgeprägte egalitäre Einstellungen bei den Paaren anzutreffen. Die Väter möchten sich als gleichberechtigte Partner in die Kinderbetreuung einbringen und übernehmen während ihrer Elterngeldmonate die Hauptverantwortung für das Kind. Dabei können sich zu kurze Überschneidungen zwischen den Elterngeldphasen beider Partner/innen als problematisch erweisen.

BEWERTUNG Auch diese Gruppe Väter erlebt die Elterngeldmonate als Lernprozess, der gleichzeitig als einzigartige Erfahrung und schöne, wenn auch anstrengende Zeit beschrieben wird. Die Eltern verstehen sich als gleichberechtigte Partner/innen, was eine Reflexion des eigenen Verhaltens, die Notwendigkeit loszulassen und die Anerkennung anderer Vorgehensweisen voraussetzt.

PARTNERSCHAFT Längere Elterngeldphasen der Väter bedeuten Entlastung und Verständnis für die Partnerin und ihre Rolle als Mutter und Erwerbstätige. Die Mehrheit der Paare versucht, ihre egalitären Vorstellungen einer Paarbeziehung im Alltag umzusetzen, auch wenn sie feststellen müssen, dass manche Dinge in der klassischen Rollenverteilung einfacher sein könnten. Sind die gemeinsamen Kinder insbesondere auf den Kinderwunsch des Vaters zurückzuführen, übernimmt er mit einer besonderen Selbstverständlichkeit seinen Anteil in der Kinderbetreuung.

BETRIEB In dieser Gruppe ist eine deutliche Prioritätenverschiebung weg vom Beruf, hin zu Familie und Kind(ern) festzustellen. Aber auch diese Väter setzen ihre neu erworbenen Familienkompetenzen im Beruf ein: Zeitmanagement, Strukturierung, Aufgabenteilung, Gelassenheit, Effektivität usw. werden als positive, neue, durch EGM erworbene Kompetenzen genannt.

ZUKUNFT Da die Väter dieser Gruppe bereits mehrere Kinder haben, ist eine weitere Nutzung stark hypothetisch bzw. die Väter haben bereits das Nutzungsmuster gefunden, das am stärksten ihren Wünschen entspricht. Ein Vater äußert den Wunsch, die Elterngeldmonate auch einmal für einen gemeinsamen Urlaub nutzen zu wollen.

5.2.2 Längere Arbeitszeit-Dauer der Väter vor dem ersten Kind

Väter mit stets maximal zwei Elterngeldmonaten (n=4)

FOKUS Durch die längere Arbeitszeit-Dauer des Vaters vor der Geburt des ersten gemeinsamen Kindes, ist bereits eine gewisse Rollenverteilung auf der Paarebene vorgegeben. Im Fokus stehen deshalb einerseits die Gewährleistung der Betreuung des Kindes sowie andererseits die Schaffung von Familienzeiten.

BEWERTUNG Drei Väter dieser Gruppe haben ihre Elterngeldmonate durch die parallele Nutzung mit ihren Partnerinnen bewusst als Familienzeit erlebt, die insbesondere Herr Hanse als sehr intensiv beschreibt. Herr Schmieder und Herr Streicher hatten sich darüber hinaus weitere Aufgaben für die Elterngeldphase vorgenommen: Herr Schmieder konnte die Zeit für den Ausbau des Eigenheims nutzen, Herr Streicher dagegen hat damit schlechte Erfahrungen gemacht. Herrn Wind – der als Einziger dieser Gruppe die Elterngeldmonate versetzt zu seiner Partnerin genommen hat – geht es ähnlich. Auch er würde sich für die Zukunft mehr gemeinsame Familienzeit wünschen.

PARTNERSCHAFT Durch die Elterngeldmonate des Vaters soll insbesondere die Partnerin unterstützt und entlastet werden, was als positiv für die Paarbeziehung insgesamt erlebt wird. Im Falle von Herrn Wind dienen dagegen seine Elterngeldmonate konkret dem beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin, der dadurch realisiert werden konnte.

BETRIEB Für die Väter dieser Gruppe spielt eine Prioritätenverschiebung vom Beruf zur Familie eine untergeordnete bis gar keine Rolle. Dennoch berichten auch sie über neu hinzugewonnene Familienkompetenzen und werden an ihrem Arbeitsplatz als Väter sichtbar. Herr Schmieder beispielsweise ist in seiner Firma zum Experten für Elterngeldmonate avanciert und berät Kollegen.

ZUKUNFT Die Väter können sich eine erneute Nutzung von Elterngeldmonaten vorstellen, gleichzeitig äußert z.B. Herr Hanse den Wunsch nach flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf mehrere kürzere Auszeiten.

Väter mit einmal mindestens drei Elterngeldmonaten (n=6)

FOKUS Durch die zentrale Rolle dieser Väter als Familienernährer, wird die dauerhafte Vaterrolle in den Elterngeldmonaten auffallend oft als belastend und anstrengend beschrieben. Die Erwerbsarbeit wird bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz entsprechend gerne wieder aufgenommen und ist nun fast erholsam.

BEWERTUNG Überwiegend erinnern sich die Väter dieser Gruppe an die Elterngeldmonate als eine sehr anstrengende Zeit neuer Anforderungen zu Hause, die die Belastungen der Arbeitswelt noch übertreffen. Demgegenüber sehen sie den Nutzen, den ihre Elterngeldmonate für die Entwicklung des Kindes und die Vater-Kind-Beziehung haben.

PARTNERSCHAFT Auch in dieser Gruppe liegen die Motive der Entlastung der Partnerin sowie der Unterstützung ihres Wiedereinstiegs vor. Steigt der Arbeitszeitumfang der Partnerin an, geht dies mit erhöhten Anforderungen an Absprachen und Terminkoordination einher und verringert die bereits raren Paarzeiten.

BETRIEB Vor dem Hintergrund der beschriebenen Belastungen der Väter, werden von ihnen insbesondere die Vor- und Nachteile einer eigenen Teilzeitbeschäftigung diskutiert, die jedoch aktuell von keinem Vater aus der Gruppe realisiert werden können.

ZUKUNFT Auch in Bezug auf die Frage nach zukünftigen Nutzungsvarianten wird über Kombinationsmöglichkeiten mit Teilzeitarbeit nachgedacht, um einerseits die Partnerin unterstützen zu können und andererseits der eigenen Ernährerrolle gerecht zu werden.

Väter mit mehrmals mindestens drei Elterngeldmonaten (n=2)

FOKUS In dieser Gruppe dominiert eine Aufsplittung der Elterngeldmonate oder es findet eine Orientierung an konkreten Vorgaben des Berufs bzw. besonderen familialen Situationen statt.

BEWERTUNG Insgesamt bewerten die Väter dieser Gruppe ihre Elterngeldmonate als positive Zeit, die zugleich als stressig und intensiv erlebt wird. Sorgen bezüglich des Jobs und die Gewissheit, liegengebliebene Arbeit nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz nachholen zu müssen, werfen allerdings ebenfalls ein negatives Licht auf die Zeit der Elterngeldmonate.

PARTNERSCHAFT Die eigenen Elterngeldmonate werden als notwendige Voraussetzung zum gemeinsamen Familienprojekt beschrieben, ohne welche das Paar eventuell gar keine oder höchstens ein Kind bekommen hätte. Die Elterngeldmonate der Väter führen zunächst zu einer Entlastung der Mutter (im Hinblick auf die von ihr übernommene Erziehungsarbeit bzw. zur Ermöglichung ihres Wiedereinstiegs), langfristig zu einer engeren, verständnisvolleren Partnerschaft.

BETRIEB Hauptsächlich werden von den Vätern dieser Gruppe als neue Familienkompetenzen Gelassenheit, Strukturiertheit und Effektivität beschrieben, die auch in ihrem Berufsalltag zur Anwendung kommen. Es wird ebenfalls das Risiko negativer Konsequenzen aufgrund von langen Elterngeldmonaten thematisiert, z.B. in Bezug auf eine nicht garantierte Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz. Als problematisch werden ebenfalls nicht vorhandene Vertretungsregelungen gesehen.

ZUKUNFT Auch diese Väter spielen mit dem Gedanken, verstärkt auf Teilzeitmodelle zu setzen, um sich im Berufs- und Familienalltag Entlastungen zu schaffen.

5.3 Zusammenfassung

Um die Erfahrungen der 43 Väter zu strukturieren, die im Rahmen des Projekts „Elterngeldzeit für Väter“ interviewt wurden – während ihrer Elterngeldmonate und in ihrer Bewertung im Rückblick – werden in diesem Kapitel drei Kriterien herangezogen:

- a) die Dauer der Elterngeldmonate der Väter,
- b) die Nutzungsform bzw. die Lage der Elterngeldmonate
- c) die Arbeitszeit-Dauer vor dem ersten Kind im Paarvergleich.

a) Die *Dauer der Elterngeldmonate* der Väter schafft eine zentrale Voraussetzung für die Intensität ihres Engagements in der Kinderbetreuung. Das spiegelt sich einerseits in der Differenziertheit der berichteten Erlebnisse und deren Bewertung wider und korreliert andererseits stark mit der (zeitweisen) *Übernahme der Hauptverantwortung* für die Kinderbetreuung. Da der erste Elterngeldmonat generell als Eingewöhnungsphase beschrieben wird und die Elterngeldmonate insgesamt sehr schnell vergehen – so die Bewertung der Interviewpartner – kann in Bezug auf die anvisierte nachhaltige Gewinnung der Väter für die Kinderbetreuung resümiert werden: „je länger – desto besser“.

b) Dies gilt insbesondere in Verbindung mit der Nutzungsform bzw. der *Lage der väterlichen Elterngeldmonate zu denen der Partnerin*. Als zentral hat sich die Frage herausgestellt, ob der Vater seine Elterngeldmonate ausschließlich gemeinsam mit der Partnerin und damit als Familienzeit verbringt

oder ob er seine Elterngeldmonate auch versetzt zur Partnerin nimmt und damit zum hauptverantwortlichen Betreuer des Kindes wird.

c) Hingegen erweist sich die *Arbeitszeit-Dauer* vor dem ersten Kind als vergleichsweise weniger relevanter Faktor. Die Arbeitszeit-Dauer vor der Familienphase kann allerdings als möglicher Indikator für das jeweilige Paar-Arrangement herangezogen werden. Je ähnlicher die Arbeitszeit-Dauer beider Partner/innen vor dem ersten Kind war, umso wahrscheinlicher ist es, dass das Paar auch langfristig ein egalitäres Arrangement anstrebt. Oder anders herum: Haben die Väter bereits vor dem ersten Kind länger gearbeitet als ihre Partnerinnen, so stabilisiert sich diese Aufgabenteilung mit der Geburt des ersten Kindes. Bei Paaren mit gleichem Erwerbsumfang vor dem ersten Kind ist es dagegen wahrscheinlicher, dass die Väter mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch nehmen und es kommt ebenfalls häufiger zu einer (zeitweiligen) Übernahme der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung durch die Väter. Dies wiederum erleichtert den Wiedereinstieg der Partnerin in den Beruf.

Insgesamt ermöglicht die Dauer der Elterngeldmonate der Väter eine einfach nachvollziehbare und zugleich inhaltlich relevante Strukturierung der Bewertungen der Elterngeldmonate durch die Väter. Inwiefern dieses Kriterium auch für die Bewertungen der Väter aus der quantitativen Online-Befragung eine Rolle spielt, soll abschließend im Folgenden herausgearbeitet werden.

5.4 Quantitative Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die quantitativen Ergebnisse der Online-Befragung von Elterngeldvätern unterstreichen die Trends aus der qualitativen Interview-Analyse hinsichtlich der Bewertung der Elterngeldmonate durch die Väter (vgl. Abb. 5.1). Für rund 90 Prozent aller Väter hat sich durch ihre Elterngeldmonate zum einen *eine intensive Beziehung zu ihrem Kind entwickelt*, zum anderen werden sie *von ihrem Kind als gleichwertige Betreuungsperson wahrgenommen*. Für jeweils zwei Drittel der Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, trifft dies sogar „voll und ganz zu“, während nur etwa die Hälfte der Zwei-Monats-Väter beiden Aussagen „voll und ganz“ zustimmen kann. Dieser statistisch signifikante Unterschied zwischen beiden Vätergruppen deutet auf die unterschiedliche Qualität der Vater-Kind-Beziehung in Abhängigkeit von der Zahl der Elterngeldmonate des Vaters hin.

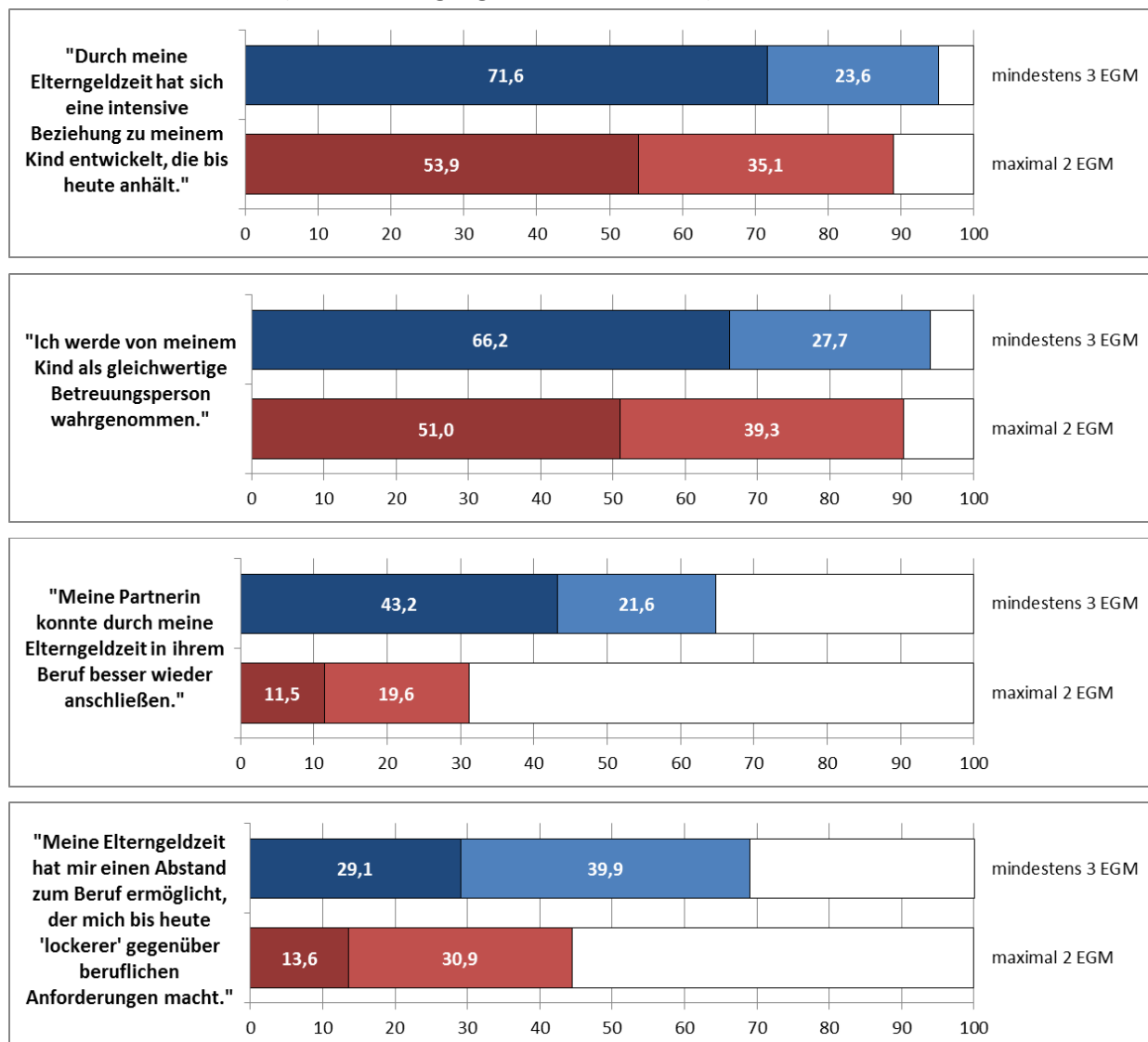
Signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen zeigen sich ebenfalls in der Bewertung des Berufseinstiegs der Partnerin sowie in Bezug auf ein verändertes Verhältnis zum eigenen Beruf. Während zwei Drittel der Väter, die eine über die beiden Partnermonate hinausgehende Auszeit gewählt haben, *den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin mit den eigenen Elterngeldmonaten konkret unterstützen konnten* – eine der zentralen Intentionen dieses politischen Instruments – trifft dies nur auf etwa ein Drittel der Väter mit maximal zwei Elterngeldmonaten zu. *Mehr Abstand zum eigenen Beruf und den beruflichen Anforderungen* konnten knapp 70 Prozent der Väter gewinnen, die mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, im Vergleich zu rund 45 Prozent in der Gruppe der Zwei-Monats-Väter.

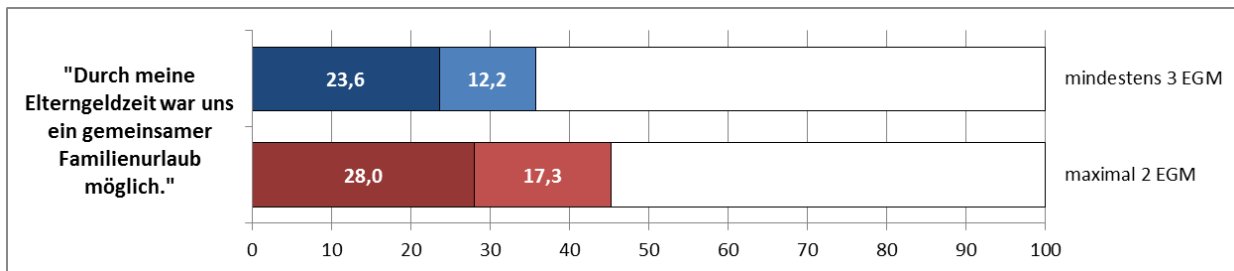
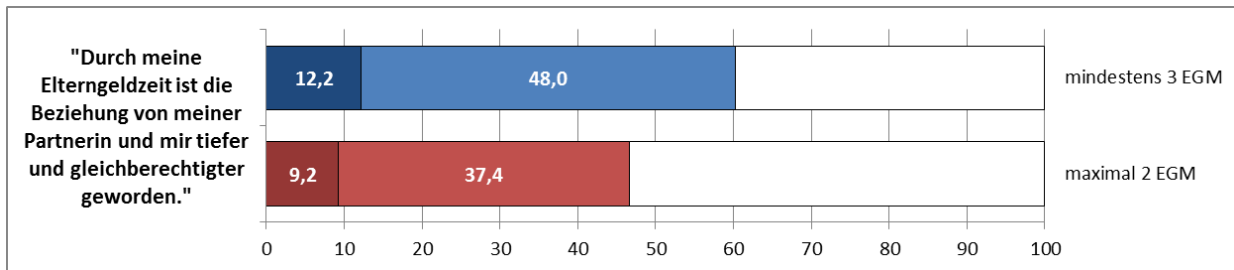
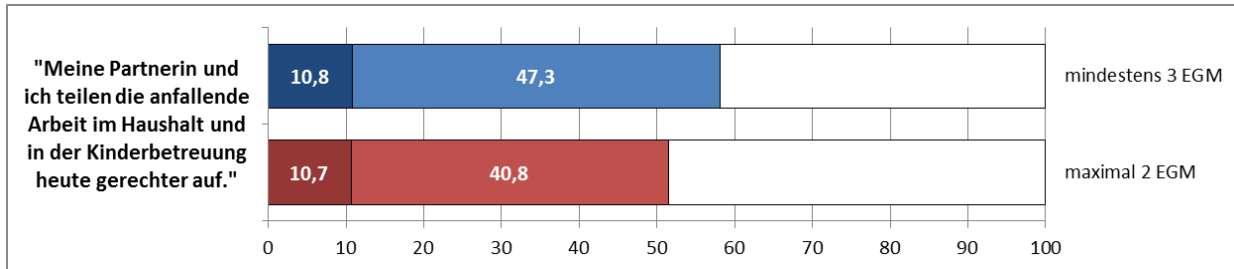
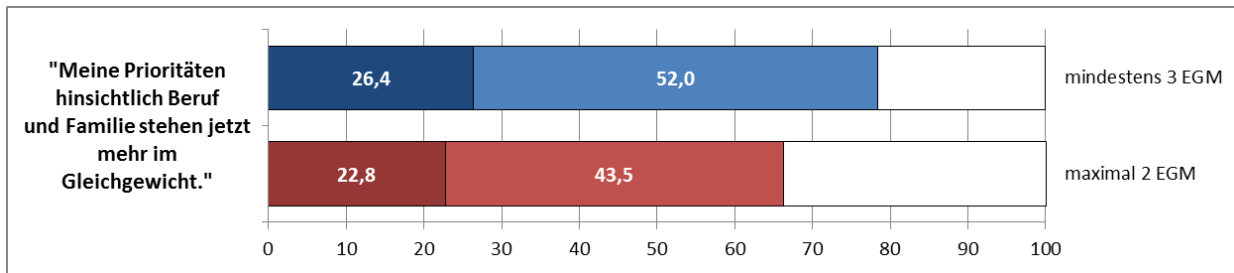
Für die Mehrheit der befragten Väter haben sich außerdem *die Prioritäten in Beruf und Familie hin zu einer größeren Balance verschoben*, allerdings zeigen sich hier keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen beiden Vätergruppen. Gleiches gilt auch für die drei letzten Items: Jeweils etwas mehr als die Hälfte der Väter gibt an, dass sich durch ihre Elterngeldmonate nicht nur ihr Engagement in der Kinderbetreuung positiv verändert hat, sondern dass sie sich heute auch *die im Haushalt anfallenden Aufgaben mit ihrer Partnerin gerechter aufteilen*. Die *Beziehung zur Partnerin* scheint mehrheitlich ebenfalls durch die Elterngeldmonate der Väter gewonnen zu haben. Die insgesamt

geringste Zustimmung erhält die Frage nach einem durch die Elterngeldmonate *ermöglichten Familienurlaub*, dem nur von ca. 40 Prozent der Befragten zugestimmt wird.

Damit unterstreichen die Ergebnisse der Online-Befragung zum einen die besondere Relevanz der Dauer der Elterngeldmonate des Vaters für die Qualität und Bewertung dieser beruflichen Auszeit für die Familie, zum anderen bestätigen sie die von den 43 interviewten Vätern hervorgehobenen Themen: die Bedeutung der Elterngeldmonate für ihre Beziehung zum Kind, für ihr Engagement in der Kinderbetreuung, für den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin sowie für eine neu gewonnene Balance zwischen Beruf und Familie.

Abb. 5.1: Auswirkungen der Elterngeldmonate des Vaters auf Kinderbetreuung, Beruf und Partnerschaft nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)





(Lesehilfe: dunklere Farbtöne = „trifft voll und ganz zu“, hellere Farbtöne = „trifft zu“)

6. Verhalten der Vorgesetzten und Reaktionen der Väter

In der explorativen Studie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) wurde für die unmittelbaren Vorgesetzten eine Schlüsselfunktion bei der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate diagnostiziert: „Gerade die Entscheidung, wie viele Elterngeldmonate sich der Vater zu nehmen ‚traut‘ und ob dies auch in Teilzeit vorstellbar ist, hängt stark von den Einstellungen seines Vorgesetzten ab“, so die Feststellung rund zwei Jahre nach der Einführung des neuen Elterngelds (ebd., 155).

Dass dies immer noch gilt, wurde bereits in Kapitel 4 beschrieben. Doch nicht alle Vorgesetzten reagieren gleich. In diesem Kapitel stehen daher die unterschiedlichen Einstellungen und Verhaltensweisen der Vorgesetzten sowie die Reaktionen der Väter auf das Verhalten der Vorgesetzten im Mittelpunkt.

6.1. Verhalten der Vorgesetzten

Ob die Väter Elterngeldmonate (EGM) in Anspruch nehmen – und ob sie ihr Unternehmen als väter- bzw. familienorientiert empfinden – hängt stark vom jeweiligen Vorgesetzten und seinen Reaktionen auf die Wünsche und Bedarfe der Väter ab. Die Vorgesetzten haben auch 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.

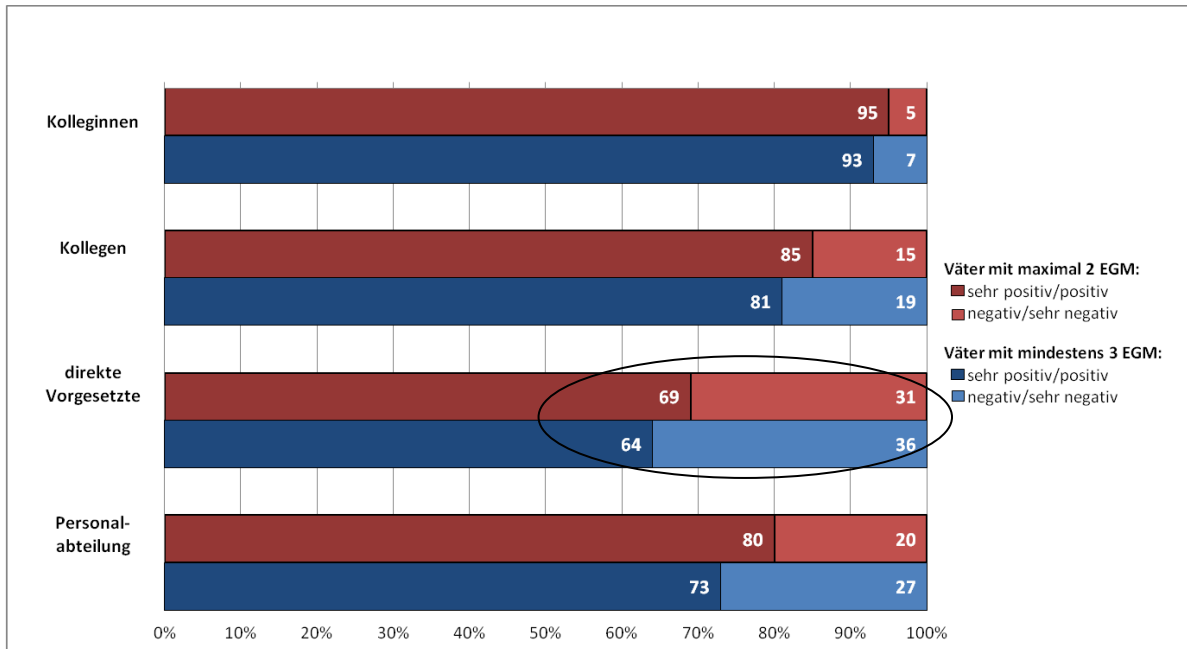
Die quantitativen wie die qualitativen Forschungsergebnisse zeigen Unterschiede zwischen den Erstreaktionen der unmittelbaren Vorgesetzten – also dem Moment, in dem der Vater den Vorgesetzten über die Inanspruchnahme der EGM informiert – und der Bereitschaft, den Vater im weiteren Verlauf zu unterstützen.

6.1.1 Erstreaktionen

Insgesamt entsteht auf der Basis des gewonnenen empirischen Materials der Eindruck, dass der Umgang mit den Elterngeldwünschen und -bedarfen zunehmend mehr zur Normalität wird. Jedoch zeigen die meisten Vorgesetzten, im Vergleich mit anderen betrieblichen Akteuren, noch am ehesten eine negative Reaktion, wenn die Väter ihre Elterngeldzeit im Unternehmen bekannt machen (vgl. Abb. 6.1). Zwar gaben 69 Prozent der Väter mit ein bis zwei Elterngeldmonaten (EGM) in der Online-Befragung an, dass ihr unmittelbarer Vorgesetzter positiv reagiert habe – im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass 31 Prozent eine negative Reaktion seitens ihrer Vorgesetzten erfuhren. Bei den Vätern mit drei oder mehr EGM wuchs dieser Wert sogar auf 36 Prozent. Rund ein Drittel aller Vorgesetzten steht der Inanspruchnahme der Elterngeldzeit durch die Väter zunächst also kritisch gegenüber. Am positivsten fällt das Verhalten der Kolleginnen aus. Hier reagieren 95 Prozent bzw. 93 Prozent bejahend. Auffallend ist, dass bei allen Akteursgruppen die Reaktionen dann tendenziell schlechter ausfallen, wenn die Dauer der EGM mehr als zwei Monate beträgt. Am auffälligsten ist der Unterschied in den Personalabteilungen. 80 Prozent der sog. Zwei-Monats-Väter gaben an, die Personalabteilung habe positiv reagiert, bei den Vätern, die mehr als die sog. Partnermonate genommen haben, waren es nur noch 73 Prozent. Oftmals begründeten dies die Väter in den Interviews damit, dass die längere Inanspruchnahme noch eher die Ausnahme ist und – insbesondere dann, wenn die

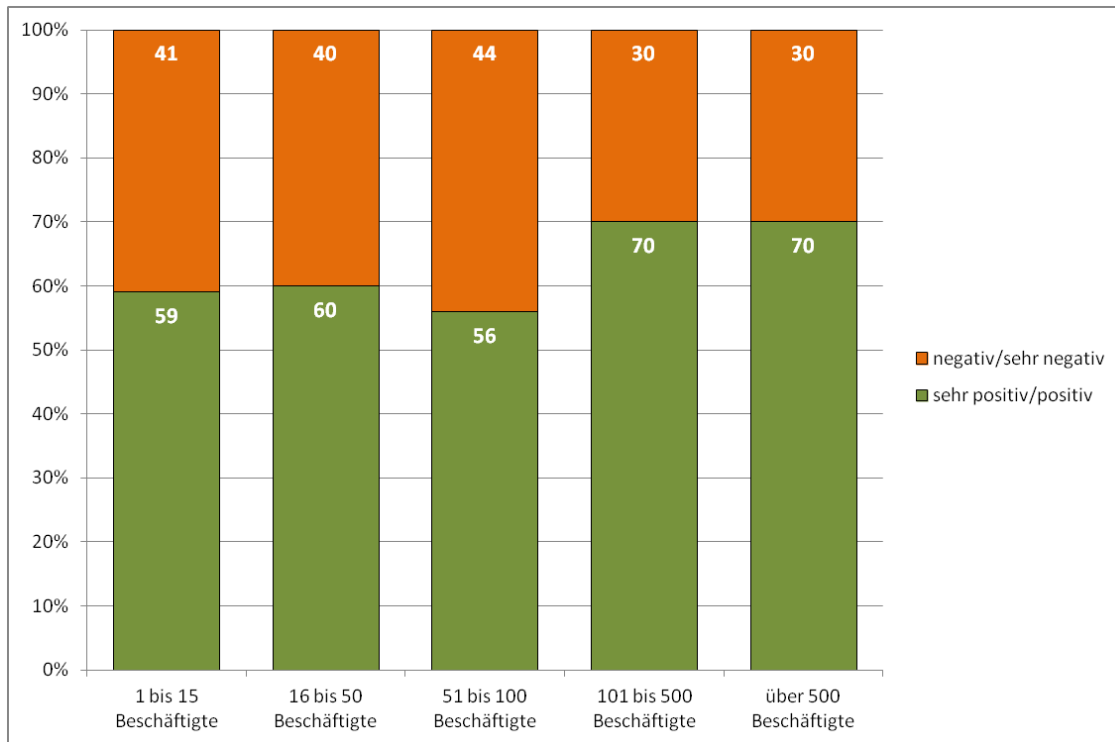
Nutzungsmuster etwas komplexer ausfallen – hierfür in den Personalabteilungen die Routinen fehlen.

Abb. 6.1: Reaktionen der betrieblichen Akteure auf die EGM, nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



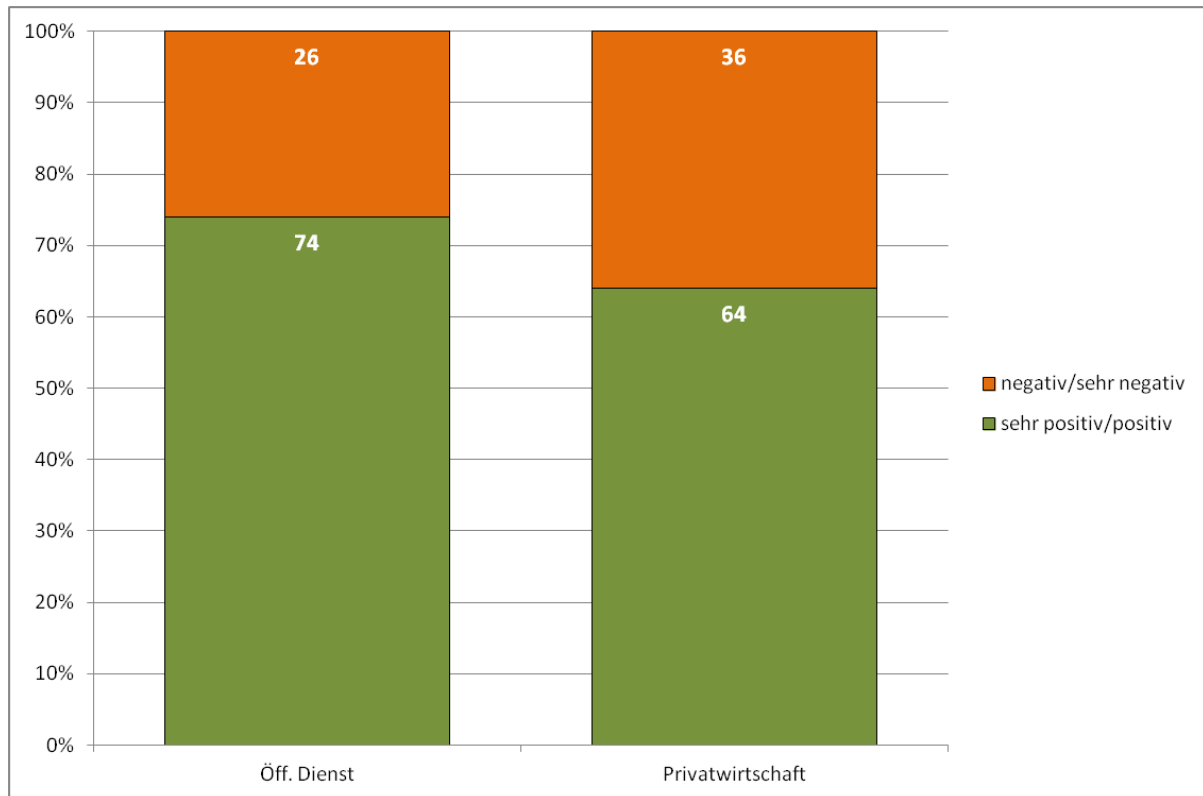
Offensichtlich fallen die Reaktionen der unmittelbaren Vorgesetzten eher wohlwollend aus, wenn die Väter in größeren Unternehmen arbeiten. Nur 59 Prozent der befragten Väter in Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten berichten von positiven Reaktionen seitens ihrer Führungskräfte, in Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten sagen dies 70 Prozent der Väter (vgl. Abb. 6.2).

Abb. 6.2: Reaktionen der direkten Vorgesetzten auf die EGM, nach Betriebsgröße (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Zudem macht es einen Unterschied, ob die Väter im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft arbeiten. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst berichten zu einem guten Viertel (26 Prozent) von negativen Reaktionen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, während in der Privatwirtschaft deutlich mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Väter diese Erfahrungen machen muss (vgl. Abb. 6.3).

Abb. 6.3: Reaktionen der direkten Vorgesetzten auf die EGM nach Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die interviewten Väter nennen – teilweise implizit, teilweise explizit – weitere Faktoren, die auf die Reaktionsweise der Vorgesetzten einwirken und die von diesen als Vorbehalte gegenüber der Inanspruchnahme der EGM genannt werden:

- Die Vertretungsfrage beschäftigt die betroffenen Vorgesetzten in den meisten Fällen zuerst: Ist eine Übernahme der Arbeiten durch andere Mitarbeiter/innen möglich und lässt sich eine Vertretung organisieren, bestehen gute Chancen, dass die Vorgesetzten der Inanspruchnahme positiv gegenüber steht.
- Eng verknüpft mit der Vertretungsfrage ist die Frage nach dem Arbeitsaufkommen: Fällt die Inanspruchnahme in eine betriebliche Hochphase mit vollen Auftragsbüchern oder lässt sich der mehrmonatige Ausfall des Mitarbeiters kompensieren, da die Arbeitsbelastungen gerade auf einem erträglichen Niveau liegen? Je nach Ausgangslage beeinflusst dies die Reaktionen der Vorgesetzten.

Neben diesen beiden die Arbeitsorganisation betreffenden Faktoren beeinflussen drei weitere Faktoren das Verhalten der Vorgesetzten, die auf der betriebskulturellen bzw. zwischenmenschlichen Ebene anzusiedeln sind:

- Zum einen die offizielle Firmenpolitik in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Väterfreundlichkeit. Ist das Unternehmen ernsthaft in diesen Bereichen aktiv, zeigt dies auch Auswirkungen auf das Verhalten der Vorgesetzten. Dies geht jedoch nicht so weit, dass von einem Determinismus gesprochen werden kann. Die Einstellungen und Verhaltensweisen der unmittelbaren Vorgesetzten können sich in Einzelfällen sogar deutlich von der allgemeinen Unternehmenspolitik beim Thema Vereinbarkeit unterscheiden. Wie stark hier Vorbehalte wirken, zeigt das Beispiel von Herrn Gleis: Obwohl in seinem Unternehmen zwei

bis vier Elterngeldmonate für Väter generell akzeptiert sind und er von Kolleg/innen nur positive Reaktionen erfuhr, führt die ablehnende Reaktion des Vorgesetzten bei der Inanspruchnahme von EGM zu einer insgesamt negativen Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Betriebes.

„Auch wenn offiziell das Unternehmen familienfreundlich ist, aber man muss für die individuelle Karriere sich das dann schon genau überlegen. [...] Das eine ist das Gesetzliche, das eine, was von der Firma nach außen hin ausgehängt wird, und dann ist es aber immer der Mikrokosmos der einzelnen Abteilung.“ (Herr Gleis, 130)

„Ja, das hängt vom Lebensmodell der Führungskraft ab. Wenn da halt Familie überhaupt kein Lebensmodell ist, dann ist da kein Verständnis da.“ (Herr Gleis, 110)

- Von Bedeutung ist auch die Reputation bzw. das Ansehen des Mitarbeiters im Betrieb bzw. in der Abteilung. Je mehr positive Zuschreibungen er insbesondere von der Führungskraft erhält, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Führungskraft seinem Ansinnen auf EGM positiv gegenübersteht.
- Eher förderlich ist in dem Zusammenhang auch die Dauer der Firmen- oder Abteilungszugehörigkeit bzw. die Dauer der Zusammenarbeit mit der entsprechenden Führungskraft.

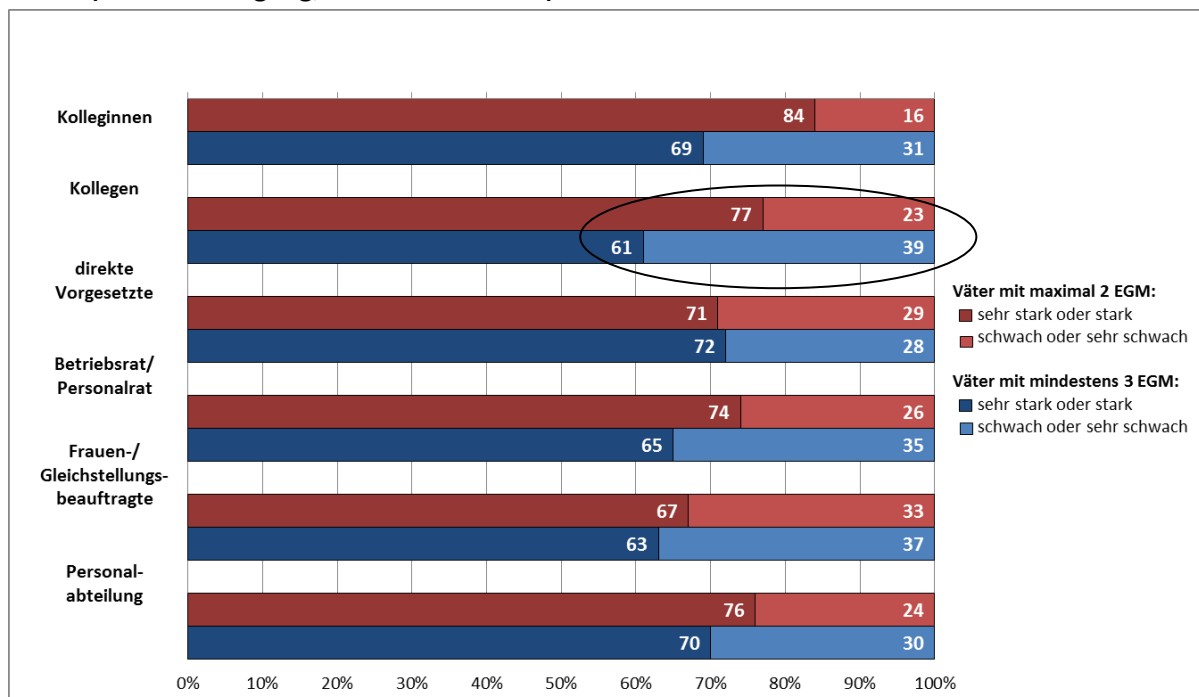
Insgesamt, so der Eindruck aus den Interviews, folgen die meisten Vorgesetzten zunächst vor allem ihren persönlichen Einstellungen und Leitbildern, bevor die offizielle Firmenpolitik greift. Zuletzt beeinflusst die Reputation des Vaters als Mitarbeiter die Meinung und Reaktion der Führungskraft.

6.1.2 Unterstützungsangebote

Auch wenn die ersten Reaktionen der unmittelbaren Vorgesetzten nicht immer positiv verlaufen, geht dies nicht automatisch mit einer fehlenden Unterstützung einher (vgl. Abb. 6.4).

71 Prozent der befragten Väter mit bis zu zwei EGM gaben an, bei der Umsetzung der EGM stark bzw. sehr stark von ihren unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt worden zu sein. Und offensichtlich fällt diese Unterstützung auch nicht geringer aus, wenn die Väter mehr als zwei EGM in Anspruch genommen haben. In dieser Gruppe erleben sogar 72 Prozent ihre Vorgesetzten stark bis sehr stark unterstützend.

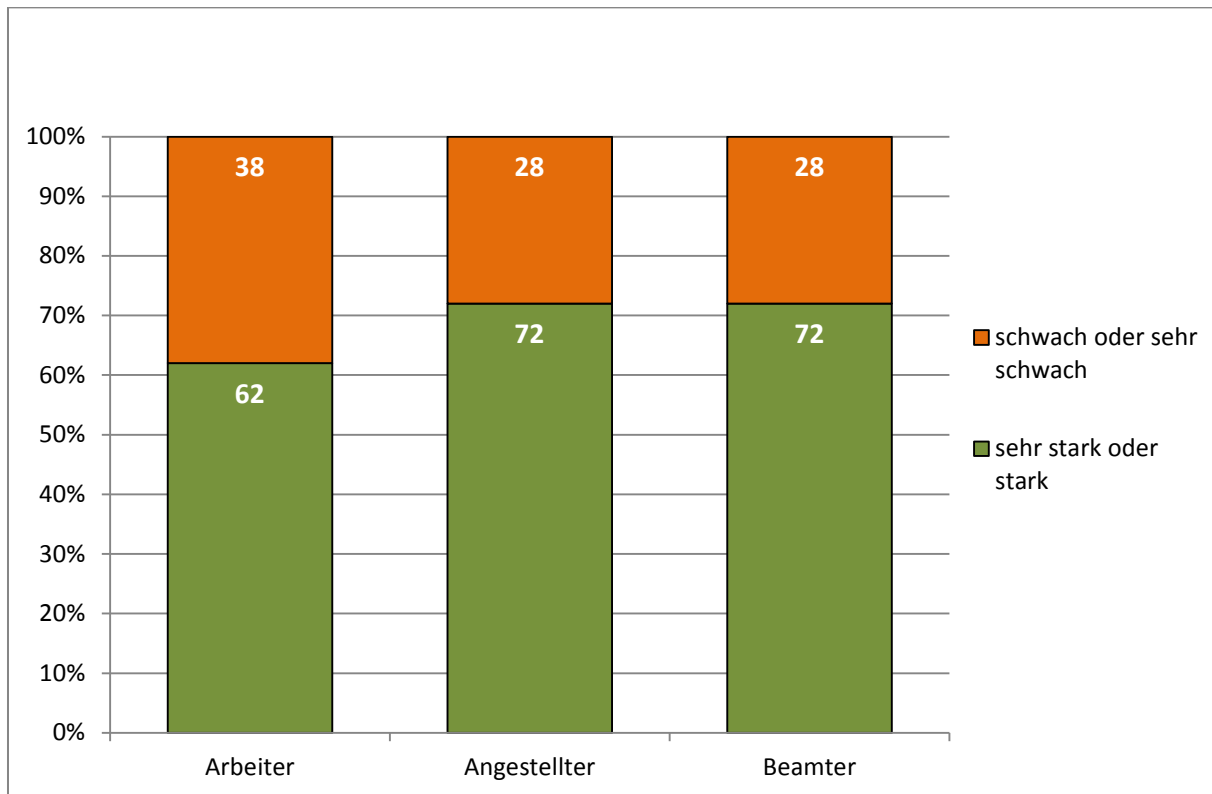
Abb. 6.4: Unterstützung bei der Realisierung von EGM durch betriebliche Akteure, nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Ein Vergleich dieser Zahlen mit den Ergebnissen der Untersuchung aus dem Jahre 2009 zeigt zudem, wie sehr in den Unternehmen oder genauer gesagt bei den Vorgesetzten ein Bewusstseinswandel stattgefunden hat. Auf die gleiche Frage gaben lediglich 36 Prozent der Väter an, eine starke bis sehr starke Unterstützung durch die Vorgesetzten erfahren zu haben. Dies kann als deutlicher Schritt in der Arbeitswelt hin zu einer stärker werdenden Vätorientierung und zu einer wachsenden Akzeptanz von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auch bei Männern gesehen werden.

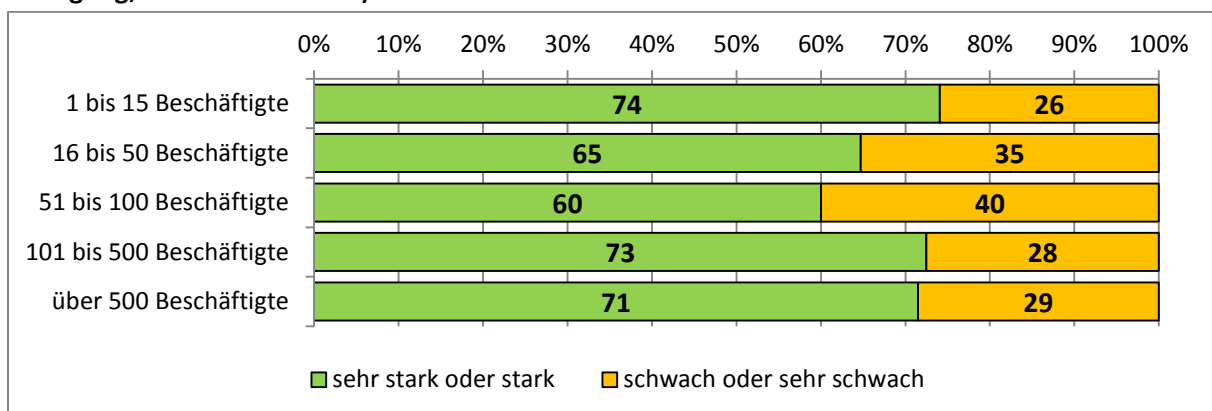
Die Wahrscheinlichkeit, auf einen unterstützenden Vorgesetzten zu treffen, variiert je nach beruflichem Status. Arbeiter erleben deutlich häufiger einen schwachen bis sehr schwachen Beistand durch ihre Führungskraft als dies bei Angestellten und Beamten der Fall ist (vgl. Abb. 6.5). Lediglich 62 Prozent der Arbeiter erhielten durch ihre Vorgesetzten eine starke bis sehr starke Unterstützung, während es bei den Vätern im Angestellten- und Beamtenverhältnis 72 Prozent waren.

Abb. 6.5: Unterstützung bei der Realisierung von EGM durch direkte Vorgesetzte, nach beruflicher Stellung (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die Berücksichtigung der Betriebsgröße zeigt keine eindeutigen Zusammenhänge. Insgesamt geben knapp 71 Prozent der Väter an, einen starke bis sehr starke Unterstützung zu erfahren. Der höchste Wert findet sich interessanterweise mit 74 Prozent bei den Kleinunternehmen bis 15 Beschäftigten. Der geringste Wert findet sich in den kleinen mittelständischen Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 51 und 100 (vgl. Abb.6.6).

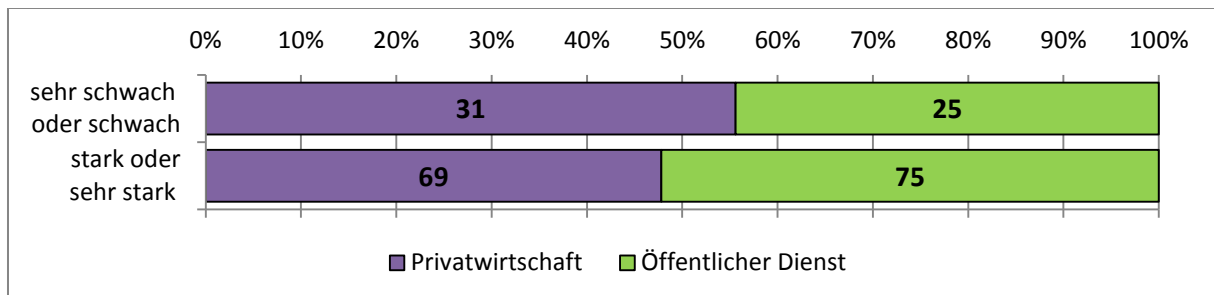
Abb. 6.6: Unterstützung bei Realisierung durch direkte Vorgesetzte nach Betriebsgröße (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Einen deutlichen Unterschied ergibt der Vergleich zwischen Öffentlichem Dienst einerseits und Privatwirtschaft andererseits (vgl. Abb. 6.7). Während nur jeder vierte Vater eine schwache oder sehr

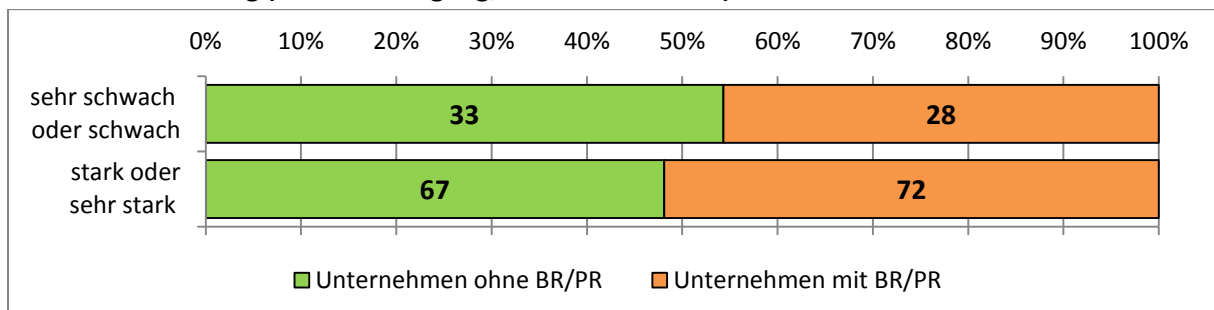
schwache Unterstützung seitens des direkten Vorgesetzten erfährt, ist dies in der Privatwirtschaft bei fast jedem dritten Vater der Fall.

Abb. 6.7: Unterstützung bei der Realisierung von EGM durch direkte Vorgesetzte, nach Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die Wahrscheinlichkeit, auf Unterstützung durch die unmittelbaren Vorgesetzten zu stoßen, wird ebenfalls davon beeinflusst, ob das Unternehmen der Mitbestimmung unterliegt oder nicht. In Betrieben mit Betriebs- bzw. Personalrat gaben 72 Prozent der Väter an, Unterstützung von ihren Vorgesetzten erfahren zu haben, während dies lediglich bei 67 Prozent der Väter in nicht-mitbestimmten Betrieben der Fall war (vgl. Abb. 6.8).

Abb. 6.8: Unterstützung bei der Realisierung von EGM durch direkte Vorgesetzte, nach betrieblicher Mitbestimmung (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



6.1.3 Typische Reaktions- und Verhaltensmuster

Aus den Erzählungen der Befragten lassen sich verschiedene idealtypische Reaktionsweisen und Unterstützungsniveaus von Vorgesetzten herausarbeiten (vgl. Abb. 6.8). Diese sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

- Der Typ „Der Freund und Helfer“: Vorgesetzte dieses Typs haben keine Vorbehalte gegen eine aktive Vaterschaft. Sie wirken unterstützend und routiniert bei der Organisation der Elterngeldmonate mit und ziehen auch später keine negativen Konsequenzen. Die Wünsche und Bedarfe der Väter bezüglich Dauer, Lage und Verteilung der Elterngeldmonate werden weitestgehend umgesetzt. Kontakthalten während der EGM und der Wiedereinstieg – auch in Teilzeit – gestalten sich unproblematisch. Die Inanspruchnahme der Elterngeldregelung stellt für sie kein Makel in der Berufsbiographie des Mitarbeiters dar, so dass auch keine Karrierehindernisse zu befürchten sind. Idealtypisch ist mit folgender Reaktion zu rechnen: „Toll, das

finde ich gut. Hast du denn schon Ideen, wie du es machen willst?“ Herr Schmied, Beamter – zwei Kinder, je zwei EGM – hat solch einen Vorgesetzten:

„Der Personalchef ist immer da für sowas [...] Sagst du dann, wann du willst. Fürs Sachgebiet wird es natürlich schwieriger werden, aber auch das werden wir lösen.“ (Herr Schmied, 141)

- Der Typ „Der überraschte Verdränger“: Obwohl die aktuelle Elterngeldregelung seit 2007 gilt, gibt es immer noch Vorgesetzte, für die Männer in Elternzeit vollkommen neu erscheinen. Entweder, weil sie bislang mit dem Thema nicht konfrontiert waren, oder weil sie überrascht sind, dass ein männlicher Mitarbeiter die sog. Partnermonate in Anspruch nehmen will. Diese Vorgesetzten reagieren daher zunächst überrascht bis verwundert, haben aber meist keine expliziten Vorbehalte gegen die Inanspruchnahme. Vorgesetzte dieses Typs neigen zur Vertagung und Verdrängung, wenn es um die Festlegung der konkreten Ausgestaltung geht. Sie sehen die Umsetzung nicht als ihre Kernaufgabe an und sind daher wenig begeistert von dem „Mehraufwand“, insbesondere dann nicht, wenn die Väter komplexere Nutzungsmuster präferieren. Eine typische Reaktion auf die Ankündigung eines Mitarbeiters könne sein: „Was, bei dir hätte ich das nicht erwartet.“ Bei Herrn Ludwig brauchte der Chef eine Weile, bis er sich an den Gedanken gewöhnt hatte, dass sein männlicher Mitarbeiter Elternzeit beantragt:

„Unterstützung gab es schon von meinem Chef, das muss ich sagen. Auch wenn es ein bisschen gedauert hat, bis er soweit war.“ (Herr Ludwig, 139)

- Der Typ „Der Skeptiker“: Vorgesetzte dieses Typs zeigen anfänglich eine leichte Ablehnung gegenüber den Wünschen und Bedarfen der Väter. Dieser Typ lässt sich von funktionierender Praxis überzeugen, ist jedoch nicht routiniert in Bezug auf die Organisation der EGM. Karrierehindernisse haben die Väter nicht zu befürchten. Eine typische Reaktion auf die Ankündigung eines Mitarbeiters wäre z.B.: „Hm, wie soll das denn gehen?“ Herr Maler, Informatiker, zwei Kinder, war der erste Vater mit EGM im Betrieb und beschreibt die Reaktion seiner Führungskraft wie folgt:

„Klar guckt der Controller erst mal komisch [...] Ich meine, da macht keiner Freudensprünge.“ (Herr Maler, 113)

- Der Typ „Der Erschütterte“: Diese Vorgesetzten sind anfangs erstaunt und nehmen die Entscheidung beinahe persönlich, akzeptieren letztlich jedoch die Gesetzeslage. Wenn sie Möglichkeiten sehen, versuchen sie auf den Zeitpunkt und die Dauer der EGM Einfluss zu nehmen. Dieser Typ ist teilweise nachtragend und bestraft die Inanspruchnahme der EGM mit Karriereknick oder Versetzung. Eine typische Reaktion auf die Ankündigung eines Mitarbeiters könnte lauten: „Was! Da kann ich ihnen nur von abraten.“ Herr Ostermann – Beamter, zwei Kinder – beschreibt die Reaktion seiner Vorgesetzten auf die Ankündigung zwölf EGM in Teilzeit nehmen zu wollen so:

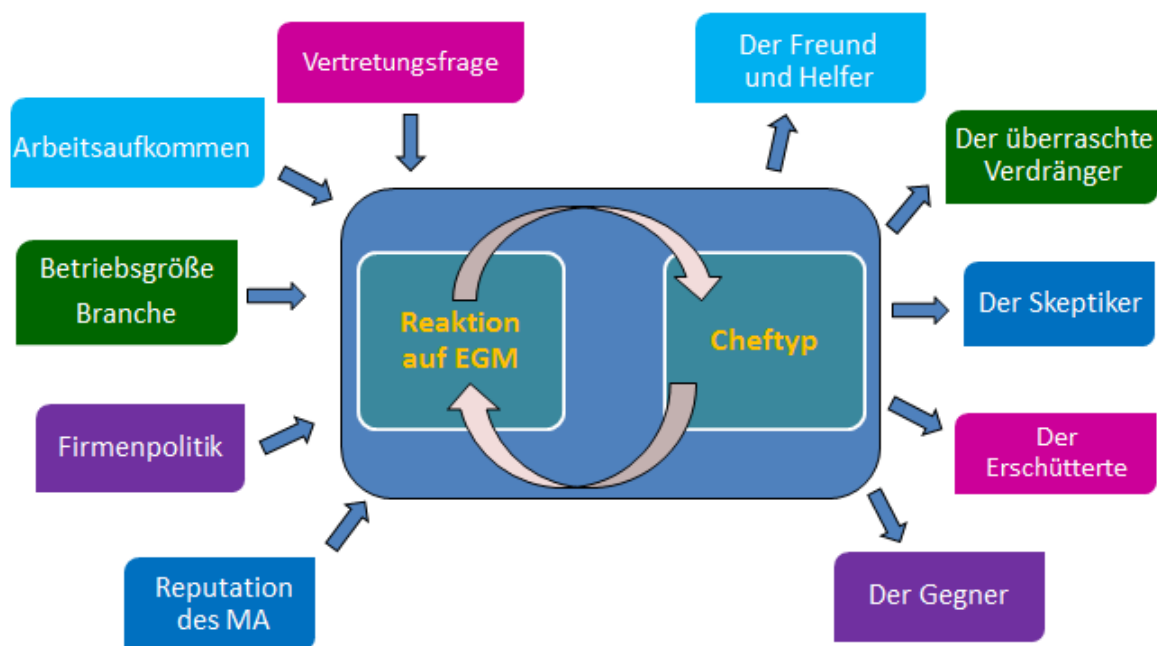
„Meine aktuelle Chefin, an die 60, kinderlos, hat bewusst auf Karriere gesetzt und findet das auf gut Deutsch doof.“ (Herr Ostermann, 85)

- Der Typ „Der Gegner“: Diese Vorgesetzten haben eine hohe Leistungserwartung, sind daher offen gegen EGM und jegliche andere Form der familienbedingten Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen, insbesondere bei Männern. Sie „empfehlen“ bevorzugt kürzere Alternativen zu EGM (z.B. Urlaub, Überstundenabbau, etc.). Dieser Typ ist manchmal drohend, zeigt seine Verärgerung bzw. Enttäuschung, akzeptiert die EGM jedoch im Nachhinein. Eine typische Reaktion auf die Ankündigung eines Mitarbeiters wäre beispielsweise: „Das lässt sich

mit dem Betrieb nicht vereinbaren. Nehmen Sie doch ihren Resturlaub.“ Eine sicherlich sehr heftige Reaktion musste Herr Rabe, Mitarbeiter eines Automobilherstellers, hinnehmen, als er seine Vorgesetzten von seinem Plan informierte, sechs Monate in Elterngeldzeit zu gehen. Er fasst zusammen:

„Man hätte einfach was anderes erwartet, gerade von einem Mann, sonst hätte man ja eine Frau einstellen können.“ (Herr Rabe, 163)

Abb. 6.9: Zusammenspiel von Einflussfaktoren und Reaktionsweisen der unmittelbaren Vorgesetzten auf den EGM-Wunsch der Väter



6.2 Reaktionen der Väter

Rund die Hälfte der interviewten Väter gab an, im Vorfeld ihrer Entscheidung für die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten, ein oder mehrere betrieblich ausgerichtete Bedenken gehabt zu haben. Alle eint, dass sie sich Gedanken über Dauer, Lage und Verteilung ihrer Elterngeldzeit gemacht haben und ihre Planungen teilweise an den betrieblichen Bedingungen ausgerichtet wurden. Doch welche betrieblich orientierten Bedenken wurden genannt?

6.2.1 Bedenken

Die Bedenken der Väter können grob in sechs Kategorien unterteilt werden.

1. Arbeitsaufkommen

Um dem Betrieb möglichst wenige Probleme durch die eigene Abwesenheit zu bereiten, sind die Elterngeldväter 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. Insbesondere dann, wenn das Arbeitsaufkommen ungleichmäßig über das Jahr verteilt ist, wird dies bei der Planung von Dauer, Lage und Verteilung berücksichtigt. Dies gilt für Beschäftigte an Hochschulen (Semester) ebenso wie für Beschäftigte

in Industriebetrieben mit saisonalen Schwankungen, aber auch für Projektmitarbeiter. Die Lage der Elterngeldmonate wird zudem mit der Urlaubsplanung der Arbeitskolleg/innen abgestimmt beziehungsweise mit den Urlaubsphasen im Betrieb.

2. Vertretungsfrage

Die meisten befragten Elterngeldväter 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. Ihnen ist bewusst: Die Arbeit muss entweder von einer anderen Person ganz übernommen oder für die Zeit der Abwesenheit auf mehrere Kolleg/innen verteilt werden oder sie bleibt liegen, bis der Vater aus der Elterngeldzeit zurückkehrt. Entsprechende Bedenken wirken beschränkend auf die Dauer der EGM. Wird ein Vater durch eine extra für ihn abgestellt Person vertreten, ist die Verunsicherung im Vorfeld deutlich geringer, als wenn er weiß, dass seine Arbeit den Kolleg/innen aufgebürdet wird. Besonders wirkt dies auf Väter, die ein qualifikatorisches Alleinstellungsmerkmal haben und daher nur schwer zu vertreten sind.

3. Betriebliche Reputation

Väter, die das Gefühl haben, im eigenen Betrieb seit vielen Jahren etabliert zu sein und ein gutes Ansehen zu genießen, zeigen im Vorfeld offensichtlich deutlich weniger Bedenken als diejenigen, die dem Unternehmen erst recht kurze Zeit angehören. Letztere zeigen sich zurückhaltender bei der Entscheidung über die Inanspruchnahme von EGM. Dies gilt auch für Väter, die gerade einen Abteilungswechsel vollzogen oder eine/n neue/n Vorgesetzte/n bekommen haben.

4. Karriereeinbußen

Ein ähnlicher Punkt ist bei einigen Vätern die Angst davor, dass Abwesenheitszeiten die Karriere negativ beeinflussen. Es sind Befürchtungen darüber, bei Beförderungen übergangen zu werden oder dass Entscheidungen über den eigenen Kopf hinweg gefällt werden.

5. Angst vor mangelndem Verständnis

Schlussendlich gibt es die Befürchtungen, im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten auf Unverständnis zu stoßen. Mit einigen Chefs gab es bereits in Gesprächen zu anderen Themen Meinungsverschiedenheiten, die zum Teil zu einem fehlenden Vertrauen geführt haben. Vielen Vätern fällt es leichter zu Chefs zu gehen, die selbst schon Kinder haben, da sie sich bei ihnen einen ähnlichen Blick für familiäre Prioritäten erhoffen.

6. Finanzielle Einbußen

Finanzielle Bedenken beziehen sich zwar weniger auf betriebliche Rahmenbedingungen, sondern verweisen vielmehr auf die außerbetriebliche Lebenssituation der Väter, dennoch spielen sie eine große Rolle bei den Entscheidungsprozessen. So kann das Paar-Arrangement dazu führen, dass der Vater als Alleinverdiener die Priorität bei der Arbeit setzen muss und daher „nur“ zwei statt vier EGM nimmt, was er sich unter anderen Bedingungen hätte vorstellen können. Auch ein Hauskauf ist z.B. eine hohe finanzielle Belastung, die Teil der Entscheidungsfindung für die Dauer von EGM wird.

Vergleicht man die Bedenken der Vorgesetzten (s.o.) mit denen der Väter, ist auffällig, wie ähnlich sich diese sind. Offensichtlich spielen betriebliche Belange bei den Entscheidungsprozessen der Väter über die Art und Weise der Inanspruchnahme der EGM eine wichtige Rolle. Die Mehrheit der Väter ist offensichtlich bemüht, die negativen Folgen für ihr unmittelbares Arbeitsumfeld möglichst gering zu halten. Die Väter sind dafür bereit, Kompromisse bei der Ausgestaltung der EGM einzugehen.

In der folgenden Tabelle 6.1 sind die Bedenken der Väter vor der Beantragung der EGM beim jeweiligen Kind nach EGM-Dauer des Vaters unterteilt.

Tab. 6.1: Bedenken der Väter vor der Beantragung von EGM nach EGM-Dauer und Anzahl der Kinder (n=43)						
Bedenken (Mehrfachnennungen möglich)	EGM Dauer des Vaters					
	stets maximal 2 Monate		einmal mind. 3 Monate		mehrmals mind. 3 Monate	
keine	Haller Wind	Schmied (K1) Kupfer (K1) Maler (K1)	Gleis (K1) Spätlese (K1) Luft (K1) Kelter Ostermann	Hellert Rabe Vogel Walter Zeller	Kettler Nickel (K3) Vaart (K3)	Storch Turm
Arbeitsaufkommen	Alexander Hanse Kogge Mönig	Schilling (K1) Schmied (K1) Streicher	Gleis (K2) Koch (K2) Spätlese (K2)	Ludwig Brandt	Hafen (K1) Nickel (K2) Weinberg	
Vertretungsfrage	Alexander Bauer Streicher Hanse	Kupfer (K1) Schilling (K2) Schmied (K2) Maler (K2) Schmieder (K3)	Gleis (K2) Koch (K1/2)	Albrecht Ludwig	Hafen (K1/2) Vaart (K2) Weinberg	
Reputation	Menz (nEGV) Reuter Schilling (K1)		Gleis (K2)		Hafen (K2) Nickel (K2) Vaart (K1)	
Karriereknick	Hanse Reuter		Gleis (K2) Koch (K1) Spätlese (K2)	Malve Walker Brandt Nordwind		
Rückkehr auf Stelle	Alexander		Igel Koch (K2)		Hafen (K1)	
Finanzielle Gründe	Bauer Kogge Mönig Streicher	Schilling (K1) Schmieder (K2/3) Menz (nEGV)	Spätlese (K2) Luft (K2) Rebstock	Sonne Fahrer Walker	Nickel (K2) Vaart (K1)	

Folgende Auffälligkeiten zeigen sich im Vergleich der interviewten Väter:

- Bei Vätern, die einmal mindestens drei EGM genommen haben, überwiegt die Anzahl derjenigen ohne Sorgen.
- Bei Vätern, die mehrmals mindestens drei EGM genommen haben, gibt es fast genauso viele Fälle mit zwei Bedenken wie ganz ohne Sorgen.

- Bei Vätern, die stets maximal zwei EGM genommen haben, sind fast gleichbleibend bis zu drei Bedenken vorhanden. Im Vergleich zu den anderen EGM-Gruppen äußern diese Väter sehr viel öfter zwei und drei Bedenken.
- Bei den Vätern, die stets maximal zwei EGM nehmen, sind die Sorgen bezüglich des Arbeitsaufkommens und der Vertretungsfrage am Stärksten vertreten. Im Vergleich dazu sind Bedenken bezüglich ihrer Reputation in der Abteilung, einen eventuellen Karriereknick oder die Rückkehr auf ihre Stelle bzw. Stellenverlust eher wenig vorhanden.
- Finanzielle Gründe spielen eine besondere Rolle bei Vätern in Vollzeit.
- Bedenken hinsichtlich ihrer Geldsituation treten überwiegend bei Vätern auf, die stets maximal zwei EGM genommen haben.
- Finanzielle Bedenken bestehen insbesondere bei den Vätern, deren Partnerinnen in Teilzeit arbeiten bzw. nichterwerbstätig sind. Der überwiegende Teil dieser Gruppe betont die Rolle des Vaters als Alleinverdiener oder begründet ihren Wiedereinstieg in den Betrieb in Vollzeit sowie eine zum Teil geringe EGM-Dauer dadurch, dass sie auf ihrer Stelle mehr verdienen als ihre Partnerin.
- In der Gruppe der Väter, die mehrmals mindestens drei EGM genommen haben, gab es nur zwei, bei denen finanzielle Bedenken geäußert wurden.
- Bei den 35- bis 39-Jährigen ist der Anteil der Bedenken(träger) geringer als bei den jüngeren und älteren Vätern.

In Tabelle 6.2 wird sichtbar, wie sich die Anzahl der Bedenken je nach Kinderzahl verändert. Hierbei fällt auf, dass die Bedenken der Väter vom ersten zum zweiten Kind generell steigen. Interessant sind die Väter Nickel und Vaart, da bei ihnen die Bedenken beim dritten Kind vollständig verschwinden.

Tab. 6.2: Anzahl und Veränderung der Bedenken der Väter vor der Beantragung von EGM, nach Alter des Vaters und Anzahl der Kinder (n=11)			
Anzahl Bedenken	Altersgruppe Vater		
	34J. und jünger	35 bis 39 Jahre	40J. und älter
keine	Gleis (K1) Nickel (K3) Vaart (K3) Luft (K1) ↑ Luft (K2) ↓	Maler (K1) ↑ Maler (K2) ↓	Kupfer (K1) ↓ Kupfer (K2) ↓ Schmied (K1) ↓
1	Reuter (K1/2) = Vaart (K2) ↑		
2	Nickel (K2) ↑ Hafen (K2) ↑ Koch (K1) ↓ Vaart (K1) ↑	Schmied (K2) ↓	
3	Hafen (K1) ↑ Koch (K2) ↓	Spätlese (K2) ↓	
4	Gleis (K2) ↓		

6.2.2 Planungsverhalten und die Bereitschaft zur Planungsänderung

Da die Bedenken der Väter eng mit der beruflichen Wirklichkeit in den Betrieben bzw. den Abteilungen, in denen sie arbeiten, verknüpft sind, sind die Vorbehalte und Reaktionen der Vorgesetzten ebenso von besonderem Interesse wie der Umgang der Väter mit diesen.

Die interviewten Elterngeldväter wurden in den Interviews umfassend dazu befragt, wie ihre Planungen bei der Beantragung der EGM aussah und wie ihre Bereitschaft war, aus betrieblichen Gründen davon abzuweichen (vgl. Tab. 6.3). In beiden Fällen wurden aus dem Interviewmaterial Idealtypen konstruiert, die im Folgenden vorgestellt werden. Beim Planungsverhalten zeigen sich drei verschiedene Grundmuster:

- **Die Extremplaner:** Sie zeichnen sich zum einen durch ein sehr frühzeitiges Ankündigen der geplanten EGM aus. Teilweise teilen sie ihre Pläne, EGM nehmen zu wollen, innerbetrieblich bereits mit, wenn sie in die Familiengründungsphase einsteigen, ohne dass bereits eine Schwangerschaft vorliegt. Zum anderen entwickeln sie umfassend Pläne, wie ihre Abwesenheitszeit weitestgehend unkompliziert und mit möglichst wenig Mehrarbeit für Vorgesetzte und Kolleg/innen realisiert werden kann. Sie kümmern sich um die Vertretungsfrage und arbeiten ihre Vertretung eigeninitiativ ein. Nicht selten häufen sie im Vorfeld Überstunden an, arbeiten quasi vor, um die Kolleg/innen zu entlasten. Und/oder sie besprechen mit weiteren betrieblichen Akteuren, teilweise sogar mit Kund/innen, wie ein möglichst reibungsloser Betriebsablauf gewährleistet werden kann. Nicht selten stehen sie als Ansprechpartner in dringenden Fällen sogar während ihrer Freistellungen zur Verfügung. Bei diesen Vätern spielen die betrieblichen Belange bei der Planung von Dauer, Lage und Verteilung der EGM eine gewichtige Rolle.
- **Die Normalplaner:** Selbst die Normalplaner kündigen ihre EGM meist vor der gesetzlich vorgeschriebenen Sieben-Wochen-Frist im Betrieb an. Auch sie berücksichtigen bei der Planung ihres Nutzungsmusters betriebliche Belange wie saisonale Schwankungen im Arbeitsaufkommen und die Vertretungsfrage, doch in einem geringeren Umfang als die Gruppe der Extremplaner dies tut.
- **Die Geringplaner:** Väter in dieser Gruppe sehen keine unbedingte Notwendigkeit, über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus die betrieblichen Belange bei der Planung ihrer EGM zu berücksichtigen. Für sie ist die Inanspruchnahme der EGM eine große Selbstverständlichkeit, vergleichbar mit der Urlaubsplanung. Nicht selten berufen sie sich auch auf die gesetzlichen Vorgaben, jedes weitergehende Engagement kann, muss aber nicht sein. Dementsprechend reichen sie den Antrag fristgemäß ein, überlassen die betriebliche Planung ihrer Abwesenheit aber zum größten Teil dem Arbeitgeber.

Tab. 6.3: EGM-Planungsverhalten der Väter (n=43)				
Planungsverhalten		Elterngeldväter		Anzahl
Extremplaner	sehr aktiv	Albrecht Zeller Gleis Hafen Hanse Kogge	Ludwig Malve Nickel (K2) Spätlese (K2/3) Brandt (K1)	13
	aktiv	Igel	Nordwind	2
Normalplaner		Bauer Fahrer Kupfer Luft Maler Vogel	Rebstock Spätlese (K1) Streicher Vaart (K2) Nickel (K1) Walter	12
Geringplaner	passiv	Alexander Kelter Rabe	Schmieder Storch Wind	6
	sehr passiv	Hellert Sonne Koch Kettler Reuter Turm Walker	Schmied Brandt (K2) Vaart (K1/3) Menz (nEGV) Nickel (K3) Ostermann Weinberg	14

Mit den Planungstypen wird das unterschiedliche Verhalten der Väter im Vorfeld der EGM erfasst. In den Interviews stellte sich aber heraus, dass die Väter unterschiedlich reagieren, wenn ihre Pläne im betrieblichen Kontext auf Widerstand stoßen. Daher geht es im Folgenden um den Durchsetzungswillen und das -vermögen als Ergebnis des Zusammenspiels von Bedenken im Vorfeld, den Reaktionen der Vorgesetzten und der allgemeinen Motivationslage der Väter. Bei den interviewten Vätern konnten unterschiedliche Konflikttypen identifiziert werden (vgl. Tab. 6.4). Diese wurden eingeteilt in Konfliktbereite, Konfliktvermeider, Konfliktscheue sowie Neutrale. Das Verhalten dieser unterschiedlichen Konflikttypen wird im Folgenden genauer charakterisiert:

- **Konfliktbereite:** zeigen keine Bereitschaft, von ihren Plänen abzuweichen und setzen eigene Vorstellungen auch gegen Widerstände durch. Eine besonders hohe Konfliktbereitschaft zeigt sich vor allem bei Vätern, die eine hohe Gleichstellungsorientierung haben bzw. wo das väterliche Engagement dringend für den weiteren beruflichen Karriereweg der Partnerin erforderlich ist. Ähnliches gilt auch für diejenigen Männer, deren intrinsische Motivation, aktiver Vater sein zu wollen, besonders hoch ist. Insbesondere Väter aus der letzteren Gruppe fürchten dann auch keine (imaginären, angedrohten oder tatsächlichen) Karrierenachteile.

- **Konfliktvermeider:** Sie überlegen bereits vor der Beantragung, wo sie im Betrieb und in der Abteilung auf Widerstände gegenüber ihren EGM stoßen könnten. Sie sind oft karriereambitioniert, oder haben Bedenken bezüglich ihrer Reputation auf einer neuen Stelle oder in einer neuen Abteilung, zu der sie erst kürzlich gewechselt haben. Die Motivation, die EGM an die Erfordernisse des Arbeitsaufkommens oder anderer betrieblicher Rahmenbedingungen anzupassen, liegt weniger im außerbetrieblichen privaten Bereich, sondern ist sehr auf den Arbeitsplatz fokussiert. Oft spielt auch das AZ-Arrangement eines Paares und die Kinderanzahl dabei eine große Rolle. Konfliktvermeider wirken eigeninitiativ möglichen zu erwartenden Konflikten entgegen.
- **Konfliktscheue:** Sie ändern ihre Pläne, indem sie auf angebotene Alternativen des Arbeitgebers eingehen, weil sie konkrete oder abstrakte Nachteile befürchten. Teilweise bleiben sie in ihren Vorankündigungen bezüglich Lage und Dauer der EGM unkonkret, was dann wiederum zu Widerständen beim Vorgesetzten führt. Oder sie gehen aus finanziellen Gründen oder aus Angst vor einem Stellenverlust auf die Vorschläge der Vorgesetzten ein und nehmen anstelle der EGM andere betriebsinterne Regelungen in Anspruch.
- **Neutrale:** In diese Gruppe fallen die Väter, bei denen auf betrieblicher Ebene kein oder kein wirklich relevantes Konfliktpotenzial besteht. Entweder weil der Betrieb an sich ausgesprochen familienorientiert ist und alle Elterngeldwünsche umgesetzt werden können oder weil die unmittelbaren Vorgesetzten sich für eine entsprechende Umsetzung innerhalb des Betriebs einsetzt.

Tab. 6.4: Konflikttypen in der EGM-Umsetzung (n=43)			
	Elterngeldväter		Anzahl
Konfliktbereite	Albrecht Alexander Kelter Kettler Kogge Malve Turm Storch	Walter Weinberg Koch (K1) Nordwind Ostermann (K2) Nickel (K3) Rebstock	15
Konfliktvermeider	Brandt Gleis Hafen Hanse Kupfer Ludwig Mönig Schmied	Nickel (K2) Reuter Schilling Walker Zeller Koch (K2) Spätlese (K2/3) Vaart (K1/2)	16
Konfliktscheue	Menz (nEGV)	Rabe	2
Neutrale	Bauer Fahrer Haller Hellert Igel Sonne Maler Streicher	Schmieder Spätlese (K1) Vaart (K3) Nickel (K1) Vogel (K1/2) Luft (K1/2) Wind	15

Auf der Basis dieser Ergebnisse stellte sich die Frage nach einem Zusammenhang zwischen dem Planungsverhalten und der Konfliktbereitschaft der Väter. Doch weitergehende Auswertungen zeigen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Planungsverhalten und der Konfliktbereitschaft. Unter den in der Planung aktiven und sehr aktiven aber auch bei den passiven Vätern gibt es konfliktbereites wie auch konfliktvermeidendes Verhalten. Auch Konfliktneutralität findet sich bei aktiven wie bei passiven Vätern.

Wie die Väter reagieren, ist vielmehr ein Ergebnis verschiedenster betrieblicher, familialer sowie individueller Einflussfaktoren. Dazu mehrere Beispiele:

- Weil **Herr Gleis** um die kritische Haltung seines Vorgesetzten bezüglich familienbedingter Auszeiten bei Männern wusste, zeigte er beim ersten Kind als ExtrempLANER frühzeitig viel Eigeninitiative, antizipierte mögliche betriebliche Konflikte. Dennoch hielt er an der Entscheidung, mehr als die betriebsüblichen zwei EGM zu nehmen, fest. Dies hatte damit zu tun, dass er die selbstständige Tätigkeit seiner Partnerin unterstützen wollte – war also das Ergebnis einer außerbetrieblichen Motivationslage. Beim zweiten Kind reagierte der neue Vorgesetzte deutlich positiver. Dennoch hielt Herr Gleis an seinem starken Planungsverhalten im Vorfeld fest.
- **Herr Ostermann** zeichnet sich durch ein passives Verhalten bei der Beantragung der EGM aus. In seiner Dienststelle sind sich alle Akteure des rechtlichen Anspruchs auf die Inanspruchnahme bewusst, womit bei Herrn Ostermann eine hohe Konfliktbereitschaft einher-

geht, dieses Recht ggf. auch gegen den Willen seiner Vorgesetzten durchzusetzen, die zu dem Typus „Erschütterte“ gehören. Die Sicherheit des rechtlichen Anspruchs auf EGM führte bei Herrn Ostermann bei beiden Kindern zu einem passiven Planungsverhalten, obwohl sich die Reaktionen der Vorgesetzten von einem neutralen, hinnehmenden Standpunkt beim ersten Kind zu einem abgeneigt ablehnenden Standpunkt beim zweiten Kind verschlechterten. Da der Vater und seine Partnerin aber zu den egalitären Paaren gehören, die sich gegenseitig phasenweise abwechselnd bei ihrem jeweiligen Berufsweg unterstützen, war die Entscheidung eher von außerbetrieblichen Faktoren abhängig.

- **Herr Nickel** startet beim ersten Kind als konfliktneutraler Normalplaner, seine Motivation viele EGM zu nehmen wurde von der neutralen Reaktion seines Vorgesetzten nicht behindert. Bei der Rückkehr in den Betrieb gab es leichte Schwierigkeiten, der Vater machte aufgrund der im Betrieb vorherrschenden Präsenzkultur eher negative Erfahrungen mit dem Wunsch in Teilzeit zu arbeiten. Aufgrund dieser Erfahrungen wurde er beim zweiten Kind zu einem konfliktvermeidenden Extremplaner, seine Motivation viele EGM zu nehmen sank aus betrieblichen, aber auch aus außerbetrieblichen privaten Gründen. Eine längere EGM-Dauer seinerseits war eine Voraussetzung seiner Frau für die Entscheidung über ein drittes Kind, also musste er konfliktbereiter auftreten. Die hohe Konfliktbereitschaft in Kombination mit einem passiven Planungsverhalten ist aber auch darauf zurückzuführen, dass er sich wegen seiner erarbeiteten Reputation im Unternehmen sicherer war, als bei den vorherigen Kindern. Er nahm dadurch zwar sechs EGM – jedoch als Auszeit und nicht wie gewünscht in Teilzeit, da dies vom Arbeitgeber abgelehnt wurde.
- Bei **Herrn Brandt** hat das Planungsverhalten vom ersten zum zweiten Kind abgenommen. In seiner Abteilung sind zwei EGM akzeptiert, bei längeren Auszeiten wird es schwieriger. Die gemeinsame Entscheidung mit seiner Partnerin, die EGM gleichmäßig aufzuteilen, um nicht in ein traditionelles Rollenbild zu verfallen, sowie seine Karriereambitionen in der männerdominierten, konservativen Finanzbranche waren die ausschlaggebenden Punkte für eine hohe Planungsintensität beim ersten Kind, die mit einem konfliktvermeidenden Verhalten einherging. Der Wechsel zu einem passiven Planungsverhalten beim zweiten Kind – bei gleichbleibend niedriger Konfliktbereitschaft – ist darauf zurückzuführen, dass er mit seinen drei EGM nur knapp über dem betrieblich akzeptierten „Zwei-Monats-Vater“ lag und er seine zu diesem Zeitpunkt angestrebte Karrierestufe bereits erreicht hatte. Die Motivation sank aber auch von privater Seite her, da seine Partnerin aufgrund betrieblicher Benachteiligungen bereit war, im Beruf kürzer zu treten.
- **Herr Spätlese** gehört zu den Vätern, die mit einer vergleichsweise hohen Anzahl an EGM anfangen, diese beim zweiten Kind stark reduzierten und beim Dritten ganz weglassen. Er war beim ersten Kind ein Normalplaner, wollte ursprünglich lediglich einen längeren Urlaub nehmen und auf die EGM verzichten. Durch die positive Grundhaltung seines unmittelbaren Vorgesetzten und dessen Bereitschaft, Herrn Spätlese bei der Umsetzung der EGM zu unterstützen, entschied er sich um und ging letztlich sogar für sieben Monate in Elterngeldzeit. Noch während seiner EGM wechselte der Vorgesetzte. Die neue Führungskraft reagierte deutlich ablehnender. Diese negativen Erfahrungen waren ausschlaggebend dafür, die EGM beim zweiten Kind im Vorfeld frühzeitiger anzukündigen und die Dauer der EGM zu verkürzen. Hier ist erkennbar, wie eine erhöhte Planungsintensität mit einer Verschiebung der Konfliktbereitschaft hin zu einem konfliktvermeidenden bis -scheuen Verhalten einhergeht und die Bereitschaft viele EGM zu nehmen, sinkt. Beim dritten Kind verzichtete Herr Spätlese dann vollends auf die EGM.

Die Beispiele zeigen die Komplexität des Entscheidungsfindungsprozesses von der Idee bis hin zur tatsächlichen Umsetzung. Es gibt sowohl betriebliche wie familiäre und partnerschaftliche Einflussfaktoren, ebenso spielt die eigene Motivation, ein aktiver Vater sein zu wollen, dabei eine Rolle.

6.3 Zusammenfassung

Im betrieblichen Kontext sind die direkten Vorgesetzten weiterhin die Schlüsselpersonen. Ihr Einfluss auf die Väter ist – im Vergleich zu anderen betrieblichen Akteuren – als besonders hoch einzuschätzen. Dies gilt für die Entscheidungsfindung, ob die Väter Elterngeldmonate für sich beanspruchen oder nicht. Es gilt in Bezug auf das Nutzungsmuster, also für die Frage der Dauer, Lage und Verteilung der Abwesenheit. Es gilt aber auch hinsichtlich der Frage, ob das familiäre Engagement über die EGM hinausgeht, z.B. durch eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Insgesamt, so der Eindruck insbesondere aus dem qualitativen Forschungsmaterial, folgen die meisten Vorgesetzten bei ihren Reaktionen vor allem ihren persönlichen Einstellungen und Leitbildern sowie den konkreten betrieblichen Erfordernissen (Auftragslage, Personalschlüssel, etc.), bevor die offizielle Firmenpolitik greift. Ihre individuellen Vorstellungen von guten Mitarbeiter/innen, ihre Bewertung des Privaten gegenüber den betrieblichen Belangen und nicht zuletzt ihre Vorstellungen von Männlichkeit sind es, die ausschlaggebend sind, ob sie ihre männlichen Mitarbeiter bei deren Wünschen nach einer aktiven Vaterschaft und einer gelebten Parallelität von Beruf und Familie unterstützen oder nicht.

Der geringe Einfluss der offiziellen Familienpolitik der Unternehmen auf die Entscheidungen der Führungskräfte hat verschiedene Ursachen: Zum einen fehlt es in vielen Unternehmen überhaupt an solchen familienpolitischen Leitlinien. Sind diese Leitlinien vorhanden, beispielsweise durch ein entsprechendes Audit oder eine andersartige betriebliche Vereinbarung, durchdringen sie oftmals nicht das ganze Unternehmen, werden also nicht gelebt bzw. können nicht gelebt werden, weil schlicht und einfach die notwendigen Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden, die für eine familienzusammenhängende Praxis notwendig wären. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Frage der Vertretung. Immer wieder ist die ablehnende Haltung einer Führungskraft der Ursache geschuldet, dass kein personeller Ersatz für die Auszeiten besteht und die Vorgesetzten so ihre eigenen betrieblichen Leistungsvorgaben nicht mehr erfüllen können, wenn „jetzt auch noch die Männer“ in Elterngeldzeit gehen. Darüber hinaus verbindet sich in vielen Unternehmen eine familienzusammenhängende Betriebskultur nicht mit Männern oder anders ausgedrückt: familienorientiert bedeutet nicht automatisch väterorientiert.

Dies mag auch die Unterschiede in der Erstreaktion und dem weiteren Verhalten der Vorgesetzten erklären. Einer ablehnenden ersten Reaktion folgt – so konnte gezeigt werden – nicht immer eine Verweigerung der Unterstützung. Insbesondere wenn die Väter mit konstruktiven Vorschlägen Kompromissbereitschaft signalisieren, finden sich immer wieder Lösungen, die auch von eher kritisch eingestellten Führungskräften mitgetragen werden können.

Bei den Vätern kann zwar kein eindeutiger und unmittelbarer Determinismus zwischen ihrem und dem Verhalten der Vorgesetzten diagnostiziert werden. Dafür ist die Entscheidung über das Ob und das Wie der Elterngeldnutzung zu komplex. Dennoch wird sichtbar, dass das Verhalten der Vorgesetzten als auch die betrieblichen Bedingungen insgesamt die Väter in ihrer Entscheidung beeinflussen. Sind die Väter eher konfliktvermeidende Typen und/oder im Vorfeld verunsichert, was die EGM betrifft, so kann das ablehnende Verhalten der Führungskraft zu einer deutlichen Reduzierung der EGM bis hin zu einer Nicht-Inanspruchnahme seitens des Mitarbeiters führen. Ist die Inanspruch-

nahme aber notwendig, um beispielsweise den Wiedereinstieg der Partnerin zu gewährleisten, oder zeigt der Vater eine starke intrinsische Motivation, führt eine ablehnende Haltung des Vorgesetzten eher zu einem konfliktbereiten Verhalten der Väter.

7. Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitgestaltung nach den Elterngeldmonaten

Die von uns interviewten Väter nutzen die in ihren jeweiligen Betrieben zur Verfügung gestellten Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in erheblichem Ausmaß. Dabei variiert die Nutzungsintensität allerdings stark: Einige Väter beschränken sich beispielsweise auf eine geringfügige Anpassung der Arbeitszeit-Dauer im Umfang von wenigen Wochenstunden oder einer gelegentlichen Nutzung von Gleitzeit in familialen Engpasssituationen. Andere Väter greifen dagegen auf ein breites Repertoire zurück und kombinieren längerfristige Teilzeitphasen mit festen Home-Office-Tagen in jeder Woche, einer ausgeprägten Nutzung der Gleitzeitmöglichkeiten an allen Werktagen sowie einem strikten Vermeiden von Überstunden und Dienstreisen.

Dieses Ergebnis schließt direkt an unsere Analysen aus der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) an. Diese konnte bereits Verhaltensveränderungen von Vätern direkt nach den Elterngeldmonaten (EGM) hinsichtlich einer Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer sowie einer Nutzung familienorientierter Arbeitszeiten feststellen. So reduzierten 19 Prozent der 2008/09 interviewten Elterngeldväter ihre Arbeitszeit im Anschluss an die Elterngeldmonate, andere wagten zumindest das „Gedankenexperiment“ Teilzeitarbeit (ebd., 175). Die Mehrheit der befragten Väter legte darüber hinaus nach den Elterngeldmonaten einen sehr viel größeren Wert darauf, der Arbeit deutliche Grenzen zu setzen. Sie versuchten dies insbesondere durch weniger Überstunden, ein pünktliches Arbeitsende sowie durch eine Ablehnung von Dienstreisen, Abend- und Wochenendterminen. Demgegenüber verstärkten sie ihre Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office, um auch nach den Elterngeldmonaten weiterhin feste Aufgaben in der Familie übernehmen zu können. Im Vergleich zur Vorgängerstudie ermöglicht uns die Anlage der aktuellen Befragung eine sehr viel detailliertere Analyse der Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitgestaltung durch Elterngeldväter. Zum einen lässt sich seit der Einführung der Elterngeldregelung 2007 ein sehr viel längerer Zeitraum berücksichtigen, zum anderen konnte die Befragung durch einen expliziten Fokus auf die Arbeitszeitkonstellationen auf der Paarebene ergänzt werden.

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich mit der Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitgestaltung von Vätern nach den Elterngeldmonaten in fünf Analyseschritten: Kapitel 7.1 nimmt als Ausgangspunkt die aktuelle Arbeitszeit-Dauer der befragten Väter sowie ihre Teilzeiterfahrungen in den Blick, Kapitel 7.2 erweitert diese Betrachtungsweise auf die Arbeitskonstellationen der Paare. Im Anschluss daran wird in Kapitel 7.3 die Veränderung der Arbeitszeit-Dauer nach den Elterngeldmonaten thematisiert und in Kapitel 7.4 die aktuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Arbeitszeitelementen. Kapitel 7.5 fasst die zentralen Ergebnisse des Kapitels abschließend zusammen. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse nehmen sowohl auf die 43 qualitativen Interviews mit Elterngeldvätern als auch auf die quantitative Online-Befragung von Elterngeldvätern Bezug. Es wird jeweils im Einzelnen darauf hingewiesen, auf welche Quelle die dargestellten Erkenntnisse zurückgehen.

7.1 Elterngeldnutzung in Teilzeit: Der Einfluss auf das weitere Arbeitszeitvolumen

Welche Arbeitszeit-Dauer für einen Vater vorstellbar, realisierbar und erstrebenswert ist, wird durch unterschiedliche Erfahrungen und Rahmenbedingungen beeinflusst – so unsere Annahme. Dazu gehören auch die *Teilzeit-Vorerfahrungen*, die der Vater während seiner Elterngeldmonate aber auch in der Zeit danach gemacht hat. Für viele Elterngeldväter ist dies der erste Kontakt mit einer gegenüber dem Vollzeitstandard verringerten Wochenarbeitszeit, in der sie die Vor- und Nachteile von Teilzeit-

arbeit kennenlernen und würdigen (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu den EGM-Nutzungsmustern von Paaren in Kap. 3 sowie die einflussnehmenden Faktoren auf die EGM-Dauer von Vätern in Kap. 4).

Für die 43 von uns interviewten Väter liegt die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate zwischen ein und sechs Jahre zurück (vgl. Tab. 7.2). Dementsprechend liegen auch die während der Elterngeldmonate gemachten Arbeitszeiterfahrungen unterschiedlich weit in der Vergangenheit und beeinflussen das aktuelle Arbeitszeitverhalten der Väter mehr oder weniger unmittelbar. Einige Väter haben zwischen ihren Elterngeldmonaten und dem Befragungszeitpunkt mehrere Variationen der Arbeitszeit-Dauer, Arbeitszeitlage und/oder Arbeitszeitverteilung erlebt – andere haben seit den EGM kontinuierlich immer mit den gleichen Arbeitszeiten gearbeitet.

Zum Befragungszeitpunkt sind neun der 43 Väter in Teilzeit tätig (vgl. Tab. 7.1). Teilzeitbeschäftigte Väter finden sich sowohl unter den hochqualifizierten Angestellten (fünf von 23 Vätern), aber auch unter Angestellten oder Facharbeitern ohne akademische Qualifikation (drei von 14 Vätern). Die Geburt des ersten Kindes (seit 01.01.2007), für das der jeweilige Vater EGM genommen hat, liegt bei den aktuell teilzeitbeschäftigten Vätern mehrheitlich schon fünf bis sechs Jahre zurück (vgl. Tab. 7.2). Dies spricht dafür, dass familiär bedingte Teilzeitarbeit für Väter nicht nur unmittelbar nach der Geburt, sondern auch Jahre später noch ein Thema ist.

Tab. 7.1: Aktuelle Arbeitszeit-Dauer nach beruflichem Status (n=43)					
Arbeitszeit-Dauer des Vaters (aktuell)	Beruflicher Status des Vaters (aktuell)				
	Angestellter oder Facharbeiter		Hochqualifizierter Angestellter		Beamter
Teilzeit	Kelter Walter	Alexander	Storch Vogel Turm	Weinberg Nordwind	Ostermann
Vollzeit	Igel Hafen Haller Walter Koch	Maler Schilling Schmieder Rebstock Spätlese Kupfer	Rabe Zeller Luft Gleis Hellert Ludwig Malve Walker Albrecht	Fahrer Sonne Nickel Brandt Menz(nEGV) Wind Kogge Hanse Mönig	Reuter Streicher Bauer Schmied Kettler Vaart

Tab. 7.2: Aktuelle Arbeitszeit-Dauer nach Zeitabstand zur Geburt des 1. EGM-Kindes (n=43)					
Arbeitszeit-Dauer des Vaters (aktuell)	Zeitabstand zur Geburt des 1. EGM Kindes und der Befragung				
	1-2 Jahre	3-4 Jahre		5-6 Jahre	
Vater TZ	Kelter	Turm	Weinberg Nordwind	Vogel Storch	Alexander Ostermann Walter
Vater VZ	Mönig Streicher Zeller Bauer Albrecht Koch Rabe Igel	Luft Wind Fahrer Hanse Walker Hellert	Menz(nEGV) Spätlese Rebstock Maler Gleis	Schmied Schilling Hafen Reuter Kogge Haller Kupfer	Schmieder Ludwig Sonne Malve Brandt Vaart Kettler Nickel

Vollzeitarbeit stellt für alle von uns befragten Väter weiterhin die Normalität und damit den Maßstab zur Beschreibung der eigenen Arbeitszeit-Dauer dar. Demgegenüber sind Phasen mit Teilzeitbeschäftigung für die Väter eine Besonderheit, die in den Interviews von ihnen dezidiert beschrieben, erklärt und bewertet wurden. Von Interesse für die aktuelle Gestaltung der eigenen Arbeitszeit – speziell hinsichtlich der Arbeitszeit-Dauer – ist daher, ob die Väter zuvor bereits schon einmal in Teilzeit gearbeitet haben, entweder während der Elterngeldmonate oder aber auch vor/nach dieser Zeit.

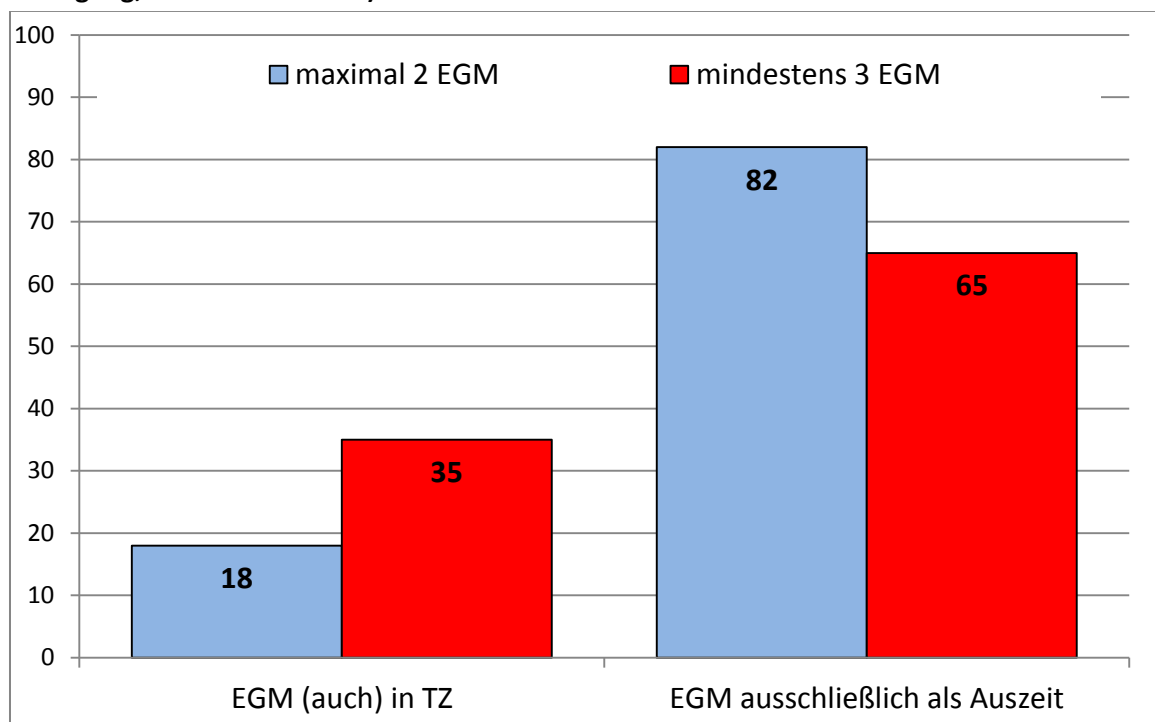
Rund ein Viertel der von uns qualitativ befragten Väter hat seine Elterngeldmonate (für ein oder mehrere Kinder) mit einer gleichzeitigen Teilzeitarbeit kombiniert. Der weitaus größere Teil der befragten Väter hat die in Anspruch genommenen Elterngeldmonate als reine Auszeit vom Beruf gestaltet und währenddessen nicht gearbeitet (vgl. Tab. 7.3): Immerhin zehn der 43 Väter haben ihre Elterngeldmonate (zumindest teilweise) mit einer Teilzeitarbeit im Beruf kombiniert und auf diesem Wege Erfahrung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit gemacht. Fast ausschließlich handelt es sich dabei um Väter, die mindestens drei EGM für sich genommen haben.

Tab. 7.3: Teilzeitarbeit während der Elterngeldmonate nach EGM-Dauer (n=43)					
Teilzeitarbeit während EGM	EGM-Dauer des Vaters				
	stets max. 2 Monate		einmal mind. 3 Monate		mehrmals mind. 3 Monate
EGM (auch) in Teilzeit	Reuter		Zeller Sonne Fahrer	Ostermann Albrecht Malve	Nickel Hafen Vaart
EGM ohne Teilzeit	Streicher Schilling Haller Menz(nEGV) Schmied Schmieder Alexander	Kupfer Bauer Wind Kogge Hanse Mönig Maler	Luft Vogel Walker Rabe Koch Brandt Igel	Kelter Hellert Spätlese Rebstock Gleis Walter Ludwig	Storch Turm Weinberg Kettler Nordwind

Bei acht der zehn interviewten Väter, die während der EGM in Teilzeit gearbeitet haben, handelt es sich um Akademiker. Auch ihre Partnerinnen sind dann meist Akademikerinnen. Die beiden anderen Väter mit Teilzeitarbeit während der EGM sind mittlere Angestellte bzw. mittlere Beamte (Herr Reuter, Herr Hafen) (ohne Tab.). Die interviewten Väter, die ihre EGM mit Teilzeitarbeit kombiniert haben, kommen fast ausschließlich aus Betrieben mit mittlerer Betriebsgröße (51 bis 500 Beschäftigte) oder aus Großbetrieben (mehr als 5.000 Beschäftigte).

Auch die Ergebnisse aus der quantitativen Online-Befragung von Vätern mit Elterngeldnutzung zeichnen ein sehr ähnliches Bild: Rund ein Viertel aller Elterngeldväter hat die EGM (zumindest teilweise) mit Teilzeitarbeit kombiniert (23 Prozent). Dabei sind es vorzugsweise die Väter, die mindestens drei EGM genutzt haben, die sich für eine Teilzeittätigkeit während der EGM entscheiden. Dies trifft auf ein gutes Drittel der Väter mit längerer EGM-Nutzung (d.h. mindestens drei EGM), aber nur auf Sechstel aller Elterngeldväter mit kürzerer EGM-Nutzung (d.h. maximal zwei EGM).

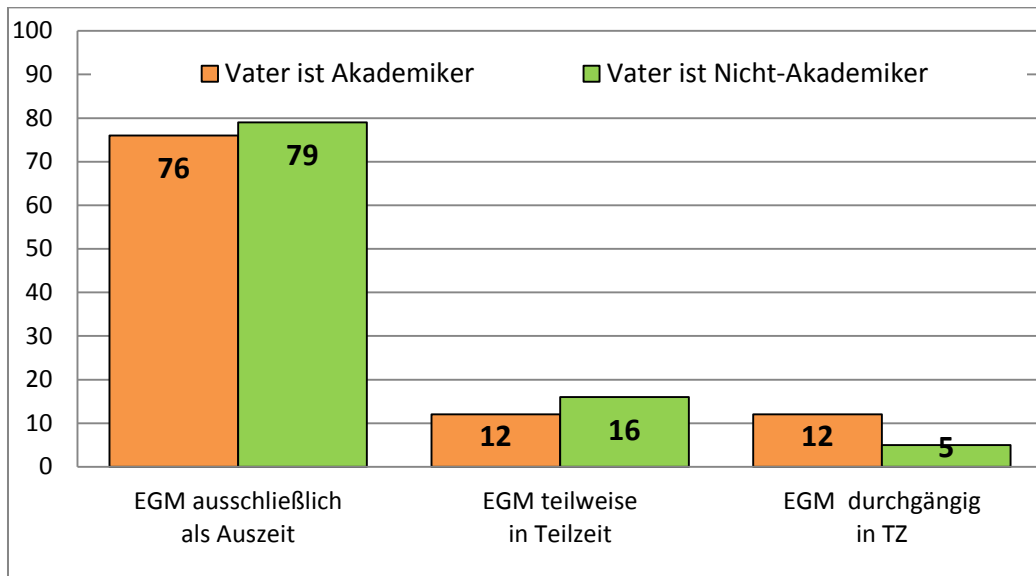
Abb. 7.1: Teilzeitarbeit von Vätern während der Elterngeldmonate nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die quantitativen Ergebnisse aus der Online-Befragung von Elterngeldvätern weisen darauf hin, dass es keineswegs nur akademisch qualifizierte Väter sind, die während ihrer Elterngeldmonate in Teilzeit arbeiten (vgl. Abb. 7.2): Ein Viertel der Akademiker-Väter und ein Fünftel der nicht akademisch qualifizierten Elterngeldväter nutzt die Möglichkeit, während der EGM bis zu 30 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Allerdings entscheiden sich nicht akademisch qualifizierte Elterngeldväter seltener für eine *durchgängige Teilzeittätigkeit* während der EGM, sondern häufiger für eine *phasenweise* Teilzeittätigkeit.

Abb. 7.2: Teilzeitarbeit von Vätern während der Elterngeldmonate nach Qualifikation (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen *aktueller Teilzeitarbeit* des Vaters und den *Teilzeit-Vorerfahrungen während der EGM* bestätigen unsere Annahme von mehreren möglichen Arbeitszeitvariationen bei den Vätern rund um die Geburt sowie in den Folgemonaten/jahren: Von den interviewten Vätern haben nur zwei der aktuell teilzeitbeschäftigten Väter auch schon ihre EGM (zumindest teilweise) in Teilzeit absolviert. Die anderen sieben aktuell teilzeitbeschäftigten Väter haben ihre EGM vielmehr als komplette Auszeit vom Beruf genommen (vgl. Tab. 7.4).

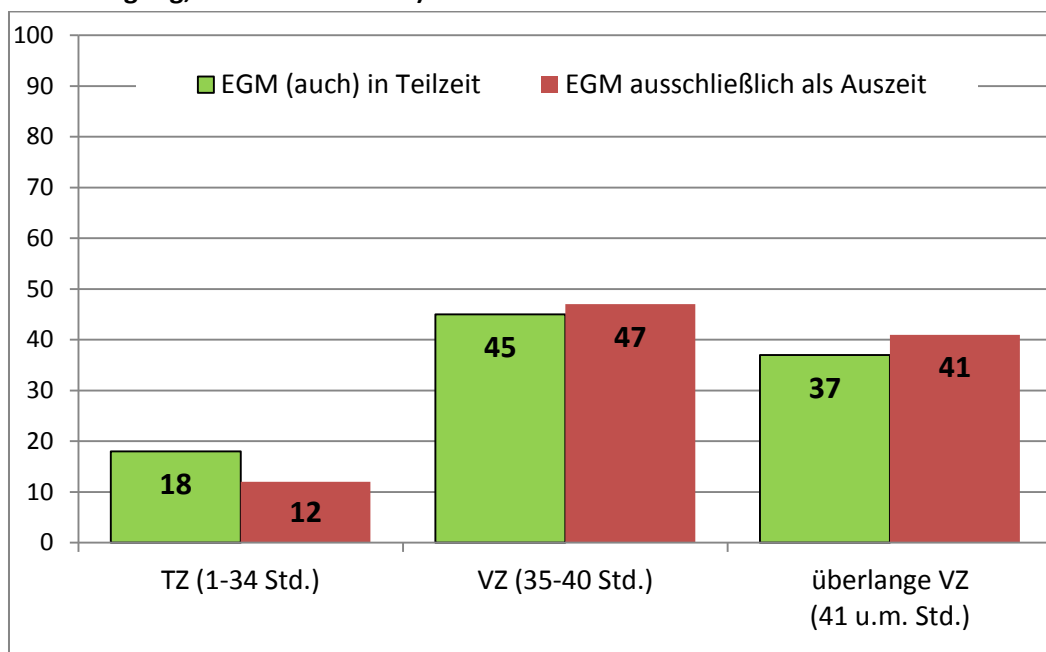
Tab. 7.4: Teilzeitarbeit während der EGM sowie aktuelle Arbeitszeit-Dauer (n=43)			
Arbeitszeit-Dauer des Vaters (aktuell)	Teilzeitarbeit während EGM		
	EGM (auch) in Teilzeit	EGM ohne Teilzeit	
Vater TZ	Ostermann	Vogel Weinberg Turm	Storch Alexander Walter Kelter
Vater VZ	Albrecht Reuter Vaart Hafen Zeller Nickel Fahrer Malve Sonne	Menz(nEGV) Luft Wind Spätlese Rebstock Walker Hanse Hellert Maler Gleis Mönig Streicher Bauer	Koch Rabe Igel Schmied Schilling Kogge Haller Kupfer Schmieder Ludwig Brandt Kettler Nordwind

Unter den sieben teilzeitbeschäftigten Vätern, ohne Teilzeit-Vorerfahrung aus den EGM, befinden sich vor allem Väter, die mit ihren Partnerinnen aktuell in einer Teilzeit-Teilzeit-Kombination arbeiten (vgl. Tab. 7.5, Felder „Vater und Partnerin ähnlich lang in Teilzeit“). Diese Paare teilen sich die Erwerbsarbeit möglichst gleichmäßig auf und haben daher auch die EGM in paritätischer Weise genutzt. Da beide Partner/innen dadurch jeweils versetzt zueinander in den EGM (bzw. im Beruf) waren, haben sie jeweils eine Auszeit ohne Teilzeit genommen (während ihre Partnerinnen in diesen Monaten meist vollzeitbeschäftigt waren).

Auch die quantitativen Ergebnisse aus der Online-Befragung von Vätern mit Elterngeldnutzung zeigen, dass es einen leichten Zusammenhang zwischen einer *Teilzeittätigkeit während der EGM* sowie einer *späteren Teilzeittätigkeit nach den EGM* (zum Befragungszeitpunkt 2013) gibt (vgl. Abb. 7.3).

- Von den zehn Vätern, die ihre EGM (zumindest teilweise) *mit Teilzeitarbeit kombiniert* haben, ist zum Befragungszeitpunkt nur noch einer in Teilzeit tätig (10 Prozent).
- Unter den 32 Vätern, die die EGM *als reine Auszeit* ausgestaltet haben – ohne gleichzeitige Teilzeittätigkeit – ist zur Befragungszeit jeder Vierte in Teilzeit tätig (25 Prozent).

Abb. 7.3: Aktuelle Arbeitszeit-Dauer der Väter und ihre Teilzeiterfahrungen während der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die qualitativen wie quantitativen Ergebnisse sprechen zugleich aber auch dafür, dass eine Teilzeitbeschäftigung *während* der EGM keine zwingende Voraussetzung dafür ist, dass sich ein Vater im weiteren Berufsverlauf (erneut) für Teilzeitarbeit entscheidet. Es entscheiden sich auch Väter, die die EGM als Auszeit genutzt haben, im Anschluss an die EGM oder sogar deutlich später für eine Teilzeittätigkeit. Der Verzicht der Väter auf Teilzeit während der EGM ist darüber hinaus auch kein Beleg dafür, dass die EGM nicht partnerschaftlich und egalitär in Anspruch genommen würden. Im Gegenteil: das Beispiel der Paare in Teilzeit-Teilzeit-Arbeitszeitkombination verdeutlicht ja, dass es gerade bei paritätisch orientierter Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit für die Paare sinnvoll ist, die EGM lieber nacheinander als völlige Auszeit nehmen, während der/die jeweils andere Partner/in in dieser Zeit in Vollzeit oder hoher Teilzeit arbeitet.

7.2 Arbeitszeitkonstellationen der Paare

Die aktuelle Arbeitszeitkonstellation des Paares beruht bei den allermeisten auf längerfristigen Entscheidungen über die Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Paar sowie auf den jeweiligen Entwicklungen im Berufsverlauf beider Partner/innen. Die Arbeitszeitkonstellation kann daher meist nicht kurzfristig verändert werden, sondern besitzt ein gewisses Beharrungsvermögen. In ihr drücken sich Entscheidungen beider Partner/innen über die familiäre Arbeitsteilung, über die Karriereambitionen der Partner/innen sowie die Absicherung der Kinderbetreuung aus. Diese stehen meist nicht kurzfristig zur Neu-Verhandlung an, sondern folgen mittel- bis langfristigen Zielvorstellungen. Damit stellt die gegebene Arbeitszeitkonstellation des Paares eine zentrale Vorgabe im Alltag der Paare dar, wie sich die täglichen Aufgaben und Zeiten im Regelfall auf beide Partner/innen verteilen sollen. Die Entscheidung über die Arbeitszeitkonstellation des Paares entscheidet darüber, wie viele Stunden das Paar zusammengenommen erwerbstätig ist (Paar-Arbeitszeit-Dauer) und welches Einkommen dem Paar zur Verfügung steht. Andererseits muss die Paar-Arbeitszeit-Dauer auf die Anzahl der Kinder und deren Betreuungsbedarf abgestimmt werden. Dabei können Paare unterschiedliche Wege in der Aufteilung der gesamten Paar-Arbeitszeit-Dauer auf beide Partner/innen beschreiten. Sei es, dass beide Partner/innen möglichst vergleichbar viele Stunden Erwerbsarbeit übernehmen (TZ-TZ- oder VZ-VZ-Kombinationen), sei es, dass jeweils ein/e Partner/in möglichst viel, der/die andere möglichst wenig arbeitet (VZ-TZ- oder VZ-Nichterwerbstätigkeit-Kombinationen).

Die Arbeitszeitkonstellation strukturiert demnach in gewissen Grenzen die tägliche Arbeitszeitgestaltung der Eltern vor (z.B. welche/r Partner/in das Kind morgens versorgt und dadurch etwas später zur Arbeit kommt). Gleichzeitig können bestehende betriebliche Angebote und verlässliche Arbeitszeitmöglichkeiten die Arbeitszeitkonstellation eines Paares beeinflussen und zu einer Anpassung oder Neuausrichtung derselben führen.

Die vertraglich fixierte Arbeitszeit-Dauer der von uns interviewten Väter liegt zwischen 22,5 und 41 Stunden pro Woche, die ihrer Partnerinnen zwischen sieben und 40 Stunden pro Woche. Die 43 von uns qualitativ befragten Väter lassen sich sechs unterschiedlichen Paar-Arbeitszeitkonstellationen¹¹ zuordnen (vgl. Tab 7.5):

- Zwölf Väter befinden sich in einer Konstellation, in der Vater und Partnerin in etwa *gleich lang arbeiten*: sei es im Rahmen einer
 - Teilzeit-Teilzeit-Kombination (sechs Väter) oder
 - einer Vollzeit-Vollzeit-Kombination (sechs Väter),
- drei Väter *arbeiten (etwas) kürzer* als ihre jeweiligen Partnerinnen (Vater: Teilzeit; Partnerin: Vollzeit),
- acht Väter *arbeiten etwas länger* als ihre jeweiligen Partnerinnen (Vater: Vollzeit; Partnerin: hohe Teilzeit),
- weitere acht Väter *arbeiten deutlich länger* als ihre jeweiligen Partnerinnen (Vater: Vollzeit; Partnerin: mittlere Teilzeit),
- und zwölf Väter *arbeiten sehr viel länger* als ihre Partnerinnen, da diese in niedriger Teilzeit oder aber gar nichterwerbstätig sind, während die Väter Vollzeit arbeiten.

¹¹ Hinweis: Die recht ausgewogene Verteilung der 43 von uns befragten Elterngeldväter zu diesen sechs Paar-Konstellationen ist nicht dem Zufall geschuldet, sondern Ergebnis der gezielten Auswahl von Interviewpartnern.

Tab. 7.5: Aktuelle Arbeitszeitkonstellation der Paare (n=43)			
	Vater in Vollzeit		Vater in Teilzeit
Partnerin in Vollzeit (ab 35h/Wo)	Maler Schilling Rabe	Igel Gleis Hafen	Walter Kelter Ostermann
Partnerin in hoher Teilzeit (30-34h/Wo)	Brandt Schmieder Koch Zeller	Wind Fahrer Mönig Malve	Storch Weinberg
Partnerin in mittlerer Teilzeit (16-29h/Wo)	Reuter Streicher Hanse Haller	Hellert Albrecht Vaart Kettler	Turm Vogel Nordwind Alexander
Partnerin in niedriger Teilzeit (1-15h/Wo)	Ludwig Luft	Menz(nEGV) Walker	
Partnerin nicht-erwerbstätig	Bauer Schmied Nickel Spätlese	Rebstock Sonne Kogge Kupfer	
Erläuterung:			
	Gruppe 2a): Vater und Partnerin ähnlich lang in Vollzeit		
	Gruppe 2b): Vater und Partnerin ähnlich lang in Teilzeit		
	Gruppe 1): Partnerin arbeitet länger		
	Gruppe 3): Vater arbeitet etwas länger		
	Gruppe 4): Vater arbeitet deutlich länger		
	Gruppe 5): Vater arbeitet sehr viel länger		
	Gruppe 5): nur der Vater erwerbstätig		

Die Arbeitszeitkonstellation des Paares bildet den Rahmen für das tägliche, zeitliche Handeln der Väter. Die tagtäglichen Entscheidungen der Väter über die Gestaltung von Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit ist stark vorstrukturiert dadurch, welchen Umfang und damit welchen Stellenwert die Erwerbsarbeit in ihrem Leben – und in dem der Partnerin – jeweils einnimmt. Sind beide in vergleichbarem Umfang erwerbstätig? Oder ist der Vater in stärkerem Maße in Erwerbsarbeit eingebunden als seine Partnerin (bzw. umgekehrt)?

Die hier beschriebenen, qualitativ ermittelten typischen Paar-Konstellationen lassen sich auch auf die Väter anwenden, die in der quantitativen Online-Befragung befragt wurden. Dies erlaubt zudem – über den engen Kreis der 43 Interviewpartner hinaus – eine verlässliche Einschätzung darüber, wie weit verbreitet die einzelnen Konstellationen für Paare sind, in denen der Vater Elterngeldmonate genutzt hat. Aus methodischen Gründen erfolgt der Zuschnitt der oben definierten sechs Paarkonstellationen in der Online-Befragung etwas größer. Hier können nur fünf Paarkonstellationen abgegrenzt werden, die – wie Tab. 7.6 zeigt – höchst unterschiedlich stark besetzt sind.

- Für fast drei Viertel der Paare, über die in der Online-Befragung von Elterngeldvätern berichtet wurde, ergibt sich ein *Zuverdiener/innenmodell*, in welchem der vollzeiterwerbstätige Vater deutlich mehr arbeitet (und vermutlich auch verdient), während die Partnerin in ho-

her/mittlerer Teilzeit tätig ist (vier Prozent) oder in niedriger Teilzeit bzw. gar nichterwerbstätig ist (32 Prozent).

- Nur bei insgesamt einem Viertel der Paare weisen Vater und Partnerin eine *vergleichbar lange Arbeitszeit* auf, da beide Partner/innen in Vollzeit (18 Prozent) oder beide in Teilzeit (sieben Prozent) arbeiten.
- Lediglich in vier Prozent der Paare arbeitet die *Partnerin länger* als der Elterngeldvater.

Tab. 7.6 Aktuelle Arbeitszeitkonstellationen der Paare (Online-Befragung; Anteile in Prozent)			
Nr.	AZ Vater	AZ Partnerin	Anteil Konstellation unter allen befragten Elterngeldvätern
Gruppe 1	Vater: TZ	Partnerin: VZ	4 %
Gruppe 2a	Vater: VZ	Partnerin: VZ	18 %
Gruppe 2b	Vater: TZ	Partnerin: TZ	7 %
Gruppe 3	Vater: VZ	Partnerin: hohe TZ	40 %
Gruppe 4	Vater: VZ	Partnerin: mittlere TZ	
Gruppe 5	Vater: VZ	Partnerin: niedrige TZ	32 %
Gruppe 6	Vater: VZ	Partnerin: nichterwerbstätig	

Wie unterscheiden sich nun die einzelnen Arbeitszeitkonstellationen der Paare in Bezug auf die EGM-Nutzungsdauer der Väter? Haben Paare, die aktuell ihre Arbeitszeiten gleichgewichtiger und egalitärer zwischen den Partner/innen aufteilen, zuvor auch schon die EGM partnerschaftlicher aufgeteilt?

Die qualitativen Interviewergebnisse weisen mit einiger Berechtigung darauf hin, dass Paare, die aktuell eine ähnliche Arbeitszeitverteilung aufweisen, zuvor auch schon die EGM stärker partnerschaftlich unter sich aufgeteilt haben (vgl. Tab. 7.7). Im Einzelnen lässt sich feststellen:

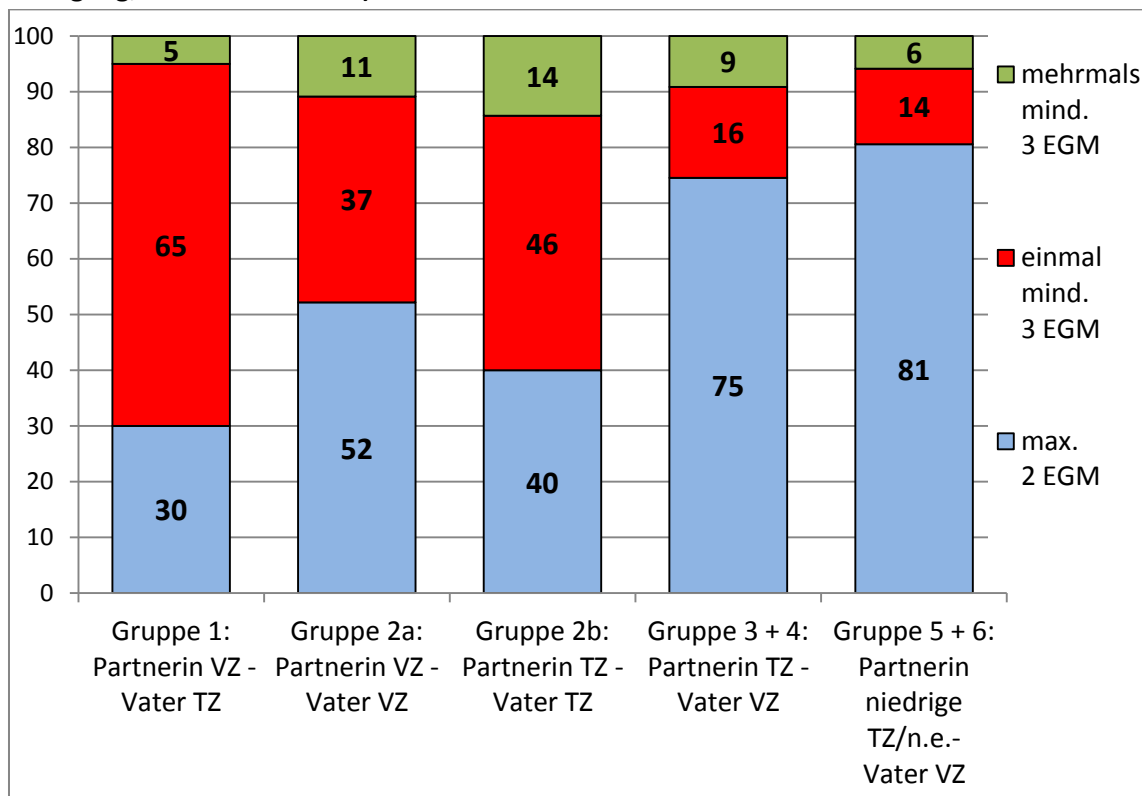
- In Paaren, in denen die *Partnerin aktuell mehr arbeitet* (Gruppe 1) bzw. beide *Partner/innen (in etwa) gleich lang arbeiten* (Gruppen 2a und 2b), haben die Väter mehrheitlich mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen. Hier finden sich auch Väter, die sogar für mehrere Kinder mindestens drei EGM genutzt haben.
- Aber auch Paare, in denen der Vater aktuell zwar länger arbeitet, die Partnerin aber in hoher Teilzeit mit mindestens 30 Stunden pro Woche *annähernd gleich lang arbeitet* (Gruppe 3) gilt: Die Mehrheit der Väter nimmt mindestens drei EGM in Anspruch.
- In Paaren hingegen, in denen der *Vater aktuell deutlich länger arbeitet* als die Partnerin, die selbst in mittlerer Teilzeit tätig ist (Gruppe 4), haben die Väter im Vergleich dazu deutlich häufiger nur maximal zwei EGM genutzt.
- Dies gilt insbesondere für Paare, in denen die Partnerin des vollzeiterwerbstätigen Partners nur in niedriger Teilzeit oder gar nichterwerbstätig ist (Gruppen 5 und 6): Hier fallen die Arbeitszeiten der Väter *sehr viel länger aus als die Partnerinnen*. Zugleich nehmen die Väter dieser Gruppen häufiger nur maximal zwei EGM in Anspruch.

Tab. 7.7: Aktuelle Arbeitszeitkonstellation des Paares und EGM-Dauer des Vaters (n=43)					
Arbeitszeitkonstellation des Paares			EGM-Dauer des Vaters		
			stets max. 2 Monate	einmal mind. 3 Monate	mehrmals mind. 3 Monate
Vater arbeitet <u>kürzer</u> als Partnerin	Gruppe 1	er TZ - sie VZ		Kelter Walter Ostermann	
Vater und Partnerin arbeiten <u>gleich lang</u>	Gruppe 2a	er VZ - sie VZ	Maler Schilling	Rabe Igel Gleis	Hafen
	Gruppe 2b	er TZ - sie TZ	Alexander	Vogel Nordwind	Storch Weinberg Turm
Vater arbeitet <u>etwas länger</u> als Partnerin	Gruppe 3	er VZ - sie hohe TZ (30-34 h)	Schmieder Wind Mönig	Koch Zeller Brandt Fahrer Malve	
Vater arbeitet <u>deutlich länger</u> als Partnerin	Gruppe 4	er VZ - sie mittlere TZ (16-29h)	Reuter Streicher Hanse Haller	Hellert Albrecht	Kettler Vaart
Vater arbeitet <u>sehr viel länger</u> als Partnerin	Gruppe 5	er VZ - sie niedrige TZ (1-15h)	Menz(nEGV)	Ludwig Luft Walker	
	Gruppe 6	er VZ - sie nicht- werbstätig	Bauer Schmied Kogge Kupfer	Spätlese Rebstock Sonne	Nickel

Die qualitativen Ergebnisse geben hier einen ersten Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen partnerschaftlich aufgeteilten EGM im Paar und einer stärker egalitären Paararbeitszeit-Konstellation im Anschluss an die EGM.

Aus den quantitativen Ergebnissen der Online-Befragung ergeben sich weitere Belege für eine Wechselwirkung zwischen der väterlichen Nutzungsdauer der EGM und der realisierten Arbeitszeitkonstellation der Paare im Anschluss an die EGM (vgl. Abb. 7.4). So haben drei Viertel der Väter, deren Partnerinnen aktuell in Teilzeit arbeiten – während sie selbst in Vollzeit beschäftigt sind – maximal zwei EGM in Anspruch genommen. Bei einer aktuellen Teilzeit-Teilzeit-Konstellation des Paares sowie bei einer längeren Arbeitszeit der Partnerin hat dagegen über die Hälfte der Väter eine mindestens dreimonatige EGM-Dauer gewählt. Bei Paaren mit ähnlich langer Vollzeit finden sich gleich viele Väter mit kurzer und langer EGM-Nutzung.

Abb. 7.4: Arbeitszeitkonstellationen der Paare und EGM-Nutzungsdauer der Väter (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Allerdings weisen die immerhin 17 von 43 interviewten Vätern, die sich gegenläufig zu den oben beschriebenen Trends verhalten (Namen in den weißen Tabellenfeldern in Tab. 7.7), darauf hin, dass nicht allein die Nutzungsdauer der väterlichen EGM kausal für die spätere Arbeitszeitkonstellation des Paares verantwortlich ist. Hier spielen ebenso auch die betrieblichen Arbeitszeitmöglichkeiten als auch die Chancen und Risiken der individuellen Berufswege von Vater *und* Partnerin eine wichtige Rolle für die weitere Entwicklung der Arbeitszeitkonstellation eines Paares nach den EGM (vgl. zu den Einflüssen des Berufsweges der Partnerin auch Kap. 8).

An dieser Stelle kann nicht abschließend geklärt werden, mit welcher Kausalität sich EGM-Nutzungsdauer und Arbeitszeitkonstellation des Paares zueinander verhalten. Ob also die (damals schon) bestehende Arbeitszeitkonstellation des Paares eine bestimmte EGM-Nutzungsdauer des Vaters nahegelegt hat, oder ob anders herum eine längere oder kürzere EGM-Nutzung des Vaters Einfluss auf das Entstehen der gegenwärtigen Arbeitszeitkonstellation genommen hat. Von einer gegenseitigen Wechselwirkung zwischen EGM-Nutzungsdauer des Vaters und Arbeitszeitkonstellation im Paar kann jedoch aus unserer Sicht mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgegangen werden.

Als weiterer Einflussfaktor auf die Arbeitszeitkonstellation der Paare erweist sich in den qualitativen Interviews mit den 43 Elterngeldvätern auch das jeweilige *Qualifikationsniveau des Paares* (vgl. Tab. 7.8). Von entscheidender Bedeutung ist dabei vor allem das Qualifikationsniveau der Partnerin:

- In Paaren, in denen die *Partnerin Vollzeit arbeitet* und der Vater ebenfalls Vollzeit oder Teilzeit (Gruppen 1 und 2a), ist häufig nur die Frau Akademikerin, oder beide Partner/innen sind es. Eine gleiche oder höhere Qualifikation der Partnerin geht hier mit gleicher oder höherer Arbeitszeit-Dauer der Partnerin einher.

- In Paaren, in denen die *Partnerin in hoher Teilzeit* arbeitet und der Vater ebenfalls hohe Teilzeit oder sogar Vollzeit (Gruppen 2b und 3), sind häufig beide Partner/innen Akademiker. Gleiche Qualifikation im Paar geht hier mit ähnlich langer Arbeitszeit-Dauer beider Partner/innen einher.
- Paare, in denen die *Partnerin deutlich kürzere Arbeitszeiten* aufweist, da sie in mittlerer Teilzeit und der Vater in Vollzeit tätig ist (Gruppe 4), haben heterogene Qualifikationsmuster.
- In Paaren, in denen die *Partnerin im Vergleich zum Vater sehr viel kürzer arbeitet* (Gruppen 5 und 6), ist meist nur der Vater Akademiker oder beide sind Nicht-Akademiker/innen. Der Qualifikationsvorsprung des Vaters geht hier Hand in Hand mit einer sehr viel längeren Arbeitszeit-Dauer des Vaters.

Auch wenn sich einige abweichende Fälle von der hier skizzierten Wechselwirkung zwischen Qualifikationsniveau und Arbeitszeitkonstellation des Paares beobachten lassen, weisen die oben beschriebenen Tendenzen darauf hin, dass die Arbeitszeitkonstellationen auch ein Ergebnis von Aushandlungs- und Machtprozessen zwischen den Partner/innen sind. Je höher dabei die *Qualifikation der Partnerin* – bzw. je größer ihr *Qualifikationsvorsprung* vor dem Partner – und damit auch ihr erzielbares Arbeitsentgelt und ihre beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, umso eher lässt sich eine Arbeitszeitkonstellation verzeichnen, in der die Partnerin auch einen bedeutenden Anteil zur Gesamtarbeitszeit des Paares beiträgt.

Tab. 7.8: Aktuelle Arbeitszeitkonstellation im Paar und Qualifikationsniveau des Paares (n=43)						
Arbeitszeitkonstellation des Paares			Berufliche Qualifikation im Paar			
			Beide Akademiker/in	Partnerin Akademikerin	Vater Akademiker	Beide keine Akademiker
Vater arbeitet <u>kürzer</u> als Partnerin	Gruppe 1	er TZ - sie VZ	Ostermann	Kelter		Walter
Vater und Partnerin arbeiten <u>gleich lang</u>	Gruppe 2a	er VZ - sie VZ	Rabe	Igel Maler Hafen	Gleis	Schilling
	Gruppe 2b	er TZ - sie TZ	Nordwind Weinberg	Storch Turm Vogel		Alexander
Vater arbeitet <u>etwas länger</u> als Partnerin	Gruppe 3	er VZ - sie hohe TZ (30-34 h)	Zeller Fahrer Malve	Brandt Wind Mönig		Schmieder Koch
Vater arbeitet <u>deutlich länger</u> als Partnerin	Gruppe 4	er VZ - sie mittlere TZ (16-29h)	Albrecht Hellert	Kettler Hanse	Streicher	Reuter Haller Vaart
Vater arbeitet <u>sehr viel länger</u> als Partnerin	Gruppe 5	er VZ - sie kurze TZ (1-15h)	Walker	Luft	Menz(nEGV) Ludwig	
	Gruppe 6	er VZ - sie nicht-erwerbstätig	Schmied	Kupfer	Bauer Nickel Kogge Sonne	Rebstock Spätlese

Zusammenfassend kann von einer Wechselwirkung zwischen dem *Qualifikationsniveau im Paar* – und dabei insbesondere zwischen der Qualifikationshöhe bzw. dem Qualifikationsvorsprung der Partnerin – und der *Arbeitszeitkonstellation im Paar* nach den EGM ausgegangen werden. Ein Qualifikationsvorsprung der Partnerin bzw. eine akademische Qualifikation der Partnerin gehen oft Hand in Hand mit einer egalitäreren Arbeitszeitkonstellation des Paares. Ein Qualifikationsrückstand der Partnerin geht dementsprechend verstärkt mit einer stärker ungleichen Arbeitszeitkonstellation im Paar einher. Gleichzeitig stehen auch die *Arbeitszeitkonstellation des Paares* und die *EGM-Nutzungsdauer des Vaters* in einem Wechselverhältnis: Partnerschaftlich aufgeteilte EGM im Paar gehen Hand in Hand mit einer stärker egalitären Arbeitszeitkonstellation des Paares und ein deutlicher Vorsprung des Vaters in der Arbeitszeit-Dauer geht einher mit einer kurzen EGM-Nutzung (d.h. maximal zwei EGM).

7.3 Veränderungen der Arbeitszeit-Dauer nach den Elterngeldmonaten

In Bezug auf die Veränderungen der Arbeitszeit-Dauer in der Phase nach den EGM ist sowohl die Arbeitszeit-Dauer *unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate* von Interesse, als auch die *längerfristige Arbeitszeitentwicklung* bis zum Befragungszeitpunkt.

- Die *Arbeitszeit-Dauer unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate* gibt Auskunft darüber, ob der jeweilige Vater auch über die Nutzung der Elterngeldmonate hinaus noch ein Interesse an verkürzten Arbeitszeiten hat (im Vergleich zur üblichen Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des Kindes). Hier wird jede einzelne Stunde, die der Väter nach seinen EGM kürzer arbeitet als zuvor, als *Reduzierung der Arbeitszeit* bewertet. Beispiel: Arbeitet der Vater vor der Geburt des Kindes 40 Stunden, nach seinen Elterngeldmonaten aber nur noch 36 Stunden pro Woche, so wird dies als Arbeitszeitreduzierung gewertet – obwohl der Vater nach wie vor vollzeiterwerbstätig ist.
- Die *längerfristige Arbeitszeitentwicklung* betrachtet hingegen einen längeren Zeitpunkt: Gegenübergestellt werden die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vor der Geburt des Kindes sowie die entsprechende Arbeitszeit-Dauer zum Zeitpunkt der Befragung (2013). Sowohl die damalige als auch die aktuelle Arbeitszeit-Dauer werden vier Arbeitszeitkategorien zugeordnet (niedrige Teilzeit mit 1-15 Stunden, Teilzeit mit 16-34 Stunden, normale Vollzeit mit 35-40 Stunden sowie überlange Vollzeit mit 41 und mehr Stunden). Dann wird geprüft, ob sich der einzelne Vater zum Befragungszeitpunkt in einer höheren, niedrigeren oder der gleichen Arbeitszeitkategorie befindet, wie vor der Geburt des Kindes. Dieses etwas gröbere Vorgehen – bei welchem lediglich Wechsel zwischen den vier Arbeitszeitgruppen verzeichnet werden – ist notwendig, da ein längerer Zeitraum von bis zu sechs Jahren betrachtet wird, für den die Väter häufig keine stundengenauen Angaben mehr machen können.

Zwischen dem Ende der Elterngeldmonate und dem Befragungszeitpunkt liegen für die interviewten Väter unterschiedlich lange Zeiträume. Vor diesem Hintergrund kann es durchaus mehrfache Wechsel der Arbeitszeit-Dauer, also ein Abwechseln von mehreren Teilzeit- und Vollzeitphasen, geben bzw. gegeben haben. Diese z.T. sehr komplexen Arbeitszeitmuster können in ihrer Entwicklung hier allerdings nicht berücksichtigt werden.

7.3.1 Arbeitszeitreduzierung unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate

Von den 43 von uns interviewten Vätern haben 16 Väter – also ein gutes Drittel – unmittelbar im Anschluss an die EGM die Arbeitszeit reduziert und damit kürzer gearbeitet als noch vor der Geburt

des Kindes. Es handelt sich dabei fast ausschließlich solche Väter, die (ein- oder mehrmals) mindestens drei EGM in Anspruch genommen haben. Sie haben offenbar einen weitaus stärkeren Bedarf nach einer verkürzten Arbeitszeit-Dauer als die anderen Väter. Im Gegenzug verzichten Väter, die nur maximal zwei EGM genutzt haben, fast vollständig auf eine Arbeitszeitreduzierung im Anschluss an die Elterngeldmonate.

Tab. 7.9: Reduzierung der AZ-Dauer im Anschluss an die EGM nach EGM-Dauer (n=43)					
Reduzierung der AZ direkt im Anschluss an die EGM	EGM-Dauer des Vaters				
	stets max. 2 Monate		einmal mind. 3 Monate		mehrmals mind. 3 Monate
Väter mit AZ-Reduzierung	Schilling Alexander		Walker Fahrer Rabe Walter Malve	Ostermann Vogel Ludwig Kelter Zeller	Weinberg Hafen Storch Turm
Väter ohne AZ-Reduzierung	Reuter Bauer Maler Haller Wind Kogge Hanse	Kupfer Streicher Schmied Menz(nEGV) Mönig Schmieder	Koch Luft Gleis Igel Brandt Sonne	Rebstock Spätlese Hellert Albrecht Nordwind	Kettler Vaart Nickel

Für die von uns in qualitativen Interviews befragten 43 Väter lässt sich nicht feststellen, dass grundsätzlich diejenigen Väter mit Teilzeiterfahrungen während der EGM dann auch im Anschluss häufiger ihre Arbeitszeit-Dauer reduzieren würden (vgl. Tab. 7.10). Vielmehr finden sich unter den 10 Vätern mit Teilzeiterfahrung aus den Elterngeldmonaten je fünf Väter, die ihre Arbeitszeit anschließend reduzieren – bzw. nicht reduzieren. Im Gegenzug fällt jedoch auf, dass sich die 33 Väter, die keine Teilzeiterfahrungen während der EGM gesammelt haben, mehrheitlich gegen eine Arbeitszeitreduzierung im Anschluss an die EGM entscheiden (22 Väter). Dies kann als schwacher Hinweis darauf gelten, dass die (vorübergehende) Erfahrung mit Teilzeitarbeit während der EGM es doch etwas wahrscheinlicher macht, dass Väter auch nach den EGM, weiterhin eine Zeit lang mit verringerter Arbeitszeit arbeiten möchten.

Es könnte sein, dass die Väter durch ihr „Probierhandeln“ während der EGM auf den Geschmack gekommen sind – und dann auch in den Monaten danach weiterhin mehr Zeit für ihre Familie und insbesondere die Kinder haben möchten. Aus der Gruppe der qualitativ befragten Elterngeldväter weiß beispielsweise Herr Fahrer die Vorteile eines arbeitsfreien Tags pro Woche – auch über seine EGM in Teilzeit hinaus – zu schätzen:

„Sehr spannend, weil ich dann immer einen Tag in der Woche noch frei gehabt habe, um noch einerseits mit ihm [dem Sohn] was zu machen und andererseits auch die allgemeinen Hausaufgaben zu übernehmen, das Einkaufen, was weiß ich, alles, was im Prinzip daheim an-

fällt, Versicherungen, Rechnungen und so weiter. Ist schon sehr praktisch, wenn man so einen Tag noch zusätzlich hat.“ (Herr Fahrer, 185)

Am Beispiel von Herrn Fahrer wird außerdem deutlich, dass die im Betrieb getroffenen Verabredungen zur Umsetzung von EGM in Teilzeit, auch für die an die EGM anschließende Teilzeitphase weiterhin Bestand haben:

„Ja, die haben sich dann gedacht, ach, Freitag ist er nie da! [lacht] [...] Die Leute wissen es und dann, wenn es Freitag war, dann wussten sie, dass sie halt da nicht mich anrufen müssen. Sollen sie einen Kollegen ansprechen.“ (Herr Fahrer, 197)

Es lässt sich also durchaus von Lern- und Gewöhnungseffekten im Betrieb sprechen, die eine Fortsetzung der Teilzeitarbeit über die EGM hinaus erleichtern können. Andere Väter wiederum haben bereits vor ihren EGM die Entscheidung getroffen, dass sie bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz (weiterhin) in Teilzeit arbeiten möchten (z.B. Herr Malve und Herr Walter).

Tab. 7.10: Reduzierung der AZ-Dauer im Anschluss an die EGM nach Teilzeitnutzung während der EGM (n=43)			
Reduzierung der AZ direkt im Anschluss an die EGM	Elterngeldmonate in Teilzeit		
	EGM (auch) in TZ	EGM nur als Auszeit	
Väter mit AZ-Reduzierung	Hafen Zeller Malve Fahrer Ostermann	Turm Storch Walker Rabe Kelter Vogel	Weinberg Alexander Schilling Walter Ludwig
Väter ohne AZ-Reduzierung	Nickel Reuter Sonne Vaart Albrecht	Bauer Brandt Schmied Maler Haller Kupfer Wind Kogge Hanse Igel Luft	Streicher Menz(nEGV) Mönig Schmieder Rebstock Kettler Nordwind Hellert Spätlese Koch Gleis

Von den insgesamt 16 Vätern, die ihre Arbeitszeit-Dauer unmittelbar im Anschluss an die EGM reduziert haben, handelt es sich in elf Fällen um Akademiker, in fünf Fällen um Nicht-Akademiker (vgl. Tab. 7.11). Möglicherweise haben Akademiker-Väter auch auf Grund ihres im Durchschnitt höheren Entgelts (und der Tatsache, dass ihre Partnerinnen zum großen Teil ebenfalls akademisch qualifiziert sind) etwas mehr finanziellen Spielraum, ihre Arbeitszeit (vorübergehend) zu reduzieren als andere Väter. Denkbar ist auch, dass die Art der Tätigkeit von Akademikern (Büro- und Verwaltungsarbeit, Lehrtätigkeit etc.) es besser erlaubt, die Arbeitszeit um einige Stunden zu reduzieren als die Art der Tätigkeit von Nicht-Akademikern (Produktion, Schichtarbeit, Lenken von Fahrzeugen etc.).

Tab. 7.11: Reduzierung der AZ-Dauer im Anschluss an die EGM nach Qualifikation des Vaters (n=43)		
Reduzierung der AZ direkt im Anschluss an die EGM	Qualifikation des Vaters	
	Akademiker	Nicht-Akademiker
Väter mit AZ-Reduzierung	Rabe Zeller Vogel Turm Storch Malve	Ludwig Weinberg Fahrer Walker Ostermann
Väter ohne AZ-Reduzierung	Bauer Schmied Nickel Brandt Luft Wind Gleis Sonne	Menz(nEGV) Streicher Hanse Kogge Mönig Nordwind Kettler Hellert Albrecht
		Hafen Kelter Alexander Walter Schilling Schmieder Igel Reuter Maler Spätlese Rebstock Kupfer Koch Vaart Haller

Stellt man diesen Befunden aus den Interviews mit den 43 Elterngeldvätern die quantitativen Ergebnisse aus der Online-Befragung gegenüber, so zeigen sich eine Reihe von Überschneidungen und Bekräftigungen der oben bereits beschriebenen Tendenzen.

Zunächst einmal bestätigt sich in der Online-Befragung, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Elterngeldväter die eigene Arbeitszeit-Dauer unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate reduziert: Immerhin *jeder vierte Vater* aus der Online-Befragung hat unmittelbar im Anschluss an seine Elterngeldmonate mit reduzierter Arbeitszeit weitergearbeitet – im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer vor Geburt des Kindes (28 Prozent). Unter den von uns qualitativ befragten Vätern war es sogar jeder Dritte (s.o.).

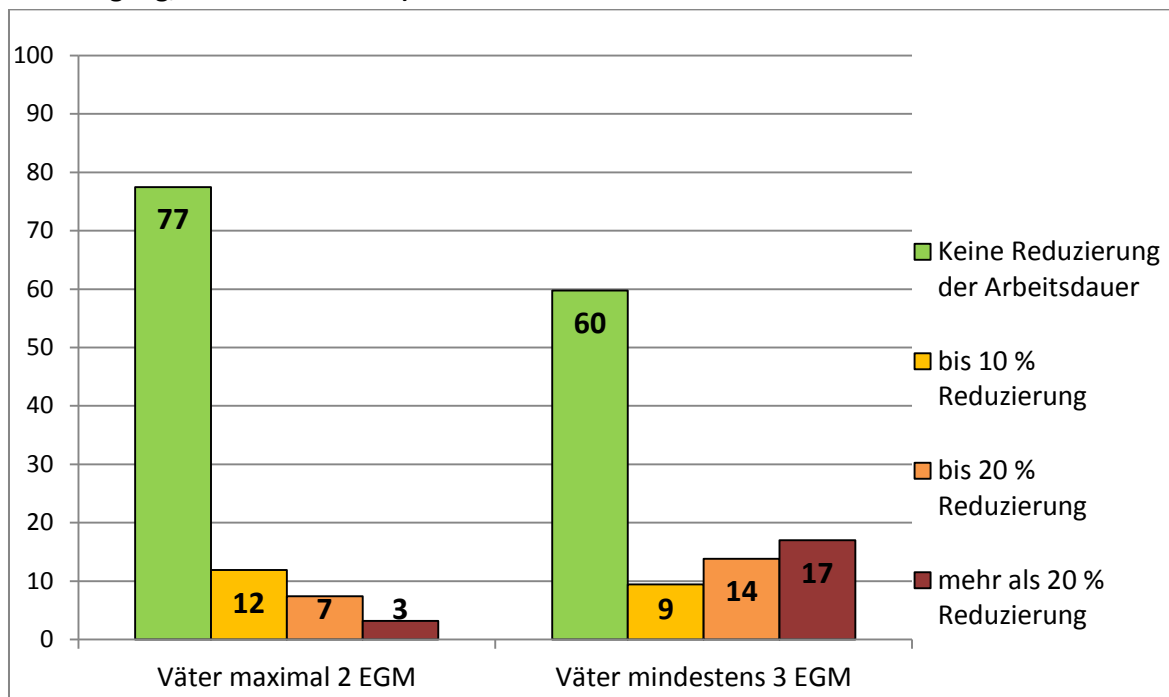
Die quantitative Online-Befragung erlaubt an dieser Stelle zudem eine Differenzierung je nach Dauer der EGM: Es kann das Arbeitszeitverhalten für Elterngeldväter unterschieden werden,

- die maximal zwei EGM in Anspruch genommen haben (kürzere Nutzung) oder
- die mindestens drei EGM für sich genommen haben (längere Nutzung).

Eine Arbeitszeitreduzierung lässt sich verstärkt für diejenigen Elterngeldväter feststellen, die *mindestens drei EGM* in Anspruch genommen und damit eine längere Erfahrung von Kinderbetreuung und verstärkter Mithilfe im Familienhaushalt gemacht haben. 40 Prozent von ihnen haben unmittelbar im Anschluss an die EGM mit kürzerer Arbeitszeit gearbeitet als vor den eigenen EGM.

Von den Vätern mit kürzerer EGM-Nutzung, d.h. mit *maximal zwei EGM*, haben dagegen nur 22 Prozent nach den EGM kürzer gearbeitet als davor (vgl. Abb. 7.5).

Abb. 7.5: Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer im Anschluss an die EGM nach Dauer der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Auffällig ist, dass die Arbeitszeitreduzierung ausgeprägter ausfällt, wenn die Väter mindestens drei EGM in Anspruch genommen haben: ein Drittel der Väter mit längerer EGM-Nutzung hat die eigene Arbeitszeit-Dauer um mehr als zehn Prozent reduziert. Dies trifft nur auf jeden zehnten Vater zu, der maximal zwei EGM genutzt hat. Das bedeutet: Eine längere Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter geht Hand in Hand mit einer häufigeren und deutlicheren Reduzierung der eigenen Arbeitszeit in der Phase nach den Elterngeldmonaten.

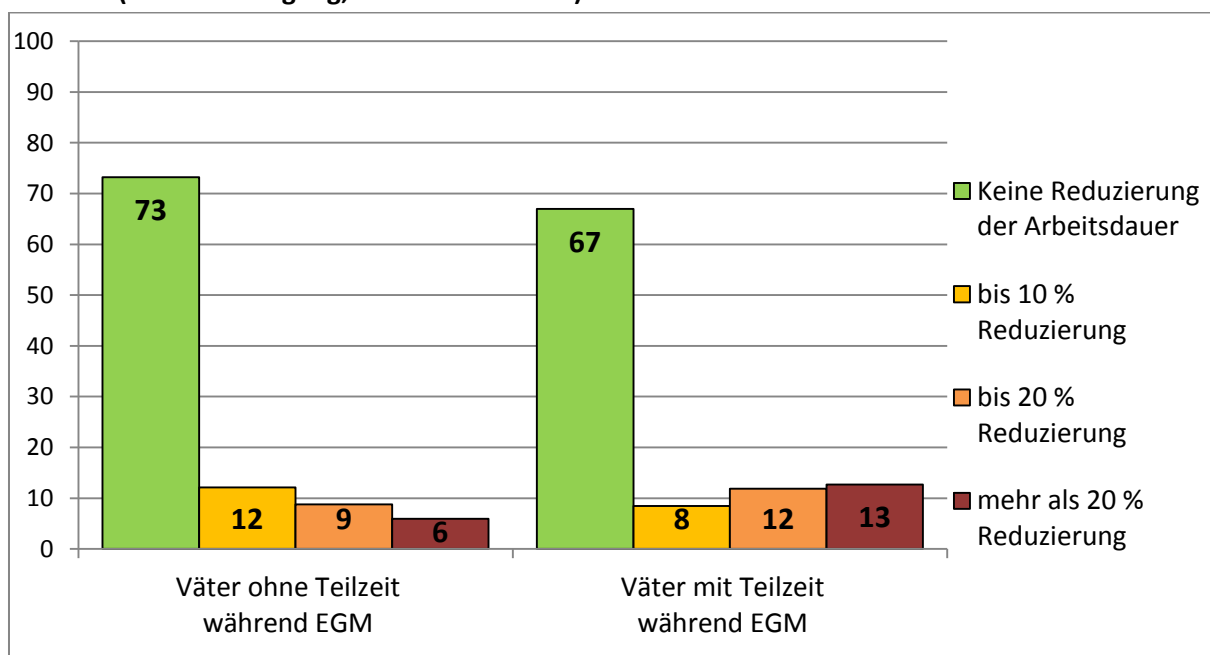
Die Frage der Kausalität kann hier allerdings nicht beantwortet werden. Denkbar ist sowohl, dass Väter, die zu längeren Elterngeldmonaten bereit sind, auch einer (leichten) Arbeitszeitreduzierung genauso aufgeschlossen gegenüber stehen. Etwa weil sie stark familienorientiert sind, sich dieses Kind unbedingt gewünscht haben und sich dementsprechend auch Zeit dafür nehmen wollen. Oder sei es, dass die Partnerin beruflich erfolgreicher ist und/oder mehr verdient und es für das Paar auch aus finanziellen Überlegungen sinnvoll erscheint, dass der Vater länger in EGM geht und seine Arbeitszeit anschließend stärker reduziert als seine Partnerin. Denkbar ist aber auch – und auch hierfür gibt es Belege in den Interviews mit den Vätern – dass Väter ausgelöst durch die positiven Erfahrungen, die sie in den EGM gesammelt haben, auf „den Geschmack“ kommen und auch über die EGM hinaus mehr Zeit für die Familie durch (leichte) Arbeitszeitreduzierung freihalten wollen. Herr Walker – einer der qualitativ interviewten Elterngeldväter – schließt an seine drei EGM z.B. eine einjährige Teilzeitphase an und arbeitet nach seiner Rückkehr auf Vollzeit weiterhin mindestens einen Tag pro Woche im Home-Office. Über seine Arbeitszeitreduktion sagt er:

„Ich hatte das Gefühl, es hat der Familie was gebracht, [unserer Tochter] hat es was gebracht, meiner Frau hat es was gebracht. Es war sehr gut für die Beziehungen und für das Kind und so.“ (Herr Walker, 141)

Die Online-Befragung der Elterngeldväter bestätigt außerdem, dass häufiger solche Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, die während ihrer vorausgegangenen Elterngeldmonate (zumindest teilweise) *in Teilzeit gearbeitet* haben:

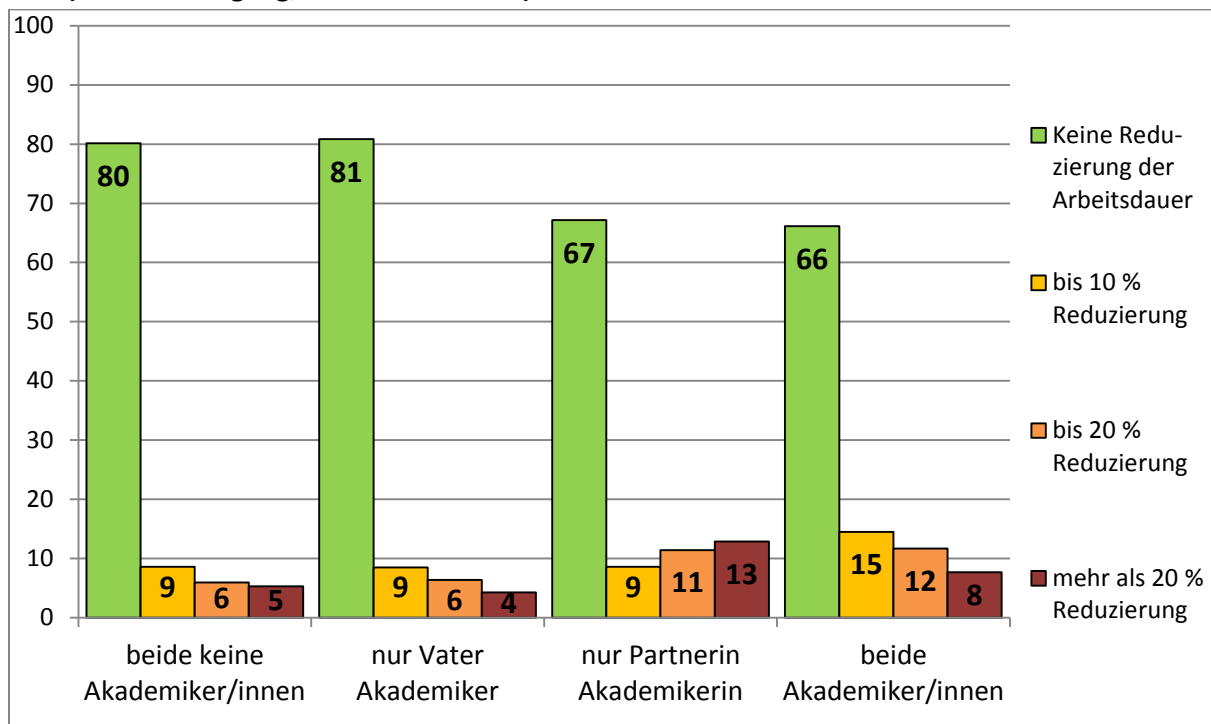
- Ein Viertel aller Elterngeldväter, das die Elterngeldmonate ausschließlich als Auszeit genommen hat, d.h. währenddessen nie Teilzeit gearbeitet hat, weist auch im Anschluss an die Elterngeldmonate eine reduzierte Arbeitszeit auf (vgl. Abb. 7.6).
- Dies trifft sogar auf jeden dritten Vater zu, der während der EGM (phasenweise) Teilzeit ausprobiert hat. Zudem reduzieren diese Väter dann auch ihre Arbeitszeiten deutlicher als Väter ohne Teilzeit in den EGM.

Abb. 7.6: Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer im Anschluss an die EGM mit/ohne Teilzeit während der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Und es sind häufiger Väter mit einer Akademikerin Partnerin, die ihre eigene Arbeitszeit auch nach den EGM reduzieren: Zwei Drittel der Väter mit einer Akademikerin als Partnerin, aber nur vier Fünftel der Väter mit einer Nicht-Akademikerin, verkürzt nach den EGM die Arbeitszeit-Dauer. Zudem reduzieren Väter mit einer studierten Partnerin die eigene Arbeitszeit dann auch umfangreicher als Väter mit einer Nicht-Akademikerin als Partnerin.

Abb. 7.7: Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer im Anschluss an die EGM nach Qualifikationsniveau im Paar (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Sowohl die Ergebnisse aus der Online-Befragung als auch aus den qualitativen Interviews weisen in die gleiche Richtung: In etwa jeder vierte Vater reduziert auch nach den Elterngeldmonaten seine Arbeitszeit-Dauer im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des Kindes. Insbesondere Väter, die *mindestens drei EGM genutzt* bzw. solche, die schon *während ihrer EGM in Teilzeit gearbeitet* haben, reduzieren die Arbeitszeit häufiger und ausgeprägter. Außerdem weisen Väter mit *Partnerin, die Akademikerin ist*, nach den EGM häufiger eine Arbeitszeitreduzierung auf und reduzieren umfangreicher als solche mit einer Partnerin die Nicht-Akademikerin ist.

Dies unterstützt die Annahme, dass eine Arbeitszeitreduzierung nach den EGM insbesondere für solche Väter vorstellbar ist, die sich als familienorientiert und/oder als egalitär eingestellt gegenüber ihrer Partnerin erweisen, die selbst länger in Elterngeldmonate gehen, währenddessen auch schon Teilzeiterfahrungen machen und/oder deren Partnerinnen ebenfalls (oder stärker) beruflich eingebunden sind.

7.3.2 Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach den Elterngeldmonaten

Von den 43 im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Vätern weisen zehn zum Befragungszeitpunkt 2013 eine kürzere Arbeitszeit-Dauer auf, als vor der Geburt des Kindes¹². Nur ein Vater eine hat eine längere Arbeitszeit und bei 32 Vätern ist die Arbeitszeit-Dauer „unverändert“ gegenüber dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes (vgl. Tab. 7.12).

Diesen Ergebnissen liegt eine etwas gröbere und grundsätzlichere Betrachtung der Arbeitszeit-Dauer zu Grunde als im vorausgehenden Teilkapitel (Kap. 7.3.1). Da teilweise sechs Jahre zwischen der Geburt des Kindes und dem Zeitpunkt der Befragung liegen (vgl. Tab. 7.2), konnten graduelle Arbeits-

¹² Hier ist immer das erste Kind gemeint, für das der Vater nach 2007 Elterngeldmonate in Anspruch genommen hat.

zeitveränderungen von den befragten Vätern nur schwer detailgetreu beantwortet werden. Wir haben uns daher für den langfristigen Arbeitszeitvergleich für eine gröbere und grundsätzlichere Erfassung der Arbeitszeiten mittels vier Arbeitszeitgruppen entschieden:

- (1) Niedrige Teilzeitarbeit mit ein bis 15 Wochenstunden
- (2) Teilzeitarbeit mit 16 bis 34 Wochenstunden
- (3) Normale Vollzeitarbeit mit 35 bis 40 Wochenstunden
- (4) Überlange Vollzeitarbeit mit 41 und mehr Wochenstunden

Als längere oder kürzere Arbeitszeit-Dauer wird demnach erfasst, wenn ein Vater sich heute in einer höheren oder niedrigeren Arbeitszeitgruppe gegenüber dem Geburtszeitpunkt des Kindes befindet. Arbeitet der Vater heute wie damals in normaler Vollzeitarbeit (zwischen 35 und 40 Stunden/Woche), wird dies als „unveränderte“ Arbeitszeit-Dauer gewertet. Dies schließt nicht aus, dass es zwischenzeitlich graduelle Veränderungen um wenige Stunden gegeben hat (beispielsweise ein Absenken der Arbeitszeit-Dauer von 40 auf 38 Stunden), auch wenn dies von uns als grundsätzlich „unveränderte“ Arbeitszeit-Dauer beschrieben wird. Dies schließt zweitens nicht aus, dass es bei einzelnen Vätern in der Zwischenzeit durchaus zwei oder mehr Veränderungen gegeben haben kann. Beispielsweise kann ein Vater direkt im Anschluss an die EGM seine Arbeitszeit zunächst verkürzt haben, dann nach einiger Zeit aber wieder in in die Arbeitszeitgruppe zurückgekehrt sein, der er vor Geburt des Kindes angehört hat. Hier lässt sich lediglich der längerfristige Gesamteffekt ermitteln, indem Anfangs- und Endpunkt (d.h. Geburt des Kindes im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2013) der betrachteten Zeitspanne kategorial gegenübergestellt werden.

Augenfällig ist, dass auch bei dieser etwas gröberen Betrachtung der längerfristigen Arbeitszeitveränderungen erneut die *Väter mit einer längeren EGM-Nutzung* (mindestens drei EGM) verstärkt als Nutzer von kürzeren Arbeitszeiten auffallen.

- Von den 15 Vätern, die nur eine kürzere EGM-Dauer in Anspruch genommen haben (max. zwei EGM), weist jeder Achte heute eine kürzere Arbeitszeit-Dauer als vor der Geburt des Kindes auf.
- Von den 28 Vätern mit längerer EGM-Nutzung (d.h. mindestens drei EGM) hat heute fast jeder Dritte eine kürzere Arbeitszeit-Dauer als noch vor der Geburt des Kindes.

Tab. 7.12: Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach EGM-Dauer (n=43)					
Längerfristige Reduzierung der AZ	EGM-Dauer des Vaters				
	stets max. 2 Monate		einmal mind. 3 Monate		Mehrmals mind. 3 Monate
kürzer	Schilling	Alexander	Kelter Walter	Ostermann Nordwind Vogel	Weinberg Turm Storch
unverändert	Reuter Bauer Wind Kogge Hanse Mönig	Streicher Schmied Maler Haller Kupfer Menz(nEGV) Schmieder	Igel Rabe Koch Brandt Zeller Luft Gleis Malve	Ludwig Walker Fahrer Rebstock Hellert Spätlese Albrecht	Hafen Kettler Vaart Nickel
länger			Sonne		

Auffällig für das Sample der qualitativ befragten Elterngeldväter ist, dass eine verkürzte Arbeitszeit-Dauer – zwischen Geburt des Kindes und dem Befragungszeitpunkt 2013 – verstärkt auf Väter zutrifft, deren Partnerinnen (ebenfalls) Akademikerinnen sind (vgl. Tab. 7.13). Von den zehn Elterngeldvätern mit verkürzter Arbeitszeit haben sieben eine akademisch qualifizierte Partnerin, nur drei haben eine Nicht-Akademikerin zur Partnerin. Die 32 Väter mit unveränderter Arbeitszeit-Dauer weisen hingegen ungefähr hälftig akademisch bzw. nicht-akademisch qualifizierte Partnerinnen auf.

Tab. 7.13: Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach Qualifikation der Partnerin (n=43)				
Längerfristige Reduzierung der AZ	Qualifikation der Partnerin			
	Akademikerin		Nicht-Akademikerin	
kürzer	Storch Vogel Turm	Kelter Weinberg Nordwind Ostermann	Walter Schilling	Alexander
unverändert	Schmied Rabe Zeller Brandt Igel Maler Luft Wind	Hafen Fahrer Hanse Mönig Malve Walker Kettler Hellert Albrecht	Bauer Nickel Gleis Kogge Kupfer Reuter Koch Vaart	Menz (nEGV) Schmieder Ludwig Streicher Spätlese Rebstock Haller
länger			Sonne	

Auch an dieser Stelle können die Ergebnisse aus der quantitativen Online-Befragung die bereits aufgezeigten qualitativen Befunde bestätigen und noch präzisieren.

Eine *längerfristige Verkürzung der Arbeitszeit-Dauer* lässt sich auf Basis der Online-Befragung für jeden fünften Elterngeldvater konstatieren. Im Sample der von uns qualitativ befragten Elterngeldväter trifft dies sogar auf jeden vierten Elterngeldvater zu.¹³ Qualitative wie quantitative Ergebnisse bestätigen damit, dass ein relevanter Anteil der Elterngeldväter zum Befragungszeitpunkt 2013 (weiterhin) kürzer arbeitet als vor der Geburt des Kindes. Im Detail:

- Bei drei Vierteln aller Elterngeldväter ist die Arbeitszeit-Dauer zum Befragungszeitpunkt (wieder) *gleich lang* wie zum Zeitpunkt unmittelbar vor der Geburt des Kindes, für das zum ersten Mal Elterngeldmonate in Anspruch genommen wurden (75 Prozent). Wobei der Befragungszeitpunkt 2013 je nach Vater und Kind bis zu sechs Jahre nach der Geburt des Kindes liegen kann (vgl. Tab. 7.2).
- Bei einem knappen Fünftel ist die Arbeitszeit-Dauer zum Befragungszeitpunkt *kürzer* als zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes, für das zum ersten Mal Elterngeldmonate durch den Vater genutzt wurden (19 Prozent).
- Sieben Prozent der Väter arbeiten zum Befragungszeitpunkt *länger* als zum Geburtszeitpunkt des Kindes, für das sie erstmalig Elterngeldmonate genutzt haben.

Die Online-Befragung bietet erneut die Möglichkeit, diese Ergebnisse noch weiter zu differenzieren. So lässt sich eine längerfristige Arbeitszeitverkürzung nach der Geburt des Kindes verstärkt für Väter feststellen, die *mehr als zwei EGM* in Anspruch genommen haben; aber auch für solche Väter, die vor der Geburt des Kindes *befristet beschäftigt* waren. Diese beiden Gruppen von Elterngeldvätern weisen zum Befragungszeitpunkt doppelt so häufig eine – gegenüber dem Geburtszeitpunkt – verringerte Arbeitszeit-Dauer auf (vgl. Abb. 7.8 und 7.9).

¹³ Dieser etwas höhere Anteil im Sample der qualitativ befragten Elterngeldväter ist der gezielten Auswahl der Interviewpartner geschuldet.

Abb. 7.8: Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

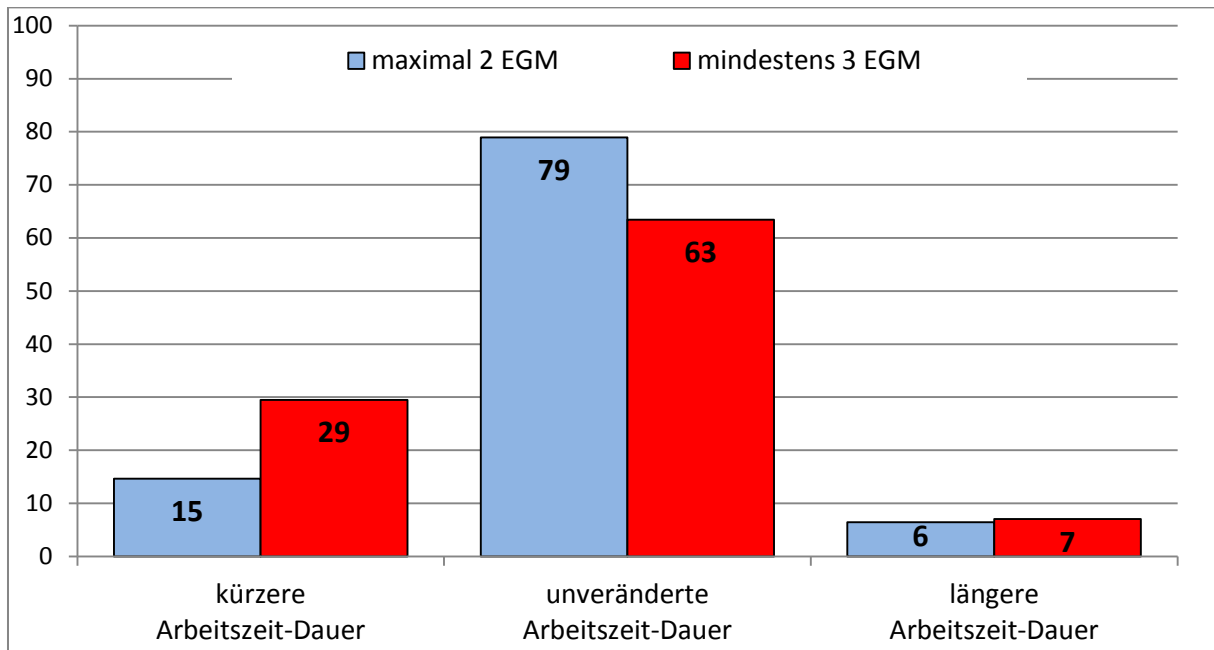
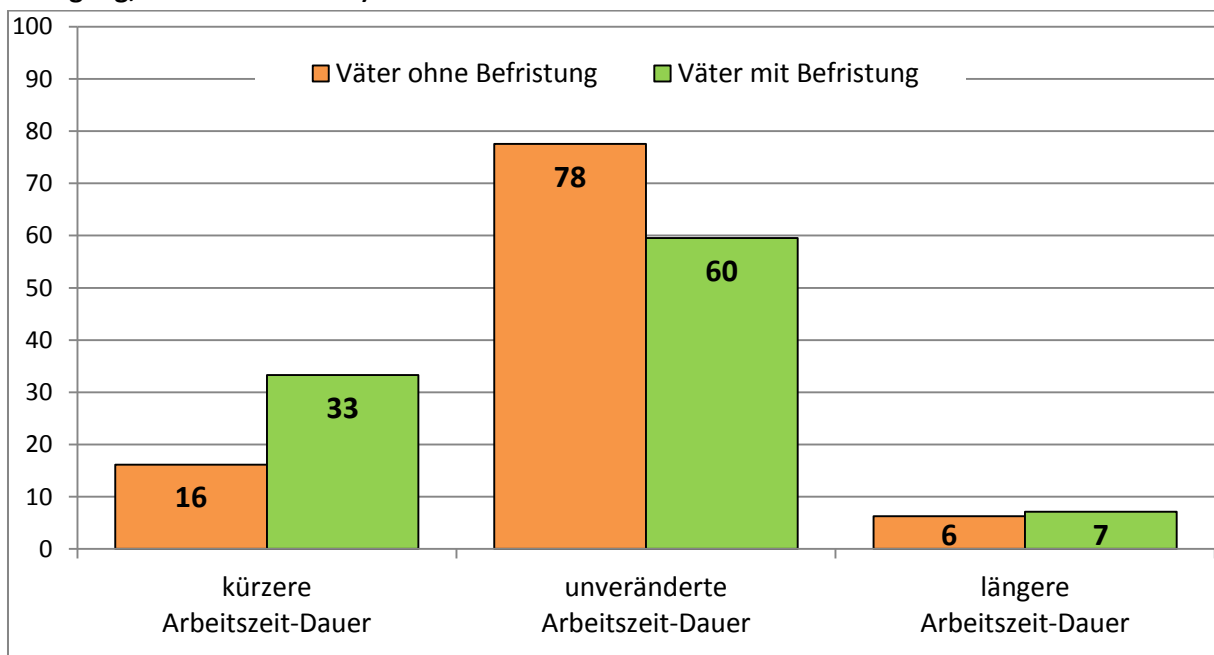
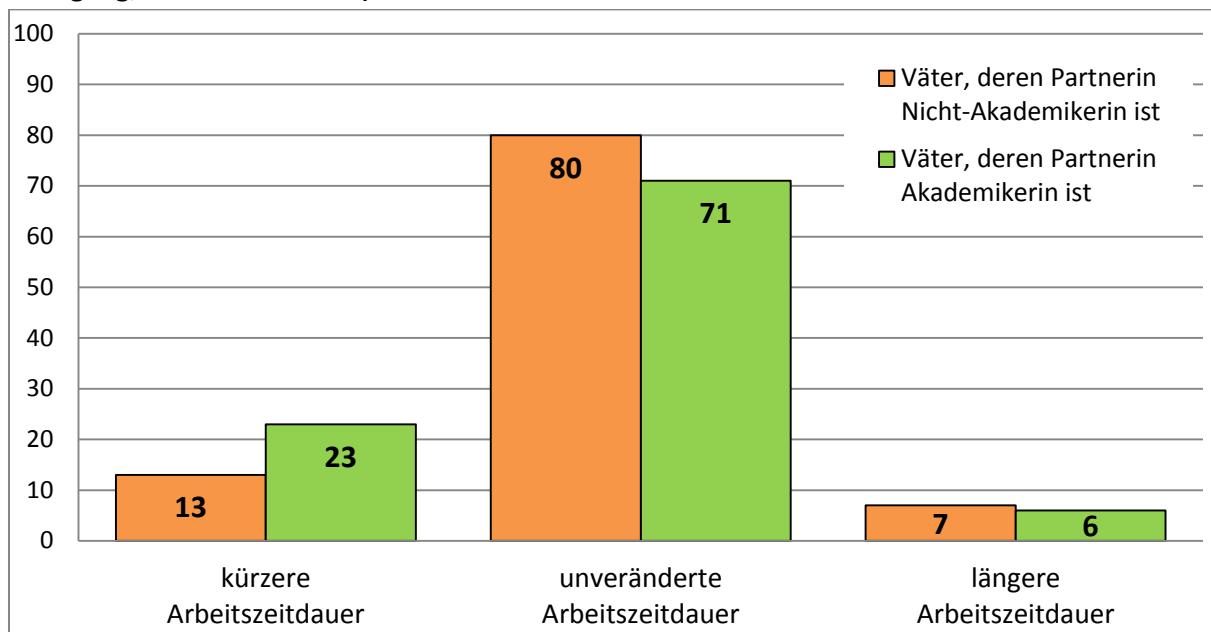


Abb. 7.9: Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach Art des Arbeitsverhältnisses (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Zudem zeigt sich auch für die quantitativen Ergebnisse, dass insbesondere Väter, deren *Partnerinnen* (ebenfalls) *Akademikerinnen* sind, häufiger eine verkürzte Arbeitszeit-Dauer aufweisen – im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer, die sie vor der Geburt des Kindes hatten.

Abb. 7.10: Längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach Qualifikation der Partnerin (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die ähnlich ausfallenden Ergebnisse aus den qualitativen Interviews wie auch der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern unterstützen die Annahme, dass auch eine *längerfristige Arbeitszeitreduzierung* vorrangig für solche Väter vorstellbar und realisierbar ist, die zuvor bereits – etwa aus partnerschaftlichen Motiven oder auf Grund einer starken Familienorientierung oder eines egalitären Leitbildes in ihrer Partnerschaft – eine *längere EGM-Nutzungsdauer* für sich in Anspruch genommen haben (d.h. drei oder mehr EGM).

Dass die Entscheidung über die aktuelle Arbeitszeit-Dauer des Vaters – und die Frage, ob diese kürzer oder länger ausfällt als vor der Geburt des Kindes – auch mit den Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen beider Partner/innen zusammenhängt, darauf deuten zwei weitere Befunde hin:

- Es sind verstärkt Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes *befristet beschäftigt* waren, die heute eine vergleichsweise kürzere Arbeitszeit-Dauer aufweisen.
- Es sind verstärkt Väter mit *akademisch qualifizierten Partnerinnen*, die heute eine vergleichsweise kürzere Arbeitszeit-Dauer aufweisen.

Es kann vermutet werden, dass Väter, die selbst nur befristet beschäftigt sind und deren Partnerinnen (ebenfalls) hochqualifiziert sind, besonderen Wert auf eine Doppelverdiener-Konstellation im Paar legen. Hierzu gehört vermutlich auch, dass sich die Väter engagiert und umfangreich in die familiäre Care-Arbeit einbringen. Dies dürfte der Grund sein, warum diese Väter ihre Arbeitszeiten im unmittelbaren Anschluss an die Elterngeldmonate *häufiger und umfangreicher reduzieren* (vgl. Fazit Kap. 7.3.1) als auch häufiger eine längerfristige Verringerung der Arbeitszeit-Dauer aufweisen.

7.4 Aktuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Arbeitszeitelementen

Im Rahmen der quantitativen Online-Befragung haben wir die befragten Elterngeldväter nach ihrer aktuellen Nutzung von neun gebräuchlichen flexiblen Arbeitszeitelementen gefragt, die alle familienorientiert genutzt werden können. Von Interesse für uns war, welche Väter auf welche Arbeitszei-

telemente zurückgreifen, um so mehr Zeit für ihre Familie zu realisieren. Gefragt wurde nach folgenden, für familiäre Bedarfe nutzbaren Arbeitszeitelementen:

- 1) früheres Arbeitsende an einigen Arbeitstagen in der Woche
- 2) späterer Arbeitsbeginn an einigen Arbeitstagen
- 3) Familientermine sichtbar in den Bürokalendar eintragen
- 4) Geblockte Arbeitswoche (nur 3-4 Arbeitstage/Woche)
- 5) durch Überstunden gezielt ein Zeitguthaben für die Familie aufbauen
- 6) gezielt abends vorarbeiten, um damit Freizeit an anderer Stelle zu ermöglichen
- 7) Home-Office
- 8) Schneller/verdichteter arbeiten, um so ein früheres Arbeitsende zu realisieren
- 9) Nicht-zwingende Dienstreisen vermeiden

Die meisten der neun Arbeitszeitelemente werden zum Befragungszeitpunkt (2013) von der Mehrheit der Elterngeldväter genutzt.¹⁴ Am häufigsten kommt dabei ein frühes Arbeitsende zum Einsatz (80 Prozent, ohne Abb.). Ca. drei Viertel der befragten Väter machen darüber hinaus von einem späteren Arbeitsbeginn, einer Ankündigung von Familienterminen, einem Aufbau von Überstunden sowie einem gezielten Vorarbeiten am Abend Gebrauch und nutzen damit die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten bzw. die Vorteile von Gleitzeitkonten. Etwa zwei Drittel der Väter versuchen, verdichteter zu arbeiten und Dienstreisen zu vermeiden. Die Hälfte der Väter hat außerdem die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Über eine geblockte Arbeitswoche verfügen dagegen nur 30 Prozent der befragten Väter. In Abbildung 7.11 zeigen sich ähnliche Verteilungen für Angestellte und Beamte. Zwischen beiden Gruppen gibt es allerdings leichte Differenzen, was die Nutzungshäufigkeiten von familienorientierten Arbeitszeitelementen betrifft.

- *Beamte* nehmen deutlich häufiger die Möglichkeit in Anspruch, die Arbeitswoche auf drei bis vier Arbeitstage pro Woche zu blocken. Dies trifft auf 40 Prozent der Beamten mit Elterngelderfahrung aber nur auf 28 Prozent der Angestellten zu. Darüber hinaus nutzen verbeamtete Elterngeldväter etwas häufiger die Möglichkeit, gezielt an einigen Tagen später mit der Arbeit zu beginnen oder sie früher zu beenden, oder aber schneller und verdichteter zu arbeiten, um auf diese Weise an einzelnen Tagen früher mit der Arbeit fertig zu werden.
- *Angestellte* machen deutlich häufiger von der Möglichkeit Gebrauch, einen Teil ihrer Arbeit im Home-Office zu erledigen. Dies trifft auf mehr als die Hälfte der Angestellten mit Elterngelderfahrung zu, aber nur auf ein gutes Drittel der Beamten. Darüber hinaus nutzen Elterngeldväter im Angestelltenverhältnis etwas stärker die Möglichkeit, Familientermine offen und sichtbar im (gemeinsamen) Bürokalendar einzutragen (um familiäre Termine so gegen betriebliche Ansprüche zu verteidigen), durch Überstunden gezielt ein Zeitguthaben für familiäre Bedarfe aufzubauen und nicht-zwingende Dienstreisen zu Gunsten der Familienzeiten zu vermeiden.

¹⁴ Die in Abbildung 7.11 sowie den folgenden Abbildungen genannten Anteile beziehen sich jeweils nur auf die Grundgesamtheit der Elterngeldväter, denen das jeweilige Arbeitszeitelement auch tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Abb. 7.11: Nutzung von familienorientierten Arbeitszeitelementen durch Angestellte/Beamte (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

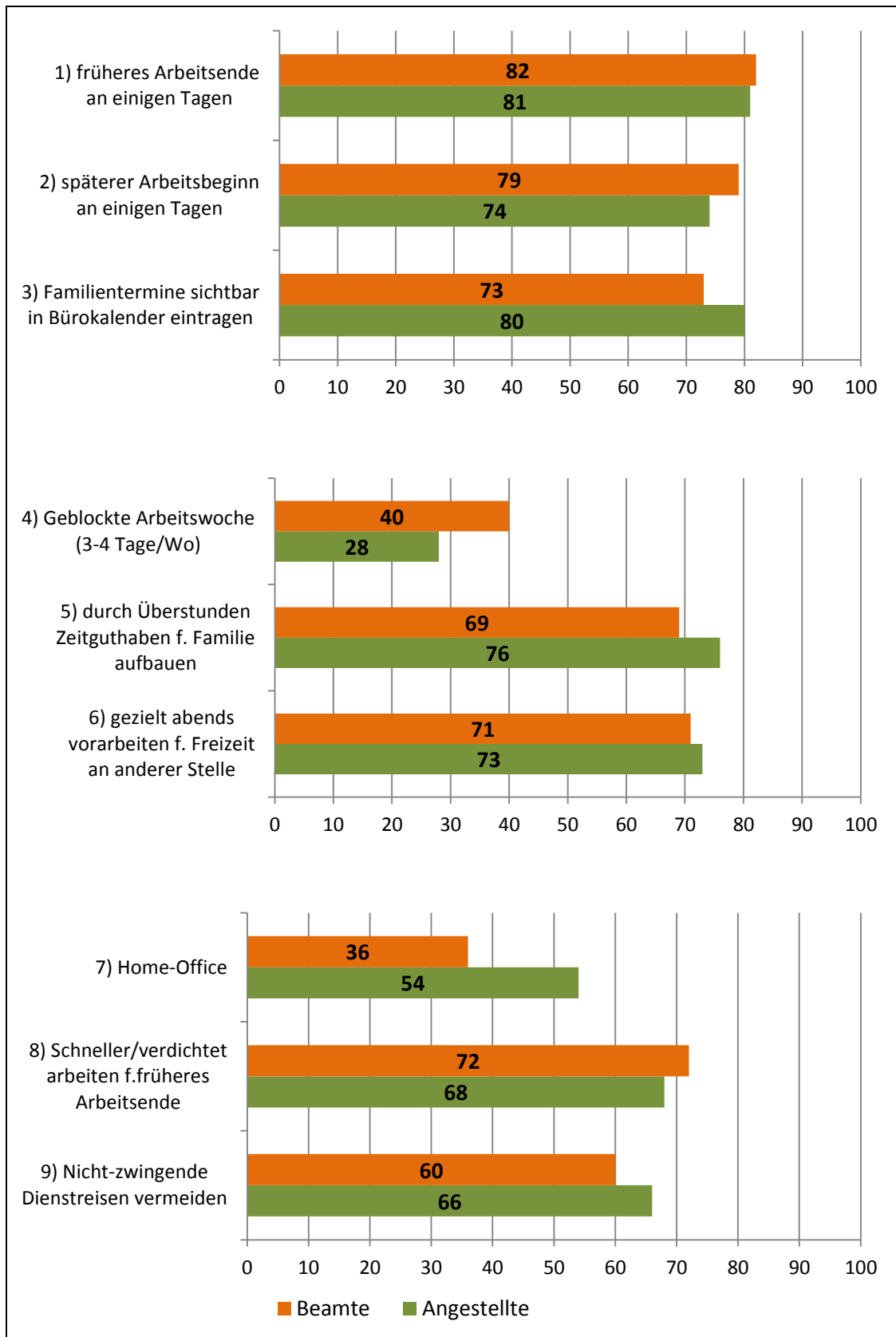
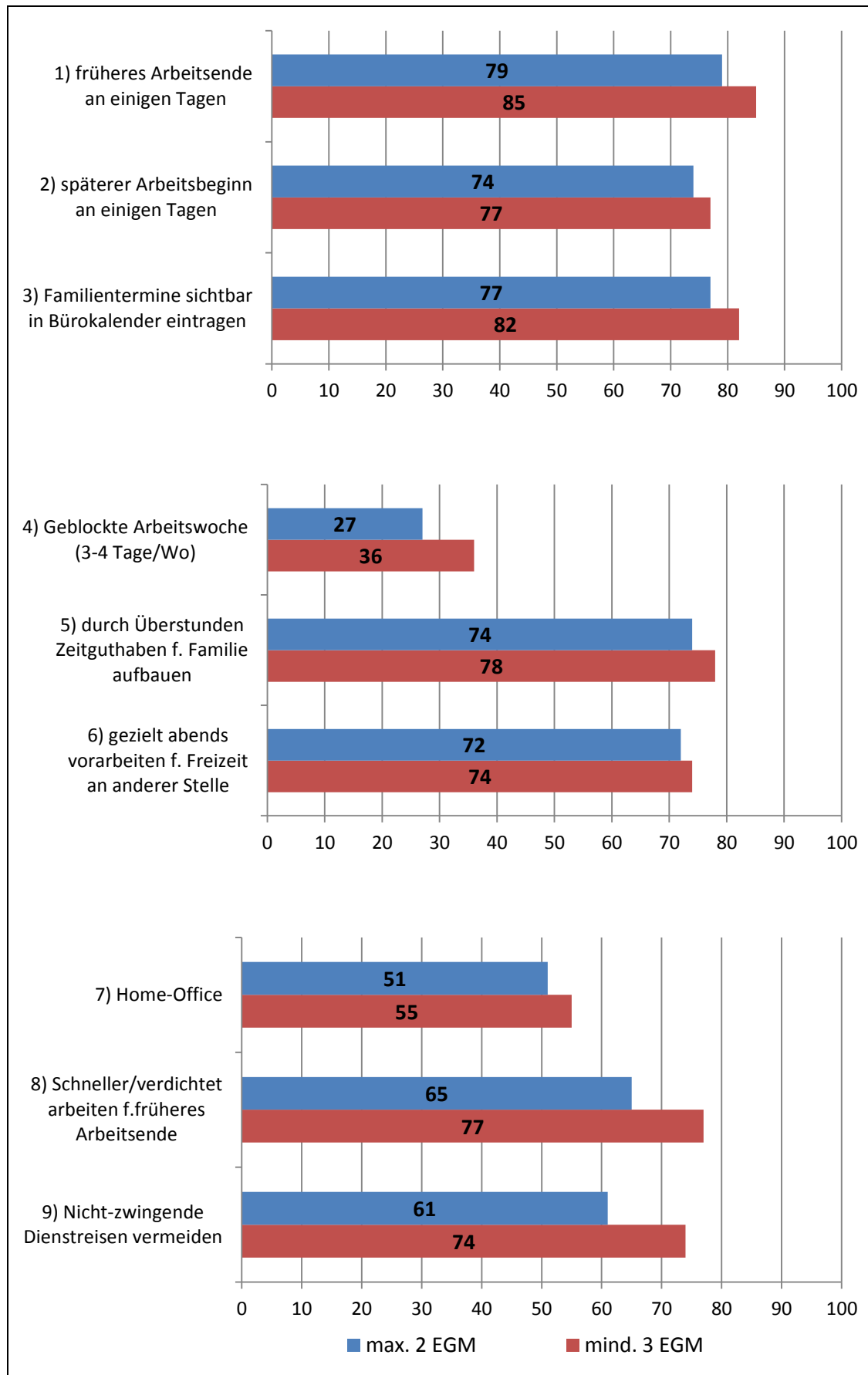


Abb. 7.12: Nutzung von familienorientierten Arbeitszeitelementen nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Ausnahmslos alle genannten Arbeitszeitelemente werden häufiger von Vätern mit längerer EGM-Nutzung (d.h. mindestens drei EGM) in Anspruch genommen (vgl. Abb. 7.12). Dies kann als Beleg dafür gewertet werden, dass eine längere EGM-Nutzung Hand in Hand geht mit einer stärker ausgeprägten familienorientierten Arbeitszeitgestaltung auch noch nach den Elterngeldmonaten.

Für vier familienorientierte Arbeitszeitelemente wird dieser Zusammenhang besonders deutlich sichtbar. So machen *Väter mit längerer Elterngeldnutzung* (d.h. mindestens drei EGM) insbesondere häufiger Gebrauch von:

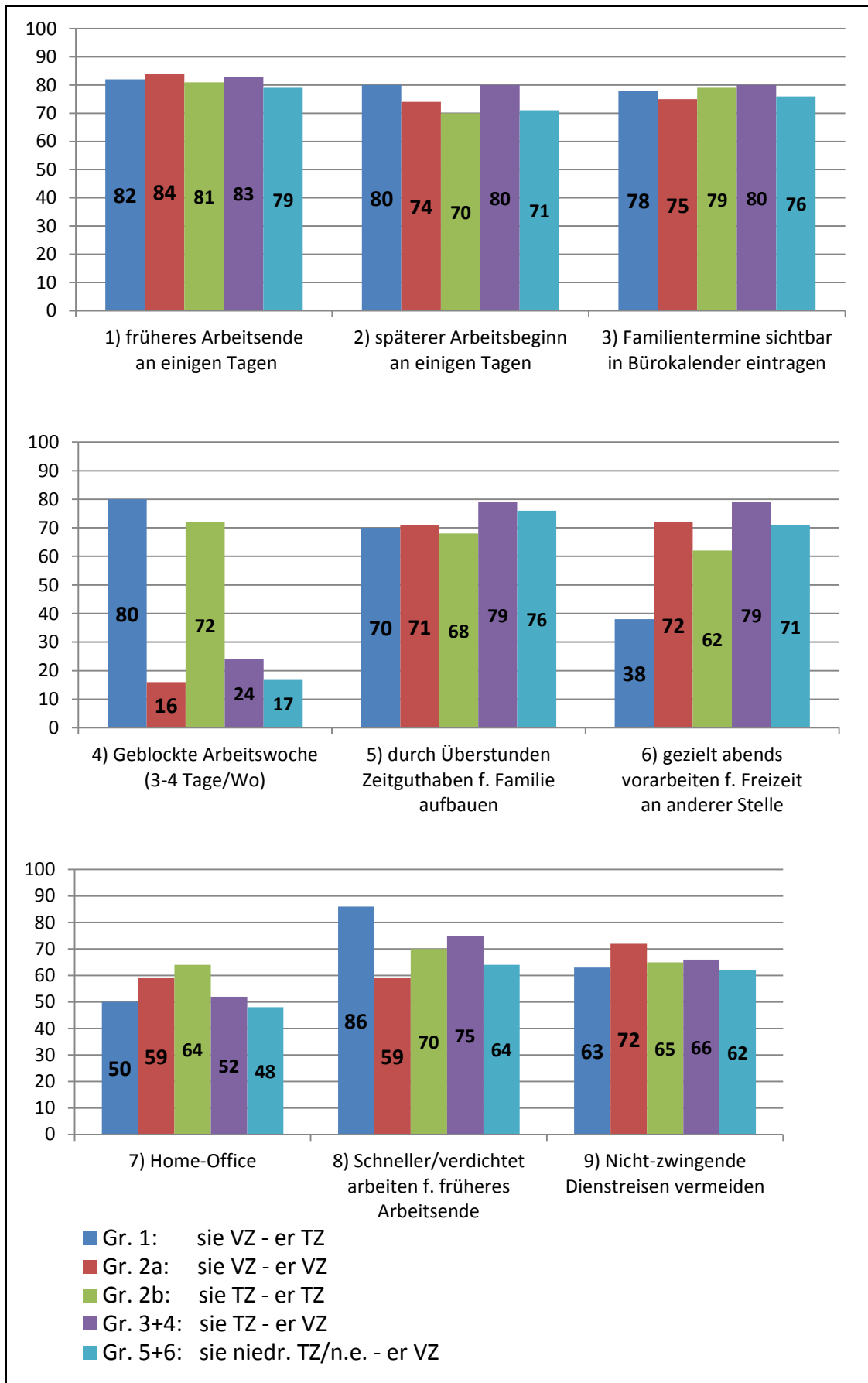
- (Nr. 4) Geblockten Arbeitswochen, mit nur drei bis vier Arbeitstagen pro Woche,
- (Nr. 9) dem Vermeiden von nicht-zwingenden Dienstreisen,
- (Nr. 8) einer Verdichtung des Arbeitstages, um so ein früheres tägliches Arbeitsende zu realisieren,
- sowie (Nr. 1) einem früheren Arbeitsbeginn, um so die tägliche Arbeit auch früher beenden zu können.

Gemeinsam ist diesen vier Arbeitszeitelementen, dass sie dem Ziel dienen, dem Vater eine möglichst umfangreiche, reguläre und planbare Anwesenheitszeit zu Hause zu ermöglichen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Väter *verbindlich* Care-Aufgaben in der Familie übernehmen.

Die neun genannten familienorientierten Arbeitszeitelemente sind für die jeweiligen Paare unterschiedlich attraktiv, je nachdem in welcher Arbeitszeitkonstellation sich das Paar aktuell befindet (vgl. Abb. 7.13). Ihre Nutzung der angebotenen Arbeitszeitelemente erklärt sich offensichtlich vor allem dadurch, wie viel die Partnerin (im Vergleich zum Vater) arbeitet und wie stark Vater und/oder Partnerin damit jeweils für Kinderbetreuung und Care-Arbeit in der Familie zuständig sind (vgl. zur Aufteilung von Kinderbetreuung und Care-Arbeit auch Kap. 9).

- *Väter die kürzer als ihre Partnerinnen arbeiten*, d.h. Paare in denen die Partnerin Vollzeit und der Vater Teilzeit arbeitet (Gruppe 1), sind auffallend häufiger als andere Väter darum bemüht, schneller und verdichteter zu arbeiten, um so ein frühes tägliches Arbeitsende für sich zu realisieren (Arbeitszeitelement Nr. 8). Auch ein späterer Arbeitsbeginn morgens findet sich bei ihnen etwas häufiger (Arbeitszeitelement Nr. 2). Zudem blocken sie ihre Arbeitswoche häufiger als andere auf drei bis vier Arbeitstage pro Woche (Arbeitszeitelement Nr. 4); was für sie möglich ist, da sie nur Teilzeit arbeiten. Da hier die Väter den kleineren Teil der Erwerbsarbeit übernehmen, sind sie umfangreicher in die Kinderbetreuung und die Verantwortung für die anfallende Care-Arbeit eingebunden und streben danach, viel Zeit zu Hause zu verbringen bzw. die Kinder gerade morgens zur Kinderbetreuung zu bringen. Diese Väter leben mit ihren Partnerinnen meist in einem Arrangement des „Rollentausches“ (vgl. hierzu Kap. 9), in welchem der Vater die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernimmt. Dazu passt, dass diese teilzeitbeschäftigten Väter besonders selten die Möglichkeit ergreifen, abends noch gezielt Stunden vorzuarbeiten (Arbeitszeitelement Nr. 6), da ein pünktlicher Feierabend Voraussetzung für ihre Kinderbetreuung ist.

Abb. 7.13: Nutzung von familienorientierten Arbeitszeitelementen nach aktueller Arbeitszeitkondition im Paar (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



- *Väter, die in einer gleich langen Vollzeit-Vollzeit-Konstellation* mit ihrer Partnerin leben (Gruppe 2a), vermeiden häufiger als andere Väter nicht-zwingende Dienstreisen (Arbeitszeitelement Nr. 9) und arbeiten häufiger einen Teil ihrer Arbeitszeit im Home-Office (Arbeitszeitelement Nr. 7). Diese Paare weisen durch die Vollzeit-Vollzeit-Konstellation vermutlich besonders lange Paararbeitszeiten auf, so dass dem Vater daran gelegen ist, zusätzliche Abwesenheiten zu minimieren (Dienstreisen) bzw. seinen Anwesenheitsanteil zu Hause mittels Home-Office zu erhöhen. Vermutlich auf Grund der besonders hohen Arbeitszeit-Gesamtbelastung im Paar, lehnen diese Väter es stärker als andere ab, schneller und verdichteter zu arbeiten (Arbeitszeitelement Nr. 8). Allerdings nutzen diese Väter auch überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit, mal gezielt abends länger zu arbeiten (teilweise im Home-Office), um sich so familienorientierte Freizeit an anderer Stelle zu ermöglichen (Arbeitszeitelement Nr. 6) – z.B. um dann nachmittags Zeit mit dem Kind verbringen zu können. Es sind Paare dieser Konstellation, die häufiger als andere auf Care-Unterstützung durch Dritte zurückgreifen (müssen) (vgl. hierzu Kap. 9).
- *Väter, die in einer gleich langen Teilzeit-Teilzeit-Konstellation* mit ihrer Partnerin leben (Gruppe 2b), nutzen auffallend häufig die Möglichkeit, ihre Arbeitswoche auf weniger als fünf Arbeitstage zu blocken (Arbeitszeitelement Nr. 4); was für sie auf Grund ihrer Teilzeitarbeit auch machbar ist. Sie nutzen häufiger als andere Väter die Möglichkeit, tage- oder stundenweise im Home-Office zu arbeiten (Arbeitszeitelement Nr. 7). Dies spricht dafür, dass diese Väter ebenfalls mit relevanten Anteilen oder sogar hauptverantwortlich in die familiäre Kinderbetreuung und das Erledigen der anfallenden Care-Arbeiten eingebunden sind. Ein abendliches Vorarbeiten, mit dem Ziel dadurch Freizeit an anderer Stelle zu erlangen (Arbeitszeitelement Nr. 6), ist für sie unattraktiver als für die meisten anderen Väter. Es verträgt sich vermutlich nicht mit ihrer Zuständigkeit für die Kinderbetreuung an den (bzw. zumindest einigen) Nachmittagen und Abenden in der Woche. Paare dieser Gruppe leben in einem partnerschaftlich orientierten Care-Arrangement (vgl. hierzu Kap. 9).
- *Väter, die (deutlich) länger arbeiten als ihre teilzeitbeschäftigten Partnerinnen* und selbst in Vollzeit tätig sind (Gruppe 3 und 4), nutzen hingegen häufiger als andere Väter die Gelegenheit, vorzuarbeiten und sich mit Überstunden ein Zeitguthaben für familiäre Bedarfe zu schaffen (Arbeitszeitelement Nr. 5). Ergänzend nutzen sie ebenfalls häufiger als andere Väter die Möglichkeit, abends gezielt länger zu arbeiten, um sich damit Freizeit an anderer Stelle zu ermöglichen (Arbeitszeitelement Nr. 6). Ein späteres Arbeitsende am Abend ist für sie offenbar unproblematisch, weil ihre Partnerin die Hauptverantwortung für die Absicherung von Kinderbetreuung und Care-Arbeiten übernimmt. Wichtiger ist für diese Väter, über Zeitguthaben zu verfügen, die sie im „familiären Notfall“ oder bei besonderen familiären Ereignissen in Anspruch nehmen können. Zudem machen diese Väter auch verstärkt Gebrauch von einer Selbstoptimierung: sie bemühen sich, schneller und effektiver zu arbeiten, um gelegentlich ein früheres Arbeitsende realisieren zu können (Arbeitszeitelement Nr. 8).
- *Väter, die sehr viel mehr arbeiten als ihre in niedriger Teilzeit tätigen oder nichterwerbstätigen Partnerinnen* (Gruppe 5 und 6), nehmen die familienorientierten Arbeitszeitelemente insgesamt am wenigsten in Anspruch. Dies gilt insbesondere für den Verzicht auf: geblockte Arbeitswochen (Arbeitszeitelement Nr. 4), das Vermeiden von nicht-zwingenden Dienstreisen (Arbeitszeitelement Nr. 9), das Arbeiten im Home-Office (Arbeitszeitelement Nr. 7), ein gelegentliches vorgezogenes Arbeitsende (Arbeitszeitelement Nr. 1) oder einen gelegentlich späteren Arbeitsbeginn (Arbeitszeitelement Nr. 2). Diese Väter nutzen allenfalls verstärkt die Möglichkeit, durch das Leisten von Überstunden ein Zeitguthaben aufzubauen (Arbeitszei-

telement Nr. 5) bzw. sich durch gezieltes Vorarbeiten am Abend Freizeit an anderer Stelle zu ermöglichen (Arbeitszeitelement Nr. 6). Diese zeitlichen Reserven können sie in besonderen „familiären Notfällen“ nutzen, um dann – ausnahmsweise mal – verstärkt bei der Familie zu sein. Sie richten ihre Arbeitszeitgestaltung vorrangig auf solche gelegentlichen Notfall- oder Engpasssituationen in der Familie aus. Ein sichtbarer Bedarf nach permanent an die Familie angepassten Arbeitszeiten lässt sich für diese Gruppe von Vätern am wenigstens konstatieren.

Über die Darstellung der einzelnen, von den Elterngeldvätern genutzten Arbeitszeitelemente hinaus bieten die qualitativen Interviews, die mit 43 Elterngeldvätern und 14 ihrer Partnerinnen geführt wurden, einen *vertieften Einblick in die Arbeitszeitpraxis der Väter nach den Elterngeldmonaten*. Die Art und Weise wie die Väter ihre Arbeitszeiten – im Rahmen der betrieblich gegebenen Möglichkeiten – gestalten, ist eng damit verbunden, in welcher Arbeitszeitkonstellation sich das einzelne Paar befindet. Tab. 7.14 gibt hierzu einen detaillierten Überblick.

Tab. 7.14: Aktuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Arbeitszeitelementen (n=43)							
Arbeitszeit-Konstellation des Paares		Alle Paare		Variation der Arbeitszeit-Dauer (z.B. TZ-Phasen, Verzicht auf Überstunden)	Variation der Arbeitszeitlage (z.B. GlAZ, Arbeitsbeginn/-ende "später kommen/ früher gehen")		Variation der Arbeitszeit-Verteilung (z.B. Home-Office, AZ-Konto, Dienstreisen)
					gelegentlich	regelmäßig	
Vater arbeitet <u>kürzer als Partnerin</u>	er TZ - sie VZ	Gruppe 1	Walter Kelter Ostermann	<ul style="list-style-type: none"> • Befristete Reduzierung auf TZ (versch. Niveaus) • Verzicht auf Überstunden • Wechsel aus Schicht auf Tagdienst • Nutzung der Kinderkrankentage 		<ul style="list-style-type: none"> • Fixes Arbeitsende • Stets früher Arbeitsbeginn • Ausgeprägte Nutzung GlAZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger/ kürzere Dienstreisen • Feste HO-Tage in jeder Woche
Vater und Partnerin arbeiten <u>gleich lang</u>	er VZ - sie VZ	Gruppe 2a	Maler Schilling Rabe Igel Gleis Hafen	<ul style="list-style-type: none"> • Verzicht auf Überstunden • Vermeidung von Wochenendarbeit • Pünktliches Arbeitsende • Befristete Reduzierung auf 40-Std.-Wo. oder TZ 	<ul style="list-style-type: none"> • GlAZ gezielt an einzelnen Werktagen nutzen • GlAZ bei familiären Notfällen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GlAZ • Einhalten einer festen tägl. AZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelne Std. abends im HO nachholen • Feste HO-Tage in jeder Woche

Tab. 7.14: Aktuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Arbeitszeitelementen (n=43)							
Arbeitszeit-Konstellation des Paares	Alle Paare		Variation der Arbeitszeit-Dauer (z.B. TZ-Phasen, Verzicht auf Überstunden)	Variation der Arbeitszeitlage (z.B. GIAZ, Arbeitsbeginn/-ende "später kommen/ früher gehen")		Variation der Arbeitszeit-Verteilung (z.B. Home-Office, AZ-Konto, Dienstreisen)	
				gelegentlich	regelmäßig		
	er TZ - sie TZ	Gruppe 2b Storch Weinberg Turm Vogel Nordwind Alexander	<ul style="list-style-type: none"> • (Befristete) Reduzierung auf TZ (versch. Niveaus) • Pünktliches Arbeitsende • Verzicht auf Überstunden • Unbezahlter Sonderurlaub 		<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GIAZ • Vertrauensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • AZ versetzt zur Partnerin (z.B. feste freie Tage pro Woche; 2-Wo.-Rhythmus) • Situative Nutzung HO • Weniger/ kürzere Dienstreisen • Langfristige Planung/ Absprache im Paar • Möglichst viel HO 	
Vater arbeitet <u>etwas länger als Partnerin</u>	er VZ - sie hohe TZ (30-34 h)	Gruppe 3 Brandt Schmieder Koch Zeller Wind Fahrer Mönig Malve	<ul style="list-style-type: none"> • Pünktliches Arbeitsende • Verzicht auf Überstunden • Befristete Reduzierung auf TZ 	<ul style="list-style-type: none"> • GIAZ bei familiären Notfällen nutzen • GIAZ gezielt an einzelnen Werktagen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GIAZ • Stets später Arbeitsbeginn • Stets früher Arbeitsbeginn 	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelne Std. abends im HO nachholen • Feste HO-Tage in jeder Woche • Überstunden in Freizeit ausgleichen • Weniger/ kürzere Dienstreisen 	
Vater arbeitet <u>deutlich länger als Partnerin</u>	er VZ - sie mittlere TZ (16-29 h)	Gruppe 4 Reuter Streicher Hanse Haller Hellert Albrecht Vaart Kettler	<ul style="list-style-type: none"> • Vergangenheit: auch mal TZ-Phase 	<ul style="list-style-type: none"> • GIAZ bei familiären Notfällen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GIAZ • Stets früher Arbeitsbeginn • Stets später Arbeitsbeginn 	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger/ kürzere Dienstreisen • Einzelne Std. abends im HO nachholen 	
Vater arbeitet <u>sehr viel länger als Partnerin</u>	er VZ - sie niedrige TZ (1-15 h)	Gruppe 5 Menz(nEGV) Ludwig Luft Walker	<ul style="list-style-type: none"> • VZ-Dauer leicht reduziert (35/37,5 Std.) • Vergangenheit: auch mal TZ-Phase 	<ul style="list-style-type: none"> • GIAZ bei familiären Notfällen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GIAZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelne Std. abends im HO nachholen • Fester HO-Tag in jeder Woche 	
	er VZ - sie nicht-erwerbstätig	Gruppe 6 Bauer Schmied Nickel Spätlese Rebstock Sonne Kogge Kupfer	<ul style="list-style-type: none"> • Pünktliches Arbeitsende • Vermeiden von Überstunden • Vergangenheit: auch mal TZ-Phase 	<ul style="list-style-type: none"> • GIAZ bei familiären Notfällen nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stets früher Arbeitsbeginn • Ausgeprägte/ regelmäßige Nutzung GIAZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Feste HO-Tage in jeder Woche • Überstunden zeitnah ausgleichen (freitags) • Einzelne Std. abends im HO nachholen 	

Hinweis: Die grau unterlegten Arbeitszeitelemente sind die in der jeweiligen Gruppe am häufigsten genannten!

7.4.1 Väter, die kürzer als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 1)

Teilzeitbeschäftigte Väter, deren Partnerinnen in Vollzeit tätig sind, leben meist ein „Rollentauschmodell“. Sie sind häufig Hauptbetreuungsperson des Kindes oder übernehmen zumindest einen großen und wesentlichen Anteil an Kinderbetreuung und Hausarbeit in der Familie (vgl. Ergebnisse zur Aufteilung der Care-Arbeit in Kap. 9). Dies spiegelt sich auch in einer Arbeitszeitpraxis, die darauf ausgerichtet ist, dass die eigene Arbeitszeit-Dauer nicht zu lang werden darf. Gegenüber der länger arbeitenden Partnerin, wollen und sollen die Väter diejenigen in der Familie sein, die verlässlich kürzer arbeiten.

- Diese Väter entscheiden sich daher für eine *Absenkung ihrer Arbeitszeit-Dauer* auf Teilzeitniveau. Zum Teil haben sie in den letzten Jahren durch mehrfache Variationen der Arbeitszeit-Dauer sogar Erfahrungen mit unterschiedlichen Stundenvolumen gemacht, wie z.B. Herr Ostermann:

„Derzeit habe ich Pflichtzeiten zwischen zehn und 14 Uhr. Und praktisch komme ich um neun und gehe um vier. Gut, da ist noch Mittagspause drin. Montag bis Freitag. Aber in den letzten fünf Jahren habe ich schon die verschiedensten Modelle durchgemacht. Wir haben uns das immer unterschiedlich aufgeteilt.“ (Herr Ostermann, 34)

„Am 1.10.2009 bin ich dann auf 27 Stunden gegangen. [...] Vier Tage. [...] Und dann habe ich ... muss mal nachdenken. Ab 1.8.2010 bis 31.12.2010 habe ich Vollzeit gearbeitet. [...] Das war zwischen den Kindern. Und da war meine Frau de facto arbeitslos. Dann habe ich vom 1.1.2011, da war die Kleine gerade einen Monat alt sozusagen, bis 31.12.2011 habe ich weiter Vollzeit, und das waren aber zwei Tage die Woche Heimarbeit. Also da haben wir das Modell andersrum gemacht, da ist meine Frau [...] zwei Tage arbeiten gegangen [lacht] und war drei Tage zu Hause, und die anderen beiden Tage war ich zu Hause, habe auch von zu Hause gearbeitet. [...] Habe dann gesagt, bevor ich wieder ohne Ende Überstunden aufbaue, arbeite ich lieber Vollzeit und bin zwei Tage zu Hause, das konnte man machen. Und jetzt bin ich seit 1.1.2012 bis jetzt in Teilzeit mit 25 Stunden. So. Ich hoffe, Sie können das halbwegs nachvollziehen.“ (Herr Ostermann, 102-110)

- Sie legen nachdrücklich Wert auf das *Vermeiden von Überstunden* sowie auf ein *fixes und planbares Arbeitsende* an den einzelnen Arbeitstagen. Dies ist für sie wichtig, da sie dafür zuständig sind, die Kinder pünktlich aus der Betreuungseinrichtung abzuholen und am späten Nachmittag bzw. frühen Abend zu betreuen.
- Um die Betreuung der Kinder verlässlich abzusichern nutzen diese Väter zudem die gesetzlichen „Kinderkrankentage“ sowie die vorhandenen Gleitzeitmöglichkeiten offensiv, Vermeiden Dienstreisen, die nicht absolut notwendig sind, und arbeiten teilweise im Home-Office.

7.4.2 Väter, die gleich lang wie ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppen 2a und 2b)

Der Arbeitsalltag von Vätern, die *ebenso wie ihre Partnerinnen in Vollzeit arbeiten* (Gruppe 2a), ist durch besonders lange Paararbeitszeiten geprägt (d.h. die Summe der Einzelarbeitszeiten des Vaters und der Partnerin fällt hoch aus). Da in diesen Paaren *beide* Partner/innen vergleichsweise lang arbeiten, ist den Vätern viel daran gelegen, darüber hinaus *keine zusätzlichen Arbeitszeitbelastungen* aufkommen zu lassen. Die Paare leben eher in einem (mehr oder weniger) partnerschaftlich oder „egalitär“ orientierten Paarmodell (vgl. Kap. 9). Es ist solchen Paaren wichtig, dass beide Partner/innen ihren Beruf erfolgreich ausüben können, gleichzeitig soll aber auch die Kinderbetreuung

sichergestellt werden. An ihr sind die Väter dieser Gruppe mehr oder weniger intensiv beteiligt, stets übernehmen sie jedoch an gezielten festen Stellen im Wochenverlauf einen Teil der Versorgung der Kinder (beispielsweise: Holen/Bringen, morgendliche/abendliche Versorgung, Betreuung bei Krankheit etc.).

- Die Väter dieser Gruppe nutzen ihre *Gleitzeitmöglichkeiten* ganz gezielt an allen oder einzelnen Wochentagen, um sich morgens oder abends Zeit zur Versorgung der Kinder „freizuschaukeln“. Dabei nutzen sie die Gleitzeit nicht variabel, sondern sie etablieren in Abstimmung mit den ebenfalls vollzeiterwerbstätigen Partnerinnen, feste – eher gegenläufige – familiär abgestimmte Nutzungsmuster. Herr Schilling berichtet:

„Wir haben das so versucht, dass sie eben eher von der Arbeit kommt und ich dann später ... dass ich meinetwegen erst frühen Nachmittag da bin, und dann kann ich ja abends länger machen.“ (Herr Schilling, 87)

- Eine (weitergehende) flexible Anpassung der eigenen Arbeitszeit im Rahmen der *Gleitzeitregelung* erfolgt darüber hinaus in familiären Notfallsituationen (z.B. der Erkrankung eines Kindes oder dem Ausfall der normalen Betreuungsstrukturen).
- Arbeitsstunden, die den Vätern aufgrund von späterem Arbeitsbeginn oder früherem Arbeitsende, oder aufgrund von familiären Notfallsituationen fehlen, werden gerne *abends im Home-Office* nachgeholt, wenn die Kinder bereits im Bett sind.
- Gerade weil die Väter dieser Gruppe es gewohnt sind, ihre Arbeitsstunden mittels Gleitzeit und Home-Office auch innerhalb des Wochenverlaufs zu verschieben, setzen einige von ihnen dem Beruf dann aber auch gezielt Grenzen. Sie vereinbaren mit ihren Partnerinnen, eigene *Wochenendarbeit möglichst zu vermeiden* (in Einzelfällen gilt dies auch für Abendarbeit), um diese Zeiten für die Familien zu reservieren.
- Zudem bemühen sich die Väter darum, zusätzliche *Überstunden zu vermeiden*, um ihre persönliche Arbeitszeit-Dauer als auch die Gesamtarbeitszeit des Paares nicht zu lang werden zu lassen, was Betreuungslücken für die Kinder zu Folge hätte, wie Herr Igel erzählt:

„Ich hätte jetzt mehr Schwierigkeiten Überstunden zu machen. Weil ich mit der Kita einfach an die Öffnungszeiten auch gebunden bin. Von daher, wenn ich jetzt noch mal mehr oder weniger gebeten werde, diese fünf Stunden mehr zu arbeiten in der Woche, wird sich das schwierig gestalten.“ (Herr Igel, 143)

Da diese Väter aber durchaus berufsorientiert sind (genau wie ihre Partnerinnen) erfordert dies ein Ausbalancieren mit Fingerspitzengefühl in jedem Einzelfall. Manche Väter senken dazu phasenweise das Niveau ihrer tatsächlichen Vollzeitarbeit um einige Stunden ab: entweder durch vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (z.B. auf eine 35-Stunden-Woche) oder durch kategorisches Ablehnen von Überstunden im Arbeitsalltag. Andere wechseln hierfür sogar ihren Arbeitgeber, wie das Beispiel von Herrn Maler zeigt:

„Man hat halt die Stunden nicht vergütet bekommen. [...] Und da musste man schon sehen, wo man bleibt. Selber gucken, dass man das irgendwo wieder vergütet bekommt. [...] Das ist ja hier anders mit dem Zeitkonto, das finde ich eigentlich auch ganz gut so, dass man für einen selber so ein Kontrollinstrument hat, sage ich jetzt mal, um zu sehen, wie viel arbeite ich wirklich oder wie lange bin ich am Arbeitsplatz.“ (Herr Maler, 54)

Wiederum andere wechseln sich mit ihren Partnerinnen lebensphasenspezifisch damit ab, wer von beiden gerade Überstunden machen und sich so beruflich mehr einbringen kann und wer momentan nicht. So haben sich beispielsweise bei Herrn Gleis die Karriereaussichten nach einem Abteilungswechsel stark verbessert:

„Und jetzt auch bei der vorherigen Abteilung, da haben insgesamt die Entwicklungsmöglichkeiten nicht so toll ausgeschaut, da war es mir, ehrlich gesagt, wurscht. Da waren auch 15 Leute oder mehr als zehn auf jeden Fall. Da war es mir egal und ich habe jetzt auch nicht besonders was zu erwarten gehabt. Und jetzt in dem neuen Team, da wird man gefördert, also da geht auch karrieremäßig was.“ (Herr Gleis, 42)

Der Arbeitsalltag von Vätern, die genau wie ihre Partnerinnen in Teilzeit arbeiten (Gruppe 2b), ist im Vergleich zur Vollzeit-Vollzeit-Konstellation durch eine gemäßigttere Paar-Arbeitszeit-Dauer gekennzeichnet. Den Vätern ist viel daran gelegen, diese aktiv reduzierte Arbeitszeit (die mit Einkommensverzicht bezahlt wird) dann auch im Arbeitsalltag zu verteidigen und zu garantieren. Dass die Väter die Arbeitszeitreduzierung tatsächlich einhalten – dies auch passgenau zu den in etwa gleich langen Arbeitszeiten ihrer Partnerinnen – ist eine wichtige Voraussetzung für das von diesen Paaren angestrebte „egalitäre“ Care-Arrangement (vgl. Kap. 9).

- Wichtigstes Arbeitszeitelement ist für diese Väter die *befristete oder dauerhafte Reduzierung ihrer Arbeitszeit*, im Rahmen einer hohen Teilzeitarbeit (30 bis 34 Stunden/Woche). Dazu gehört auch, dass auch ihre Partnerin im gleichen Stundenbereich in Teilzeit arbeitet (30 bis 34 Stunden/Woche).
- Fast alle Väter dieser Gruppe orientieren sich sehr stark am Modell *gegensätzlicher Arbeitszeitverteilung* zwischen sich und der Partnerin. Da die Verantwortung für die Kinderbetreuung abwechselnd bei beiden Partner/innen liegt – sei es durch gegenläufige Betreuung morgens/abends bzw. an unterschiedlichen Wochentagen durch beide Elternteile – versuchen die Väter, auch ihre Arbeitszeiten eher gegenläufig zur Partnerin über die Woche zu verteilen. Herr Storch, Herr Weinberg und Herr Nordwind berichten unterschiedliche Modelle:

„Also klassisch ist es bei uns eigentlich so, dass ich die Kinder bringe, morgens. Und meine Frau holt sie nachmittags ab.“ (Herr Storch, 350)

„Wir haben es eben so gemacht, dass wir diese 80 Prozent, dass jeder einen Tag, einer montags, einer freitags zu Hause ist, dass die Kinder nur drei Tage die Woche in Krippe oder jetzt in den Kindergarten ganztags gehen dafür aber. Funktioniert gut, so.“ (Herr Weinberg, 103)

„Ja, zunächst mal schon so, dass wir das so regeln, wie wir das bisher gehabt haben, dass ich an die zwei Tage zu Hause bin, mich dann komplett kümmere um alles, was da fällig ist gerade.“ (Herr Nordwind, 255)

- Umso wichtiger ist dann das passgenaue Einhalten der verabredeten Muster für die Väter, insbesondere das *Einhalten eines pünktlichen Arbeitsendes*. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung hängt davon ab, dass die Väter wie geplant Feierabend machen können, da die Partnerin diesen Tagesabschnitt/diesen Wochentag gezielt für eigene Erwerbsarbeit nutzt und nicht einspringen kann – es ist Konsequenz gefragt:

„Also es ist hier tatsächlich so, auch wenn die berühmten Besprechungen am Nachmittag sind oder so, ich sage dann halt, ich gehe dann um halb vier und wenn die Besprechung dann im

vollen Gang ist, sage ich: So, ich gehe jetzt. Ich bin halt heute dran. Ich hole meine Kinder [räuspert] aus der Kita ab. Ist gar kein Problem.“ (Herr Storch, 214)

- Hier erweist sich die *ausgeprägte Nutzung von Gleitzeitmöglichkeiten* ebenfalls als zentral für die Väter dieser Gruppe. Die Möglichkeit zur Selbstbestimmung des täglichen Arbeitsbeginns/-endes gestattet sowohl des Einhalten eines festen persönlichen Rhythmus‘ als auch eine variable (gegenläufige) Abstimmung mit den Arbeitszeiten der Partnerin – je nachdem wie es im Paar benötigt wird. Herr Vogel beispielsweise kann seine Arbeitszeiten über sein Arbeitsaufkommen steuern und damit Termine der Partnerin ausgleichen:

„Also ich habe heute gerade wieder ein Projekt abgesagt, weil meine Frau nächste Woche nicht kann und ich mich um die Kinder kümmern muss. So was passiert dann häufiger.“ (Herr Vogel, 173)

- Flexibel auf betriebliche Anforderungen eingehen zu können, ist den Vätern dieser Gruppe am ehesten im Rahmen von spontaner Arbeit im *Home-Office* möglich. Da den Vätern eine Ausdehnung ihrer Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz wegen der ausgeklügelten gegenläufigen Arbeitszeitmuster im Paar nicht möglich ist, nutzen sie hierfür das Home-Office:

„Wenn ich die Chance habe, dann bleibe ich zu Hause, einfach um mir auch diese lange An- und Abreise zu ersparen, weil das lässt meine Arbeitszeit hier einfach total schrumpfen, deswegen lohnt es sich oft nicht. Weil um vier spätestens muss ich die Kinder sowieso holen. Das heißt für mich, dass ich irgendwie um Viertel vor drei hier allerspätestens verschwinden muss, damit ich meinen Zug kriege.“ (Herr Vogel, 199)

„Oft ist es dann so, einer von uns beiden muss immer ... das hängt von der Terminlage ab, wer bringt morgens die Kinder? Wer holt sie ab? Und wenn ich gegen 16 Uhr hier weg muss, die Kinder hole, dann hat man eventuell nicht alles erledigt. Oder man weiß, irgendeine Information kommt noch, oder muss man weiterleiten. Oder muss man noch mal in Ruhe an einem Dokument irgendwas arbeiten. Oder es gibt noch Fragen vom Lohnhersteller und so weiter. Oder eben wenn ich unterwegs bin auf Dienstreise ist das Problem, es gibt nicht unbedingt wirkliche Vertretung. Das heißt, ich gucke auch, soweit ich in den Hotels Zugang habe, dass ich einigermaßen so das Tagesgeschäft dann noch ein bisschen erledige von unterwegs.“ (Herr Weinberg, 35)

Zudem ist das Home-Office eine wichtige Entlastung wenn die Partnerin für die Kinderbetreuung ausfällt (Krankheit, Dienstreise).

7.4.3 Väter, die etwas länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 3)

Paare, in denen die Väter vollzeiterwerbstätig sind und die Partnerinnen eine Teilzeitbeschäftigung mit hohem Stundenvolumen (30 bis 34 Stunden/Woche) ausüben, stellen eine schwerer einzuordnende Gruppe dar. Bei ihnen kommen gegensätzliche Tendenzen zum Tragen: Diese Paare sind einerseits von einer fast ähnlich langen Paararbeitszeit und den damit verbundenen familialen Einschränkungen betroffen, wie Paare mit Vollzeit-Vollzeit-Konstellation (Gruppe 2a). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Partnerinnen gelegentlich auch noch Überstunden leisten. Andererseits üben die Väter hier dennoch eine längere Wochenarbeitszeit als ihre Partnerinnen aus, so dass in diesen Paaren durchaus auch Anklänge an das Modell „Männlicher Hauptverdiener – weibliche Zuverdienerin“ zu finden sind (Gruppe 4). Es ist deshalb für Paare dieser Gruppe besonders entscheidend, wie viele Stunden jede/r der beiden Partner/innen *tatsächlich arbeitet* und wie *flexibel bzw. unverrückbar*

seine/ihre Arbeitszeiten in Bezug auf familiäre Anforderungen im Detail sind. Väter dieser Gruppe sind daher teilweise dem Care-Arrangement „Engagierte Betreuer“, teilweise aber auch dem Care-Arrangement „Egalität“ zuzuordnen (vgl. hierzu Kap. 9). Dementsprechend kommen in diesen Paaren auch unterschiedliche Arbeitszeitelemente beim Vater zur Anwendung.

- Wie schon die Väter mit Vollzeit-Vollzeit-Kombinationen (Gruppe 2a) nutzen die Väter dieser Gruppe die Möglichkeiten zum *Home-Office* intensiv. Sei es zum abendlichen Nachholen von einzelnen Stunden, die im Wochenverlauf – aus familiären Gründen – von den Vätern freigegeben wurden (z.B. Herr Wind und Herr Fahrer), oder zum Arbeiten von ganzen Tagen in häuslicher Umgebung (z.B. Herr Malve). Beides unterstützt ihre verstärkte Beteiligung an der Kinderbetreuung, zumindest an einzelnen Tagen in der Woche, trotz der langen eigenen Wochenarbeitszeiten:

„Auch wenn mein Sohn krank ist oder meine Frau irgendwelche Termine hat und den nicht abholen kann, dass man sagt, okay, ich gehe heute früh nach Hause, ich mache heute Kinderbetreuung, falls mal was ist, ihr könnt mich über Mail erreichen. Entweder macht man Freizeitausgleich oder Gleitstunden. Oder man sagt, ich arbeite heute von zu Hause aus, weil das lohnt sich nicht, morgens meinen Sohn zum Kindergarten bringen, dann hierher fahren, hier arbeiten, dann wieder zurück hetzen. Sondern ich bleibe heute zu Hause, ich mache es von zu Hause per Mail und bin telefonisch erreichbar. Das geht.“ (Herr Wind, 117)

„Wenn man weiß, bis um vier soll man ihn abholen, dann hat man einfach dieses Zeitlimit. Und dann wird halt einfach manches bis zum nächsten Tag da liegen bleiben, das ist klar. Was ich jetzt natürlich durch dieses Home Office an Möglichkeiten habe, man kann sich abends noch mal kurz hinsetzen, man kann auch mal schnell seine Mails abarbeiten oder so was.“ (Herr Fahrer, 253)

„Heute zum Beispiel kommt meine Tochter schon mit dem Bus nach Hause, dann ist sie um zwölf Uhr zu Hause. Dann mache ich schnell was zu essen, dann essen wir gemeinsam und dann arbeite ich weiter. Das klappt seit einem halben Jahr ganz gut, [...] dass ich mit einem Kind zu Hause arbeiten kann. [...] Das ist ein Vorteil, wenn das Kind krank ist. Dann bin ich einfach zu Hause und kann wenigstens ein bisschen arbeiten.“ (Herr Malve, 114)

- Zudem legen die Väter, ähnlich wie Väter aus Vollzeit-Vollzeit-Konstellationen (Gruppe 2a), verstärkt Wert auf ein *pünktliches Arbeitsende* (ohne Überstunden bzw. mit Freizeitausgleich für geleistete Überstunden) an einzelnen Arbeitstagen, da sie zumindest punktuell auch für die Kinderbetreuung verantwortlich sind – neben ihren annähernd vollzeitbeschäftigten Partnerinnen. Diese brauchen verlässliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die sie nicht allein abdecken können. Die Väter können daher nicht unbegrenzt viel arbeiten, sondern müssen einen stärkeren Fokus auf das Nicht-Überschreiten ihrer vereinbarten Erwerbsarbeit legen, als vor der Familiengründung. Herr Zeller beispielsweise versucht, nicht allzu häufig bis 19 Uhr im Büro zu sein:

„Deswegen kann ich auch wirklich jeden Morgen um halb acht kommen und zwischen fünf und sieben, aber selten sieben, kann ich gehen.“ (Herr Zeller, 243)

Einzelne Väter haben aus diesem Grund auch phasenweise selbst ihre Arbeitszeit auf das Niveau hoher Teilzeit reduziert (vgl. das Beispiel von Herrn Fahrer in Kap. 7.3.1).

- Gleichzeitig erweisen sich die Väter dieser Gruppe als *intensive Nutzer ihrer Gleitzeitregelungen*, um ihre Partnerinnen gelegentlich zu unterstützen, z.B. um „einzuspringen“, wenn Eng-

pässe – etwa durch Überstunden oder Dienstreisen der Partnerin – auftreten, wie es auch für andere Väter mit teilzeiterwerbstätigen Partnerinnen üblich ist (vgl. Gruppe 4). Die Mehrheit der Väter dieser Gruppe nutzt die Gleitzeit für solche Notfall- oder Engpasssituationen, um dann spontan zu Hause die Kinderbetreuung zu übernehmen, wie z.B. Frau Brandt erzählt:

„Ja, dass er einfach häufiger dann zu Hause ist mit den Kindern. Ich habe im Moment ziemlich viele Termine, ich musste auch letztes Jahr ziemlich viel reisen, da war es bei mir dann extrem schwierig, die Termine abzusagen. Klar, wenn ich alleine gewesen wäre, hätte ich es auch machen müssen, aber so konnte er dann besser sagen, okay, dann bleibe ich halt jetzt wieder zu Hause, obwohl ich letztes Mal auch schon zu Hause war!“ (Frau Brandt, F103)

- Rund die Hälfte dieser Väter nutzt die *Gleitzeitregelungen regelmäßig an bestimmten Arbeitstagen pro Woche* (oder sogar an allen Arbeitstagen). Diese Väter beginnen so früh wie möglich mit der Arbeit, um so einen frühen Feierabend realisieren zu können, wie Herr Koch:

Ich sehe schon zu, dass ich dann um sieben Uhr an der Firma bin, um dann auch um halb vier Feierabend zu machen, dass ich hier dann wenigstens ... dass ich dann auch eben noch Zeit habe mit meinen Kindern. (Herr Koch, 183)

Oder sie beginnen jeden Tag etwas später, weil sie morgens die Versorgung der Kinder übernehmen, während die Partnerin schon arbeiten geht, wie Herr Mönig:

„Ich bringe ihn morgens in die Kita zu acht Uhr in der Regel. Wir haben uns zwar entschlossen, dass wir das flexibel halten, mal sie, mal ich, aber irgendwie hat es jetzt in den letzten Wochen sich so eingeschleift, dass ich ihn halt morgens bringe um acht, und fahre dann ins Büro. Das bedeutet, ich bin eine Stunde später im Büro als früher, muss dafür eben auch noch entsprechend ein bisschen länger machen. Sie holt ihn dann ab.“ (Herr Mönig, 107)

Es ist ebenfalls möglich, dass die Väter an einzelnen Tagen früher gehen, um die Kinder in der Kita abzuholen bzw. um an einzelnen Tagen gezielte Termine mit den Kindern wahrzunehmen.

Diese Väter erweisen sich damit als Zwischengruppe zwischen den Vätern aus Vollzeit-Vollzeit-Konstellationen (Gruppe 2a) und denen aus Vollzeit-mittlere-Teilzeit-Konstellationen (Gruppe 4).

7.4.4 Väter, die deutlich länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 4)

Vollzeiterwerbstätige Väter, deren Partnerinnen eine Teilzeitbeschäftigung mit mittlerer Dauer (16 bis 29 Stunden/Woche) ausüben, leben in einem traditionellen Haupt-/Zuverdienerinnen-Modell. Die Partnerin ist überwiegend die Hauptverantwortliche für die Absicherung der Kinderbetreuung, der Vater ist der Haupteinkommensbezieher für die Familie. Aufgrund der nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit der Partnerin entsteht aber zumindest partiell Bedarf, dass auch der Vater bestimmte Versorgungsanteile in der Kinderbetreuung übernimmt. Dies hat überwiegend den Charakter eines „Einspringens“ zu den Tageszeiten, in denen die Partnerin durch ihre eigene Erwerbstätigkeit verhindert ist, um dann die Verantwortung für Kinder und Haushalt zu übernehmen.

- Wichtigstes Arbeitszeitelement ist für die Väter dieser Gruppe daher die *regelmäßige Inanspruchnahme der bestehenden Gleitzeitreglung*. Die meisten Väter übernehmen morgens die Versorgung der Kinder (während die Partnerin früh zur Arbeit geht) und kommen dementsprechend im Rahmen der Gleitzeitmöglichkeiten etwas später als üblich an ihren Arbeitsplatz. Sie haben dann aber im Gegenzug die Möglichkeit, diese Stunden am späten Nachmit-

tag wieder aufzuholen, während die Partnerin in dieser Zeit zu Hause bereits die Betreuung der Kinder absichert. Andere Väter variieren dieses Muster an den einzelnen Tagen gegenläufig mit ihrer Partnerin: mal gehen sie selbst (sehr) früh zur Arbeit und betreuen dann nachmittags die Kinder, mal gehen sie spät zur Arbeit, da sie an diesen Tagen die Kinder morgens noch in die Kinderbetreuung bringen. Die Partnerin übernimmt an den jeweiligen Tagen jeweils den Gegenpart.

- Darüber hinaus nutzen die Väter ihre *Gleitzeitregelung* auch dafür, in familiären Notfallsituationen, bei Erkrankung des Kindes oder wichtigen Einzelterminen des Kindes „einzuspringen“ und sich dafür – außer der Reihe – freie Stunden zu nehmen.

7.4.5 Väter, die sehr viel länger als ihre Partnerinnen arbeiten (Gruppe 5 und 6)

Vollzeiterwerbstätige Väter, deren Partnerinnen nur in niedriger Teilzeit tätig sind (bis 15 Stunden pro Woche) oder die (vorübergehend) nichterwerbstätig sind, leben überwiegend in einem „traditionellen“ Care-Arrangement (vgl. hierzu Kap. 9). Die Partnerinnen in Paaren dieser Gruppe sind auf Grund der sehr viel kürzeren Arbeitszeiten ganz eindeutig hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und die Erledigung des Haushalts. Die Väter, deren Einkommen die Familie absichern muss/soll, unterstützen nur punktuell bei der Kinderbetreuung oder übernehmen einzelne, abgegrenzte Betreuungsaufgaben. Bei der Hausarbeit halten sich diese Väter weitgehend zurück. Drei Arbeitszeitelemente stehen im Fokus dieser häufig recht familienorientierten Väter, die damit – zumindest punktuell – versuchen, passgenaue Familienzeiten zu ermöglichen:

- Die Mehrheit der Väter dieser Gruppe legt Wert auf ein *pünktliches, möglichst frühes Arbeitende*, um am Nachmittag noch Zeit mit der ganzen Familie verbringen zu können. Herr Bauer berichtet:

„16.15 / 16.30. So in dem Bereich. Ich schaue, dass es möglichst nicht später wird. Der Nachwuchs geht kurz nach sechs ins Bett...“ (Herr Bauer, 43)

Da die Partnerin zu dieser Tageszeit fast ausnahmslos auch zu Hause ist, hängt das Ermöglichen gemeinsamer Familienzeiten vor allem von den täglichen Rückkehrzeitpunkten der Väter nach Hause ab. Teilweise sichern die Väter dies auch durch einen vorgezogenen Arbeitsbeginn am Morgen ab. Herr Rebstock beispielsweise ist Frühaufsteher:

„Ich mache es halt so, wie mir es privat am besten passt. Das heißt, ich fange morgens beizeiten an, um sechs, und gehe wieder erst drei, halb vier. So dass ich schon möglichst viel Zeit für meine Familie habe.“ (Herr Rebstock, 31)

- Ein großer Teil der Väter nutzt seine vorhandenen *Gleitzeitmöglichkeiten* gezielt dann, wenn *in der Familie Notfall- oder Engpass-Situationen* auftreten. Solche Situationen können durch den Ausfall der eigentlichen Betreuungsperson oder -institution ausgelöst werden, durch Erkrankungen (Kind oder Partnerin) oder durch Terminüberschneidungen bei der Partnerin.
- Ein Teil der Väter nutzt in Notfallsituationen auch das Arbeiten im *Home-Office* anstatt bzw. ergänzend zur Gleitzeit, um sich punktuell stärker in die Kinderbetreuung einzubringen. Etwa dann, wenn das Kind erkrankt und sich auch der Vater an der Versorgung des kranken Kindes beteiligen will oder soll, wie im Falle von Herrn Walker:

„Ich könnte zum Beispiel meinem Manager sagen, da gibt es Chaos zu Hause, ich muss einen halben Home-Office machen, und das geht fast immer eigentlich.“ (Herr Walker, 37)

Herr Spätlese kann durch seine Home-Office-Möglichkeit auch an normalen Arbeitstagen zusätzlich Zeit für die Familie frei machen:

„Das sehe ich aber recht sportlich, weil ich halt einfach die Freiheiten habe, einfach sagen zu können, wie zum Beispiel gestern, ich mache Home-Office. Oder morgens, ich kann morgens meine Kinder in die Krippe fahren, bin tagsüber da, kann meine Frau so unterstützen, wenn ich halt keine Besprechung habe, und schaffe dann irgendwie an dem Tag eigentlich von morgens um sieben bis abends um zwölf. Habe inhaltlich vielleicht dann zehn Stunden gearbeitet, und komme dann halt auch so auf meine Stunden, habe aber auch die Familie um mich herum.“ (Herr Spätlese, 57)

7.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich für die Arbeitszeitreduzierung und Arbeitszeitgestaltung der Väter feststellen: Vollzeitarbeit stellt für alle von uns befragten Väter weiterhin die Normalität und damit den Maßstab zur Beschreibung der eigenen Arbeitszeit-Dauer dar. Demgegenüber sind Phasen mit Teilzeitbeschäftigung für die Väter eine Besonderheit.

Der größte Teil der von uns qualitativ wie quantitativ befragten Väter hat die in Anspruch genommenen Elterngeldmonate als reine Auszeit vom Beruf gestaltet und währenddessen nicht gearbeitet. Nur rund ein Viertel der befragten Väter hat seine Elterngeldmonate (für ein oder mehrere Kinder) mit einer gleichzeitigen Teilzeitarbeit kombiniert und auf diesem Wege Erfahrung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit gemacht. Fast ausschließlich handelt es sich dabei um Väter, die mindestens drei EGM genommen haben.

Nach dem Ende der Elterngeldmonate nutzen die Paare sehr unterschiedliche *Arbeitskonstellationen*. Die jeweilige aktuelle Arbeitszeitkonstellation eines Paares beruht dabei auf längerfristigen Entscheidungen über die Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Paar sowie auf den jeweiligen Entwicklungen im Berufsverlauf beider Partner/innen. Paare können bei der Aufteilung der gesamten Paar-Arbeitszeit-Dauer auf beide Partner/innen unterschiedliche Wege beschreiten. Sei es, dass beide Partner/innen möglichst vergleichbar viele Stunden Erwerbsarbeit übernehmen (TZ-TZ- oder VZ-VZ-Kombinationen), sei es, dass jeweils ein/e Partner/in möglichst viel, der/die andere möglichst wenig arbeitet (VZ-TZ- oder VZ-Nichterwerbstätigkeit-Kombinationen).

In der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern ergibt sich für fast drei Viertel der Paare ein *Zuverdiener/innenmodell*, in welchem der vollzeiterwerbstätige Vater deutlich mehr arbeitet (und vermutlich auch verdient), während die Partnerin in Teilzeit tätig oder nichterwerbstätig ist. Die qualitativen Interviewergebnisse weisen darauf hin, dass Paare, die *nach den EGM* aktuell eine ähnliche Arbeitszeitverteilung aufweisen, zuvor auch schon die EGM stärker partnerschaftlich unter sich aufgeteilt haben. Es ist mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer starken Wechselwirkung zwischen partnerschaftlich aufgeteilten EGM im Paar und einer stärker egalitären Paararbeitszeitkonstellation im Anschluss an die EGM auszugehen.

Für die Arbeitszeitkonstellation eines Paares nach den EGM spielen ebenso die betrieblichen Arbeitszeitmöglichkeiten als auch die Chancen und Risiken der individuellen Berufswege von Vater und Partnerin eine wichtige Rolle. Das jeweilige *Qualifikationsniveau des Paares* erweist sich hierbei als wichtiger Einflussfaktor. Von entscheidender Bedeutung ist dabei vor allem das Qualifikationsniveau der Partnerin. Je höher die *Qualifikation der Partnerin* – bzw. je größer ihr *Qualifikationsvorsprung* vor dem Partner – und damit auch ihr erzielbares Arbeitsentgelt und ihre beruflichen Chancen auf

dem Arbeitsmarkt, umso eher kommt es zu einer Arbeitszeitkonstellation, in der die Partnerin auch einen bedeutenden Anteil zur Gesamtarbeitszeit des Paares beiträgt und je häufiger ist eine egalitäre Arbeitszeitkonstellation des Paares zu finden. Ein Qualifikationsrückstand der Partnerin geht dementsprechend verstärkt mit einer stärker ungleichen Arbeitszeitkonstellation im Paar einher.

Für die *Arbeitszeitreduzierung unmittelbar im Anschluss an die EGM* lassen sich folgende Aussagen treffen: In etwa jeder vierte Vater reduziert auch nach den Elterngeldmonaten seine Arbeitszeit-Dauer im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des Kindes. Insbesondere Väter, die *mindestens drei EGM genutzt* bzw. solche, die schon *während ihrer EGM in Teilzeit gearbeitet* haben, reduzieren die Arbeitszeit häufiger und ausgeprägter. Außerdem handelt es sich hierbei überwiegend um *Akademiker*. Darüber hinaus weisen *Väter mit Partnerin, die Akademikerin ist*, nach den EGM häufiger eine Arbeitszeitreduzierung auf und reduzieren umfangreicher als solche mit einer Nicht-Akademikerin als Partnerin.

Für die *längerfristige Arbeitszeitentwicklung nach den EGM* gilt: Eine *längerfristige Verkürzung der Arbeitszeit-Dauer* lässt sich auf Basis der Online-Befragung für jeden fünften Elterngeldvater konstatieren. Im Sample der von uns qualitativ befragten Elterngeldväter trifft dies sogar auf jeden vierten Elterngeldvater zu. Qualitative wie quantitative Ergebnisse bestätigen damit, dass ein relevanter Anteil der Elterngeldväter zum Befragungszeitpunkt 2013 (weiterhin) kürzer arbeitet als vor der Geburt des Kindes. Insgesamt haben verstärkt diejenigen Väter eine verkürzte Arbeitszeit-Dauer, deren *Partnerinnen (ebenfalls) Akademikerinnen* sind und die eine *längere EGM-Nutzungsdauer* für sich in Anspruch genommen haben (d.h. drei oder mehr EGM).

Welche gebräuchlichen flexiblen Arbeitszeitelemente nutzen Elterngeldväter aktuell, um so mehr Zeit für ihre Familie zu realisieren? Am häufigsten wird das Arbeitszeitelement eines frühen Arbeitsendes genutzt. Die Mehrheit der befragten Väter macht darüber hinaus von einem späteren Arbeitsbeginn, einer Ankündigung von Familienterminen, einem Aufbau von Überstunden sowie einem gezielten Vorarbeiten am Abend Gebrauch und nutzt damit die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten bzw. die Vorteile von Gleitzeitkonten. Viele Väter versuchen des Weiteren, verdichteter zu arbeiten und Dienstreisen zu vermeiden. Die Hälfte der Väter hat außerdem die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Alle genannten Arbeitszeitelemente werden häufiger von Vätern mit längerer EGM-Nutzung (d.h. mindestens drei EGM) in Anspruch genommen. Dies kann als Beleg dafür gewertet werden, dass eine längere EGM-Nutzung Hand in Hand geht mit einer stärker ausgeprägten familienorientierten Arbeitszeitgestaltung auch noch nach den Elterngeldmonaten, die eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Väter längerfristig *verbindlich* Care-Aufgaben in der Familie übernehmen.

8. Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf den Berufsweg der Partnerinnen

Die quantitativen wie qualitativen Analysen des Projektes fokussieren jeweils auf die Analyse der *nachhaltigen Effekte* der Elterngeldzeit sowohl im Beruf als auch auf Ebene der Partnerschaft. Diese nachhaltigen Effekte werden im vorliegenden sowie den beiden folgenden Kapiteln diskutiert (Kap. 8 bis 10). Dies umfasst im Einzelnen:

1. Die Folgen der Elterngeldmonate (EGM) der Väter auf das Zusammenleben der Paare und damit auf die Aufteilung von Care-Arbeit im Paar (vgl. Kap. 9). Auch die persönliche Zufriedenheit der Väter mit den Auswirkungen der EGM auf die Qualität der Partnerschaft gehört hier mit dazu (wie bereits in Kap. 5 dargestellt).
2. Die langfristigen Folgen für den Berufsverlauf beider Eltern. Dies umfasst die Auswirkungen, die die Inanspruchnahme der väterlichen EGM auf den beruflichen Werdegang der Partnerinnen hat (Kap. 8), aber auch die Effekte, die sich für die berufliche Entwicklung bzw. die Karriere der Väter ergeben (vgl. Kap. 10).

Im vorliegenden Kapitel wird zunächst der *Berufsweg der Partnerinnen* in den Blick genommen. Wodurch, an welchen Stellen und in welcher Form wirkt sich die Inanspruchnahme von EGM durch Väter auf den weiteren Berufsweg der Partnerinnen aus? Dazu sollen zunächst die Arbeitszeiten der Partnerinnen vor der Geburt (Kap. 8.1) als auch der Wiedereinstieg der Partnerinnen nach der Geburt des Kindes (Kap. 8.2) im Mittelpunkt stehen. Ist die Partnerin anschließend wieder erwerbstätig oder nicht? Und wie schnell kehrt die Partnerin nach der EGM-Phase wieder in ihren Beruf zurück? Schließlich sind die Arbeitszeiten der Partnerin in der Zeit nach ihren EGM von Interesse (Kap. 8.3). Wie viele Wochenstunden arbeitet sie nach der EGM-Phase bzw. in welcher Arbeitszeitkonstellation mit dem Vater? Von Interesse ist schließlich auch, worin die inhaltlichen Ursachen für ihren den Berufsweg der Partnerin nach der Geburt begründet liegen (Kap. 8.4), was sich insbesondere mittels der qualitativen Interviews mit den 43 Elterngeldvätern sowie den 14 interviewten Partnerinnen herausarbeiten lässt.

Im günstigsten Fall können die Bereitschaft des Vaters, eine längere EGM-Zeit zu nehmen sowie seine engagierte Übernahme von Care-Aufgaben im Alltag der Auslöser dafür sein, dass die Partnerin schnell wieder in den Beruf einsteigt, mit hoher Arbeitszeitdauer tätig sein kann (z.B. in Vollzeit) und dann wichtige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – auch kurz nach der Geburt des Kindes – wahrnehmen kann. Im schlechtesten Fall kehrt sie erst nach längerer Erwerbsunterbrechung (d.h. viele Elterngeldmonate und anschließende Elternzeit) in niedriger Teilzeit (oder gar nicht mehr) in den Beruf zurück, da sie alleinverantwortlich für die Kinderbetreuung und den Haushalt ist. Sie strebt dann zunächst keine weitere berufliche Entwicklung mehr an (etwa: „bis die Kinder in der Schule sind“) und überlässt Erwerbstätigkeit und das Erwirtschaften des Familieneinkommens ganz überwiegend dem Vater.

Allerdings kann sich eine günstige oder ungünstige berufliche Entwicklung der Partnerin auch unabhängig vom Verhalten des Vaters ergeben – abhängig von Art und Höhe der beruflichen Qualifikation der Partnerin, den für sie geltenden Arbeitsmarktchancen sowie ihren konkreten Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen bei ihrem Arbeitgeber. Hier wirken sich all die bereits für Väter geschilderten förderlichen und hemmenden betrieblichen Einflussfaktoren ebenso auch auf die Partnerinnen aus (vgl. Kapitel 4).

8.1 Arbeitszeiten der Partnerinnen vor der Geburt des Kindes

Gemeinsam ist so gut wie allen von uns qualitativ befragten 43 Elterngeldvätern, dass ihre Partnerinnen vor der Geburt ihres ersten Kindes zunächst Vollzeit gearbeitet haben.¹⁵ Nur zwei Partnerinnen waren unmittelbar vor Geburt des ersten Kindes (ungewollt) nichterwerbstätig: Frau Koch war gerade arbeitslos; Frau Nickels im Ausland erworbene Berufsabschlüsse wurden in Deutschland nicht anerkannt, daher war sie in Deutschland nie erwerbstätig. Die anderen Partnerinnen waren erwerbstätig, mehrheitlich in Vollzeit (n=32).

Nur neun Partnerinnen der von uns interviewten Elterngeldväter hatten schon vor der Geburt des ersten Kindes nach 2007 ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert. Die Gründe hierfür sind:

- Die Arbeitszeit wurde gezielt ‚in Vorbereitung‘ auf die Familiengründung reduziert (Frau Schmieder, Frau Sonne).
- Es waren bereits *eigene Kinder* aus einer früheren Beziehung zu *betreuen* (Frau Streicher).
- Auf Grund einer *prekären Erwerbssituation* bzw. der fehlenden Möglichkeit zur Vollzeitarbeit war notgedrungen nur Teilzeit möglich (Frau Ludwig, Frau Rebstock, Frau Hanse, Frau Walker, Frau Nordwind).¹⁶
- Es bestand der *eigene Wunsch*, weniger als Vollzeit zu arbeiten und dies war finanziell auch möglich (Frau Wind).

Die Ergebnisse der *quantitativen Online-Befragung* der Elterngeldväter bestätigt dieses Bild. So geben neun von zehn Elterngeldvätern an, dass ihre Partnerinnen vor der Geburt des ersten Kindes seit 2007 erwerbstätig gewesen sind (89 Prozent). Weitere zwei Prozent der Partnerinnen waren arbeitslos/arbeitssuchend. Nur acht Prozent der Partnerinnen waren zu diesem Zeitpunkt nichterwerbstätig. Von den erwerbstätigen Partnerinnen haben vor der Geburt 78 Prozent in Vollzeit und 22 Prozent in Teilzeit gearbeitet.

Sowohl die qualitativen als auch quantitativen Ergebnisse zeigen, dass die allermeisten Partnerinnen vor der Geburt des ersten Kindes seit 2007 erwerbstätig waren und dies zum ganz überwiegenden Teil in Vollzeit.

8.2 Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen nach den Elterngeldmonaten

Von den in der *quantitativen Online-Befragung* befragten Elterngeldvätern gibt ein gutes Drittel an, dass ihre Partnerinnen bereits innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes wieder in den Beruf zurückgekehrt sind (35 Prozent) und ein weiteres knappes Drittel innerhalb des zweiten Lebensjahres des Kindes (30 Prozent). Das letzte Drittel der Elterngeldväter berichtet, dass die eigene Partnerin auch nach zwei Jahren noch nicht wieder in den Beruf zurückgekehrt ist (33 Prozent).¹⁷ Hierbei kann es sich u.U. auch um Partnerinnen handeln, die nach EGM-Phase und anschließender Elternzeit dann gleich mit einem zweiten Kind schwanger geworden und erneut in Mutterschutz gegangen sind.

¹⁵ Auch Studium, Volontariat oder Referendariat werden hier als Vollzeittätigkeit bewertet.

¹⁶ Dies kann sich auf ganz unterschiedlichem Qualifikationsniveau ergeben: für Frauen, die gesundheitsbedingt nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten können (Frau Rebstock), die nach der Ausbildung sofort selbstständig tätig waren oder freiberuflich als Dozentinnen tätig sind (Frau Walker, Frau Ludwig), die als Lehrerin oder Wissenschaftlerin keine Vollzeitstelle bekommen konnten (Frau Hanse, Frau Nordwind).

¹⁷ Hier wurden nur Partnerinnen erfasst, die unmittelbar vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren. Zwei Prozent der Befragten haben keine Angabe zum Rückkehrzeitpunkt gemacht.

Für uns von Interesse war insbesondere die Frage, ob und wie stark der Rückkehrzeitpunkt der Partnerinnen in Zusammenhang mit dem *EGM-Nutzungsverhalten der Väter* steht. Und damit einhergehend, ob eine engagierte oder zögerliche EGM-Nutzung durch den Vater den Wiedereinstieg seiner Partnerin beschleunigt oder bremst. Zur Beantwortung dieser Frage haben wir im Rahmen der quantitativen Online-Befragung den Wiedereinstieg derjenigen Partnerinnen ausgewertet, deren Geburtstermin bereits mindestens zwei Jahre zurück lag. Dabei haben wir zwischen Paaren unterschieden, in denen der Vater eine kürzere Elterngeldzeit aufweist (d.h. maximal zwei EGM) und solchen, in denen der Vater eine längere Elterngeldzeit genommen hat (d.h. mindestens drei EGM).

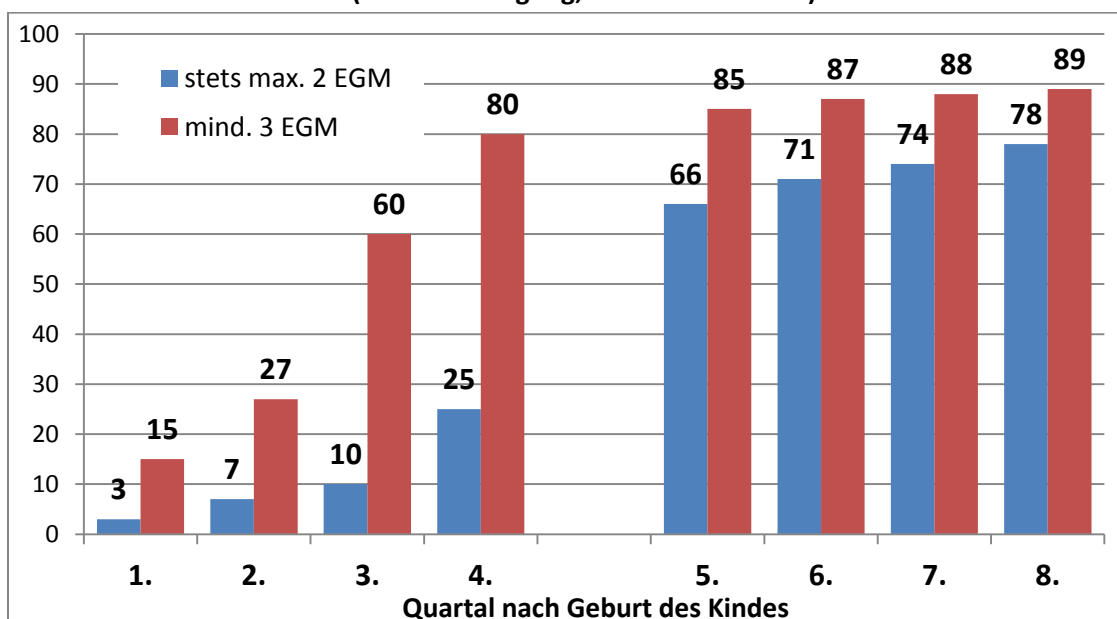
Das Ergebnis dieser Auswertungen bestätigt: Partnerinnen kehren dann früher wieder in den Beruf zurück, wenn die Väter eine längere EGM-Dauer hatten. Abbildung 8.1 zeigt die kumulierten Anteile der Partnerinnen, die bis zu einem bestimmten Quartal nach der Geburt bereits wieder erwerbstätig geworden sind.

- Bereits im dritten Quartal nach der Geburt des Kindes – d.h. im siebten bis neunten Lebensmonat des Kindes – sind über die Hälfte der Partnerinnen schon wieder erwerbstätig (60 Prozent), sofern der dazugehörige *Väter mindestens drei EGM* (längere Nutzung) in Anspruch genommen hat.
- Wenn der Vater *maximal zwei EGM* genutzt hat (kürzere Nutzung), dann wird die Mehrheit der Partnerinnen erst ab dem fünften Quartal, d.h. im 13. bis 15. Lebensmonat des Kindes, wieder erwerbstätig (66 Prozent).

Die Dauer der EGM des Vaters hat also einen direkten Einfluss darauf, wie schnell oder spät die Partnerinnen nach der Geburt in ihren Beruf zurückkehren.

Außerdem bestätigt sich, dass nach vollendetem zweiten Lebensjahr des Kindes insgesamt ein höherer Anteil an Partnerinnen in den Beruf zurückgekehrt ist, wenn der Vater eine *längere EGM-Phase* genommen hat (89 Prozent der Partnerinnen) als wenn er eine *kürzere EGM-Phase* genutzt hat (78 Prozent der Partnerinnen).

Abb. 8.1: Beruflicher Wiedereinstieg von Partnerinnen in den ersten zwei Jahren nach der Geburt nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



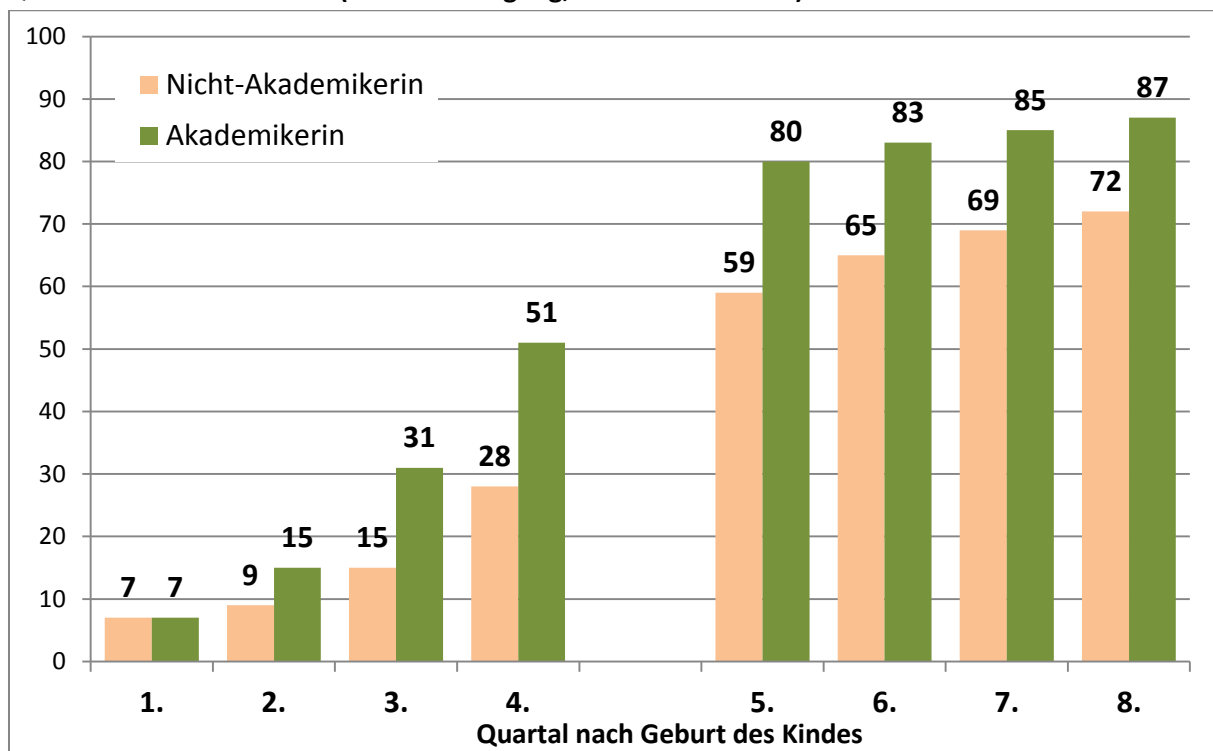
Auch die *Qualifikation der Partnerinnen* spielt eine Rolle dafür, wie schnell sie wieder in den Beruf zurückkehren. Die Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung zeigen, dass 54 Prozent der Elterngeldväter eine Partnerin haben, die Akademikerin ist, während 46 Prozent der Elterngeldväter eine Nicht-Akademikerin zur Partnerin haben. Je nach beruflicher Qualifikation kehren die Partnerinnen früher oder später in den Beruf zurück:

- *Akademikerinnen* kehren mehrheitlich bereits im ersten Jahr nach der Geburt (d.h. im ersten bis vierten Quartal) zurück an ihren Arbeitsplatz (58 Prozent).
- Von den *Nicht-Akademikerinnen* kehrt hingegen nur eine Minderheit schon im ersten Jahr nach der Geburt zurück in den Beruf (40 Prozent).

Einen detaillierten Überblick über die Zeitdauer, die bis zum beruflichen Wiedereinstieg der Partnerinnen vergeht, gibt Abbildung 8.2, differenziert nach Akademikerinnen und Nicht-Akademikerinnen. Sie zeigt die kumulierten Anteile der Partnerinnen, die bis zu einem bestimmten Quartal nach der Geburt bereits wieder erwerbstätig geworden sind. Unter den Akademikerinnen ist bereits im vierten Quartal nach der Geburt, d.h. im zehnten bis zwölften Lebensmonat des Kindes, eine Mehrheit wieder erwerbstätig (51 Prozent). Nicht-Akademikerinnen kommen mehrheitlich erst im fünften Quartal, d.h. im 13. bis 15. Lebensmonat des Kindes, zurück in die Erwerbstätigkeit (59 Prozent).

Insgesamt kehren 87 Prozent der Akademikerinnen, aber nur 72 Prozent der Nicht-Akademikerinnen innerhalb der ersten zwei Lebensjahre des Kindes in den Beruf zurück.

Abb. 8.2: Beruflicher Wiedereinstieg von Partnerinnen in den zwei Jahren nach der Geburt nach Qualifikation der Partnerin (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die Väter wurden zusätzlich nach den *Gründen für den beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin* befragt. Warum kam die Partnerin genau zu „diesem“ Zeitpunkt in den Beruf zurück? Die von Vätern

angeführten Gründe für den tatsächlichen Rückkehrzeitpunkt der Partnerinnen sind (in der Reihenfolge ihrer Nennung)¹⁸:

1. Die Partnerin wollte so früh wie möglich zurück in den Beruf (61 Prozent).
2. Das Paar hatte (inzwischen) eine Betreuungsmöglichkeit für das Kind gefunden (54 Prozent).
3. Das Paar brauchte das Einkommen der Partnerin (zu diesem Zeitpunkt) (53 Prozent).
4. Der Vater konnte/wollte sich selbst stärker in der Betreuung engagieren (41 Prozent).
5. Die Partnerin hatte ein attraktives berufliches Angebot bekommen (23 Prozent).
6. Die Rückkehr der Partnerin war aus betrieblichen Gründen (zu diesem Zeitpunkt) nötig (23 Prozent).
7. „Weitere Gründe“ (21 Prozent).
8. Der Vater hatte (inzwischen) seine Arbeitszeit reduziert (18 Prozent).
9. Der Vater war (inzwischen) arbeitslos geworden (1 Prozent).

Es zeigt sich, dass die „harten Kriterien“ Betreuungsplatz für das Kind (Rang 2) und Einkommen der Familie (Rang 3) einen starken Einfluss darauf haben, wann eine Partnerin wieder in den Beruf zurückkehrt – und daraus abgeleitet, wie viele EGM sie selbst in Anspruch nimmt und wie viele der Vater des Kindes. Daneben spielen aber auch solche *Kriterien, die auf einen erfolgreichen Berufsweg der Partnerin und auf ihre beruflichen Ansprüche* verweisen, eine wichtige Rolle. Dazu gehören sowohl der Wunsch der Partnerin nach frühzeitiger Berufsrückkehr (Rang 1), die attraktiven beruflichen Möglichkeiten der Partnerin (Rang 5) sowie die betriebliche Notwendigkeit ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz (Rang 6). Schließlich spielen auch die *familiären Prioritäten des Vaters* eine Rolle, Betreuung für das Kind zu übernehmen (Rang 4) sowie seine Arbeitszeiten zu reduzieren (Rang 8).¹⁹

Es zeigen sich jedoch klare Unterschiede zwischen Vätern mit kürzer und mit längerer EGM-Inanspruchnahme. Abbildung 8.3 zeigt die sieben wichtigsten Gründe für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs differenziert für Väter mit kürzerer bzw. längerer EGM-Dauer:

Väter mit *kürzerer EGM-Nutzung* begründen die vergleichsweise späte Rückkehr ihrer Partnerinnen in den Beruf überdurchschnittlich häufig mit den beiden „harten“ Kriterien:

- Betreuungsmöglichkeit für das Kind (Rang 1: 64 Prozent) und
- Familieneinkommen (Rang 2: 57 Prozent).

Insbesondere der Verweis auf das Vorhandensein einer Kinderbetreuungsmöglichkeit ist eher ein Beleg dafür, dass der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin (zu diesem Zeitpunkt) keine Selbstverständlichkeit für das Paar war. Er wurde vielmehr „nur dadurch möglich“, weil eine andere Betreuungsform gefunden wurde und die Partnerin dadurch von der Betreuungsarbeit entlastet werden konnte. Andernfalls – ohne diese Betreuungsmöglichkeit – hätte die Partnerin vermutlich weiter zu Hause bleiben und das Kind selbst betreuen müssen. Für diese Interpretation spricht auch, dass der Verweis auf die gefundene Betreuungsmöglichkeit häufiger von Vätern mit einer nicht akademisch qualifizierten Partnerin genannt wird (62 Prozent), als von Vätern mit einer Akademikerin zur Partne-

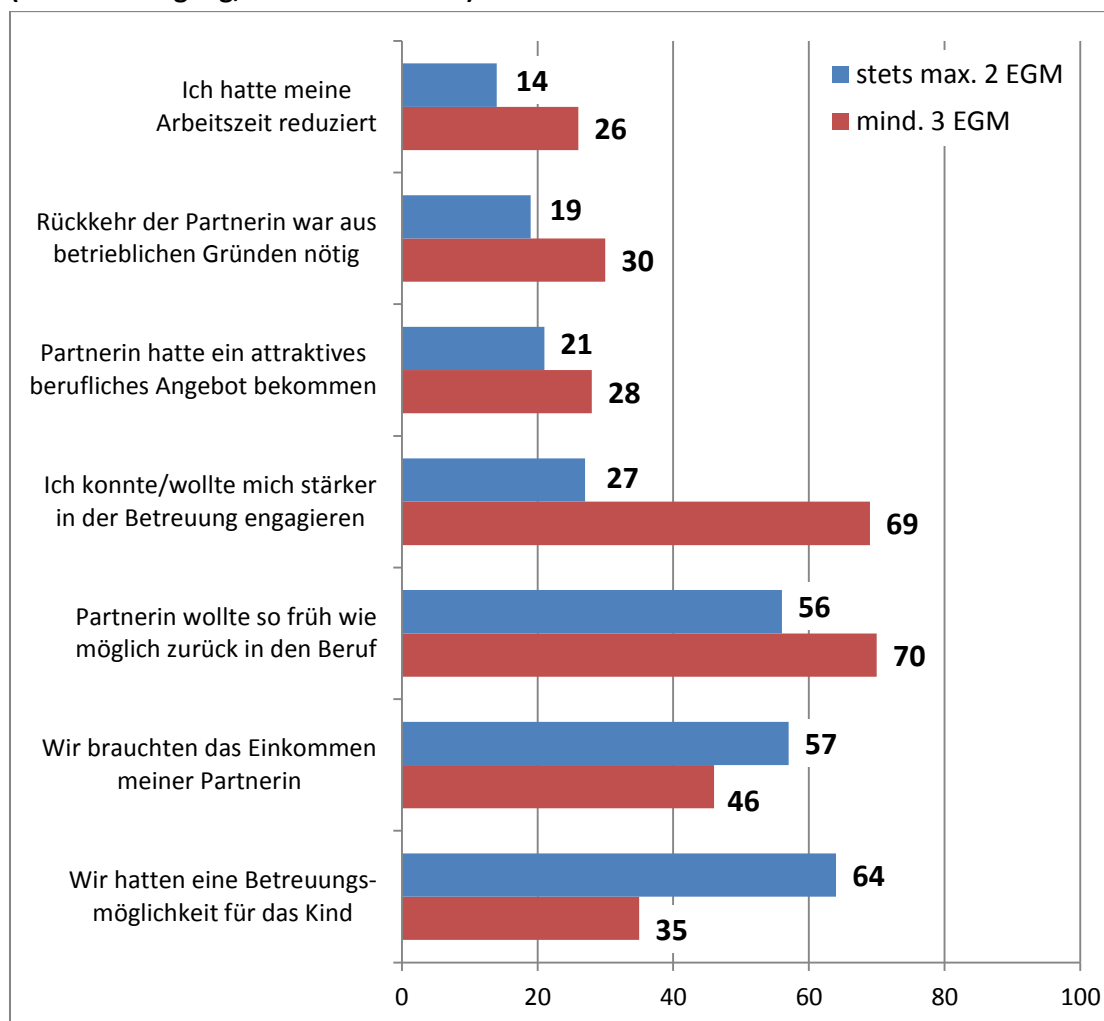
¹⁸ Berücksichtigung finden hier jeweils diejenigen befragten Väter, die diesen Grund als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ eingestuft haben (zur Wahl standen vier Antwortmöglichkeiten).

¹⁹ Die „weiteren Gründe“ sowie das Argument „Vater war arbeitslos geworden“ werden im weiteren Verlauf der Auswertung nicht weiter berücksichtigt, auf Grund ihrer Nachrangigkeit im Vergleich zu den anderen Argumenten.

rin (50 Prozent; ohne Abb.). Akademisch qualifizierte Partnerinnen kehren nach der Geburt durchschnittlich früher in den Beruf zurück als Nicht-Akademikerinnen (vgl. Abb. 8.2).

Mehr als die Hälfte der Väter mit *kürzerer EGM-Nutzung* führt daneben allerdings auch den Wunsch der Partnerin nach einem „so frühen“ Berufseinstieg „wie möglich“ an (Rang 3: 56 Prozent), der allerdings durchschnittlich erst im 13. bis 15. Lebensmonat des Kindes erfolgte (vgl. Abb. 8.1) – sich aus Sicht der Väter aber dennoch als „früh“ darstellt. Der eigene Wunsch, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, wird dagegen von Vätern mit *kürzerer EGM-Nutzung* auffallend selten genannt (Rang 4: 27 Prozent).

Abb. 8.3: Gründe für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs der Partnerin nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Damit lässt sich festhalten, dass der Wiedereinstieg der Partnerinnen in den Beruf im Zusammenhang steht mit: der Dauer der EGM des Vaters, der Qualifikation der Partnerin *und auch* mit den Motiven und Hintergründen, die das jeweilige Paar mit dem Wiedereinstieg der Partnerin verbindet. Wenn der Vater eine längere EGM-Dauer aufweist und die Partnerin Akademikerin ist, dann kehrt die Partnerin schneller und häufiger in den Beruf zurück. Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Ursachen und Gründe des Wiedereinstiegs der Partnerin:

- Für *Väter mit kürzerer EGM-Dauer* richtet sich der Rückkehrzeitpunkt der Partnerin stärker danach, ob eine Betreuungsmöglichkeit für das Kind zur Verfügung steht (so dass die Partnerin davon entlastet ist) und ob das Paar auf das Einkommen der Partnerin angewiesen ist. Ein eigener Wunsch des Vaters, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, ist für diese Väter von eher nachrangiger Bedeutung.
- Für *Väter mit längerer EGM-Dauer* stehen dagegen die berufliche Orientierung der Partnerin und ihr erfolgreicher Berufsweg sowie der eigene Wunsch nach Beteiligung an der Kinderbetreuung im Vordergrund. Dafür sind für diese Väter die finanziellen und betreuungsorganisatorischen Motive von nachrangiger Bedeutung für den Rückkehrzeitpunkt der Partnerin.

8.3 Arbeitszeiten der Partnerinnen nach den Elterngeldmonaten

Unsere quantitative Online-Befragung von Elterngeldvätern hat die große Verbreitung von Vollzeitarbeit *vor der Geburt* unter Partnerinnen von Elterngeldvätern aufgezeigt: 78 Prozent aller Partnerinnen, die vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, haben zu diesem Zeitpunkt Vollzeit gearbeitet (vgl. Kap. 8.1).

Auch in unserem *Sample der qualitativ interviewten Elterngeldväter* stellt die Vollzeittätigkeit der Partnerinnen vor der Geburt den Regelfall dar. Daher soll die weitere Entwicklung der Arbeitszeitdauer der Partnerinnen nach der Geburt von diesem Bezugspunkt aus betrachtet werden. Mit der Geburt, den Elterngeldmonaten und einer eventuellen anschließenden Elternzeit für das erste Kind bzw. für alle weiteren Kinder ergibt sich eine starke Ausdifferenzierung der Arbeitszeitlandschaft der Partnerinnen. Da die Geburt des ersten Kindes (für welches EGM genutzt wurden) zum Befragungszeitpunkt 2013 schon bis zu sechs Jahre zurückliegen kann, kann hier für einzelne Paare sogar ein mehr oder weniger langer Zeitraum der Arbeitszeitentwicklung seit der erstmaligen Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten überblickt werden (zu den Geburtszeitpunkten der berücksichtigten Kinder vgl. Tab. 7.2 in Kap. 7).

Von Bedeutung für die längerfristige Arbeitszeitentwicklung der Partnerinnen ist – neben der EGM-Dauer des Vaters, der beruflichen Qualifikation der Partnerinnen (bzw. dem Vergleich der Qualifikationsniveaus beider Partner/innen) sowie den Teilzeiterfahrungen, die die Väter während der EGM oder danach sammeln (vgl. Kap. 7) – auch die *Anzahl der Kinder*, die das Paar insgesamt hat. Die meisten der im Rahmen der qualitativen Interviews befragten Elterngeldväter haben zum Befragungszeitpunkt 2013 zwei Kinder (22 Väter) (vgl. Tab. 8.1). Väter mit nur einem Kind (13 Väter) bzw. mit drei und mehr Kindern (8 Väter) sind dagegen deutlich seltener vertreten.²⁰ Darüber hinaus wird in Tabelle 8.1 ersichtlich, dass die jeweilige Arbeitszeitkonstellation der Paare durchaus im Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder steht. Denn mit jedem (weiteren) Kind ist das Paar in der (wiederholten) Situation, über die Verteilung der EGM, der Erwerbsarbeit sowie der Care-Arbeit zwischen beiden Partner/innen zu entscheiden. Einerseits steigt der finanzielle Bedarf der größer werdenden Familie, zugleich werden die zeitlichen Bedingungen, den Familienalltag zu gestalten, immer schwieriger, wenn beide Eltern (voll-)erwerbstätig sind. Daher kommt es mit steigender Kinderzahl tendenziell zu einer Verkürzung der Arbeitszeitdauer der Partnerinnen.

Paare mit einem Kind: weisen hohe gemeinsame Paararbeitszeiten auf, da hier häufig beide Partner/innen Vollzeit arbeiten (Gruppe 2a), oder aber der Vater Vollzeit und die Partnerin in hoher Teil-

²⁰ Dies ist durchaus repräsentativ für Deutschland: Die Mehrheit der Familien in Deutschland hat zwei Kinder (vgl. Statistisches Bundesamt (2011): *Wie leben Kinder in Deutschland?* Wiesbaden.).

zeit arbeitet (Gruppe 1 und Gruppe 3). Diese Paare praktizieren am deutlichsten eine „doppelte Erwerbstätigkeit“ im Paar, bei der eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit angestrebt wird (vgl. „egalitäres Care-Arrangement“ in Kap. 9) – bzw. in Abhängigkeit von den Karrierechancen der Partnerinnen sogar der Hauptteil der Care-Arbeit von den Vätern übernommen wird (vgl. „Care-Arrangement Rollentausch“ in Kap. 9). Diese Paare erleben im Alltag starke zeitliche Zwänge (vgl. Kap. 7). Sie sind auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen.

Paare mit zwei Kindern: zeigen insgesamt die größte Heterogenität in den Arbeitszeitkonstellationen der Paare. Hier scheinen die Orientierungen und Einstellungen der Partner/innen besonders entscheidend für das gelebte Arbeitszeitmuster zu sein, da aus zeitlichen und finanziellen Erwägungen unterschiedliche Arbeitszeitkonstellationen miteinander in Konkurrenz stehen:

- In sechs Paaren arbeitet die Partnerin mit zwei Kindern gar nicht mehr – oder allenfalls in kurzer Teilzeit mit bis zu 15 Wochenstunden (Gruppe 6 bzw. Gruppe 5). Überwiegend weisen sowohl die Väter als auch die Partnerinnen hier *traditionelle Familienorientierungen* auf und finden es richtig und sinnvoll, dass die Mutter nicht oder wenig arbeitet, solange die Kinder klein sind (vgl. „Traditionelles Care-Arrangement“ in Kap. 9). In einem dieser Paare ist es überwiegend dem Arbeitsmarkt und den Arbeitsbedingungen geschuldet (z.B. Befristung), dass die Partnerin – entgegen dem eigentlichen Wunsch des Paares – nur geringfügig tätig ist (Herr Luft), so dass für dieses Paar von einer „verhinderten Egalität“ (vgl. Kap. 9) gesprochen werden kann.
- In einer Teilgruppe von vier Paaren arbeitet die Partnerin in mittlerer Teilzeit, also in etwa im Umfang einer halben Stelle (16 bis 29 Stunden/Woche), während der Vater in Vollzeit tätig ist (Gruppe 4). Diese Paare weisen eher *teilmoderne Orientierungen* auf. Das Paar strebt zwar danach, dass beide Partner/innen erwerbstätig sein können – da aber für die Partnerin die Familie einen sehr hohen Stellenwert hat, beschränkt sich ihre Erwerbsbeteiligung auf eine begrenzte Teilzeittätigkeit. Für diese Paare scheint der Berufsweg bzw. die Karriere des Vaters wichtiger als die der Partnerin (insbesondere Herr Reuter, Herr Hanse und Herr Haller).
- Eine andere Teilgruppe von drei Paaren weisen *stärker egalitäre Orientierungen* auf. Sie wollen nicht nur einfach eine Erwerbstätigkeit für beide Partner/innen, sondern außerdem auch so etwas wie eine „berufliche Verwirklichung“ für beide. In diesen Paaren sind auch die Väter bereits früher (temporär) beruflich stärker zurückgetreten oder haben vorübergehend Teilzeit gearbeitet bzw. richten sich nach ihren Partnerinnen aus (Herr Brandt, Herr Koch, Herr Malve). In diesen Paaren arbeiten die Partnerinnen meist in hoher Teilzeit, d.h. mit einer vollzeitnahen Arbeitszeitdauer (30 bis 34 Stunden/Woche), während der Vater in Vollzeit tätig ist (Gruppe 3) (vgl. „Care-Arrangement Engagierter Betreuer“ in Kap. 9).
- In einer vierten Gruppe von fünf Paaren haben sich die Partner/innen – meist langfristig – zu einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation entschieden, in der beide Partner/innen in hoher Teilzeit tätig sind (Gruppe 2b). Diese Paare streben ein explizit „egalitäres“ Arrangement an, in dem beide Partner/innen gleichermaßen für Erwerbsarbeit als auch für Care-Arbeit zuständig sein sollen (vgl. Kap. 9). Diese Paare berichten häufig von besonders hohen organisatorischen Abstimmungsbedarfen im Alltag, da beide Partner/innen grundsätzlich für beide Lebensbereiche (Beruf und Familie) zuständig sind und sich bei der Kinderbetreuung sozusagen gegenseitig „auf Zuruf“ vertreten.

Paare mit drei und mehr Kindern: weisen besonders häufig eine nichterwerbstätige Partnerin auf bzw. eine Partnerin, die in mittlerer Teilzeit (maximal mit einer halben Stelle) arbeitet, während der Vater – schon allein aus finanziellen Erwägungen – Vollzeitarbeit leistet (Gruppe 6 bzw. Gruppe 4).

Diese Paare orientieren sich stärker an einem *traditionellen Familienmodell*, bei denen der Vater seine Partnerin bei der Kinderbetreuung und im Haushalt allenfalls „unterstützt“ (vgl. Kap. 9). Teilweise sind es hier die Väter gewesen, die unbedingt noch ein drittes Kind wollten. Die Väter verdienen überwiegend deutlich besser als ihre Partnerinnen, so dass es für diese Paare auch aus materiellen Gründen vernünftig erscheint, dass der Vater die Rolle des männlichen Familienernährers übernimmt.

Tab. 8.1: Aktuelle Arbeitszeitkonstellation des Paares nach Anzahl der Kinder im Haushalt zum Befragungszeitpunkt (n=43)					
Arbeitszeitkonstellation des Paares			Anzahl der Kinder		
			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder (und mehr)
Vater arbeitet kürzer als Partnerin	Gruppe 1	er TZ - sie VZ	Kelter Walter	Ostermann	
Vater und Part- nerin arbeiten gleich lang	Gruppe 2a	er VZ - sie VZ	Igel Rabe Gleis	Maler Hafen Schilling	
	Gruppe 2b	er TZ - sie TZ		Vogel Storch Turm Weinberg Alexander	Nordwind
Vater arbeitet etwas länger als Partnerin	Gruppe 3	er VZ - sie hohe TZ (30-34 h)	Fahrer Zeller Wind Mönig	Koch Brandt Malve	Schmieder
Vater arbeitet deutlich länger als Partnerin	Gruppe 4	er VZ - sie mittlere TZ (16-29 h)	Albrecht	Hellert Hanse Haller Reuter	Kettler Streicher Vaart
Vater arbeitet sehr viel länger als Partnerin	Gruppe 5	er VZ - sie niedrige TZ (1-15 h)	Ludwig Walker	Luft Menz (nEGV)	
	Gruppe 6	er VZ - sie nicht- werbstätig	Bauer*	Schmied Sonne Kogge Kupfer	Spätlese Rebstock Nickel

* Frau Bauer ist aktuell in dreijähriger Elternzeit (Auszeit), formal hat sie noch ihre alte Vollzeitstelle, wird dorthin aber nach der Elternzeit nicht zurückkehren, sondern sucht aktiv nach einer 30-Stunden-Stelle.

Neben der Kinderzahl erweist sich in unserem Sample der 43 qualitativ befragten Elterngeldväter auch die *Qualifikation der Partnerin* sowie darüber hinaus ebenfalls die *EGM-Dauer der Väter* als bedeutsam für die Arbeitszeitkonstellationen im Paar zum Befragungszeitpunkt.

Akademisch gebildete Partnerinnen tendieren grundsätzlich mindestens zu einer mittleren oder sogar höheren Arbeitszeitdauer. Entweder im Rahmen einer Vollzeit-Vollzeit-Konstellation (Gruppe 2a), einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation (Gruppe 2b) oder einer sog. „Mitverdienerinnen“-Konstellation, in der der Vater Vollzeit und sie selbst in höherer Teilzeit tätig sind (Gruppe 3). Väter mit akademisch

gebildeten Partnerinnen nehmen grundsätzlich eher eine längere EGM-Nutzung in Anspruch (d.h. mindestens drei EGM).

Nichtakademisch gebildete Partnerinnen tendieren hingegen zu deutlich kürzeren Arbeitszeiten. Sie sind häufig nichterwerbstätig (Gruppe 6) oder in niedriger bis maximal mittlerer Teilzeit tätig (Gruppe 5 bzw. 4). Die Väter, mit denen diese Partnerinnen liiert sind, nutzen sowohl kürzere als auch längere EGM-Phasen.

Tab. 8.2: Aktuelle Arbeitszeitkonstellation des Paares nach Qualifikation Partnerin und EGM-Dauer des Vaters (n=43)						
Arbeitszeitkonstellation des Paares			Qualifikation Partnerin			
			Akademikerin		Nicht-Akademikerin	
			Vater max. 2 EGM	Vater mind. 3 EGM	Vater max. 2 EGM	Vater mind. 3 EGM
Vater arbeitet kürzer als Partnerin	Gruppe 1	er TZ - sie VZ		Kelter Ostermann		Walter
Vater und Partnerin arbeiten gleich lang	Gruppe 2a	er VZ - sie VZ	Maler	Igel Rabe Hafen	Schilling	Gleis
	Gruppe 2b	er TZ - sie TZ		Vogel Storch Turm Weinberg Nordwind	Alexander	
Vater arbeitet etwas länger als Partnerin	Gruppe 3	er VZ - sie hohe TZ (30-34 h)	Wind Mönig	Brandt Malve Fahrer Zeller	Schmieder	Koch
Vater arbeitet deutlich länger als Partnerin	Gruppe 4	er VZ - sie mittlere TZ (16-29 h)	Hanse	Albrecht Hellert Kettler	Haller Reuter Streicher	Vaart
Vater arbeitet sehr viel länger als Partnerin	Gruppe 5	er VZ - sie niedrige TZ (1-15 h)		Walker Luft	Menz (nEGV)	Ludwig
	Gruppe 6	er VZ - sie nichterwerbstätig	Schmied		Bauer* Kogge Kupfer	Sonne Spätlese Rebstock Nickel

* Frau Bauer ist aktuell in dreijähriger Elternzeit (Auszeit), formal hat sie noch ihre alte Vollzeitstelle, wird dorthin aber nach der Elternzeit nicht zurückkehren, sondern sucht aktiv nach einer Stelle mit 30-Stunden-Stelle.

Damit lässt sich für die qualitativen Ergebnisse festhalten, dass folgende Faktoren einen gewissen Einfluss auf die aktuelle Arbeitszeitdauer der Partnerinnen zu haben scheinen:

- die *Anzahl der Kinder* (je mehr Kinder, desto kürzer fällt tendenziell die Arbeitszeitdauer der Partnerin aus) sowie
- die *Qualifikation* der Partnerinnen (Akademikerinnen arbeiten tendenziell länger) und

- die *EGM-Nutzungsdauer der Väter* (längere Nutzungsdauer der Väter begünstigt längere Arbeitszeiten der Partnerinnen).

Das Zusammenspiel dieser Faktoren soll hier noch einmal für alle Partnerinnen unseres qualitativen Samples dargelegt werden, differenziert nach ihrem jeweiligen aktuellen Arbeitszeitumfang (vgl. Tab. 8.1 und 8.2):

Die **neun vollzeitbeschäftigten Partnerinnen** unseres qualitativen Untersuchungssamples sind ganz überwiegend mit Elterngeldvätern liiert, die mindestens drei EGM für sich in Anspruch genommen haben (Gruppe 1 und Gruppe 2a). Die Entscheidung, auch nach einem oder zwei Kind/ern wieder Vollzeit zu arbeiten, steht offensichtlich auch mit der akademischen Qualifikation der Partnerin in Verbindung – wenn auch nicht ausschließlich. Alle diese Partnerinnen haben ein oder zwei Kinder.

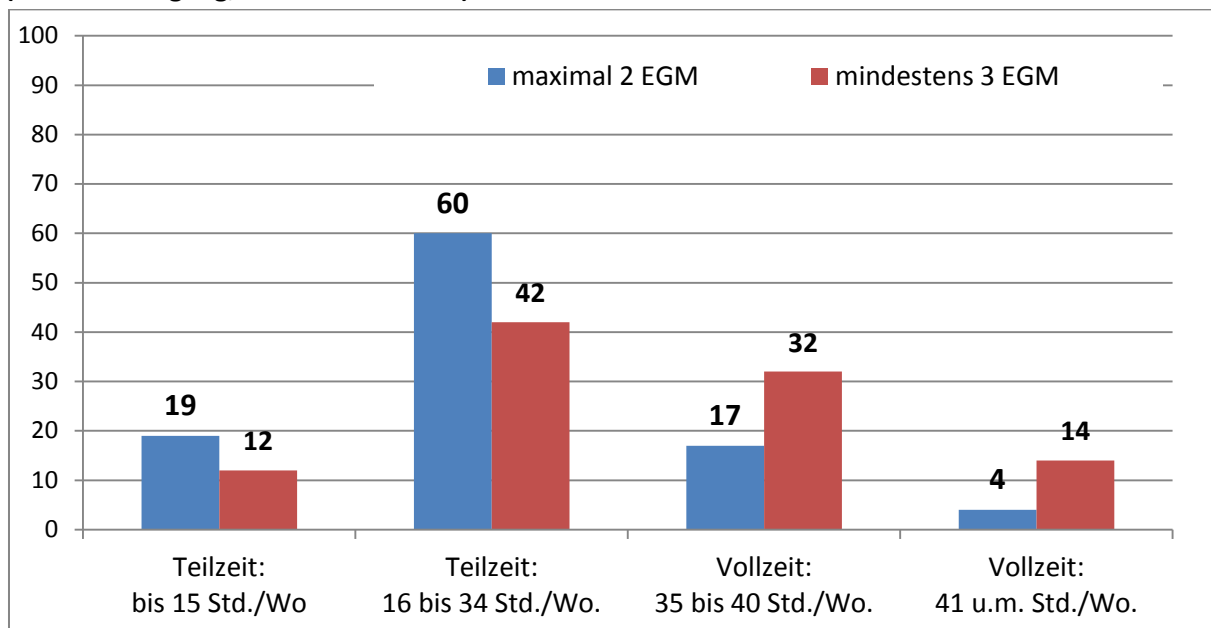
Die **26 Partnerinnen in Teilzeit** unterscheiden sich je nach Umfang ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit:

- Partnerinnen, die *mindestens 30 Stunden pro Woche* arbeiten (Gruppe 3) bzw. mit dem Vater in einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation tätig sind (Gruppe 2b), sind ganz überwiegend Akademikerinnen (n=11) und zudem gleichzeitig mehrheitlich mit Vätern liiert, die ein- oder mehrmals mindestens drei EGM in Anspruch genommen haben (n=9). Sie haben überwiegend zwei Kinder.
- Partnerinnen in *mittlerer Teilzeit* (Gruppe 4: mit 16-29 Stunden pro Woche) sind entweder Akademikerinnen aus Paaren mit einem Vater, der eine längere EGM-Nutzung hatte (n=3), oder Nicht-Akademikerinnen aus Paaren mit einem Vater der eine kürzere EGM-Dauer hatte (n=3). Sie haben zwei oder drei und mehr Kinder.
- Partnerinnen, die in *niedriger Teilzeit* mit maximal 15 Stunden pro Woche arbeiten (Gruppe 5), stammen aus Paaren, in denen der Vater eine längere EGM-Nutzung hatte (n=3). Sie haben ein bis zwei Kinder.

Die **acht nicht (mehr) erwerbstätigen Partnerinnen** sind mehrheitlich keine Akademikerinnen. Hier kann eine Wechselwirkung zwischen Nichterwerbstätigkeit und geringerer Qualifikation verzeichnet werden. Allerdings kommen die sieben Partnerinnen sowohl aus Paaren, in denen der Vater nur zwei EGM genommen hat (n=3), als auch aus Paaren, in denen der Vater mindestens drei EGM genutzt hat (n=4). Eine kürzere oder längere EGM-Dauer scheint demnach nicht ausschlaggebend für die Nichterwerbstätigkeit der Partnerin zu sein (und umgekehrt). Diese Frauen haben zwei oder drei und mehr Kinder.

Die Ergebnisse aus der *quantitativen Online-Befragung* von Elterngeldvätern bestätigen die oben dargestellten qualitativen Wechselwirkungen. So kehren Partnerinnen von erwerbstätigen Elterngeldvätern nach der Geburt eines Kindes und ihren eigenen Elterngeldmonaten mehrheitlich in Teilzeit in den Beruf zurück (vgl. Abb. 8.4).

Abb. 8.4: Aktuelle Arbeitszeit von wieder erwerbstätigen Partnerinnen nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



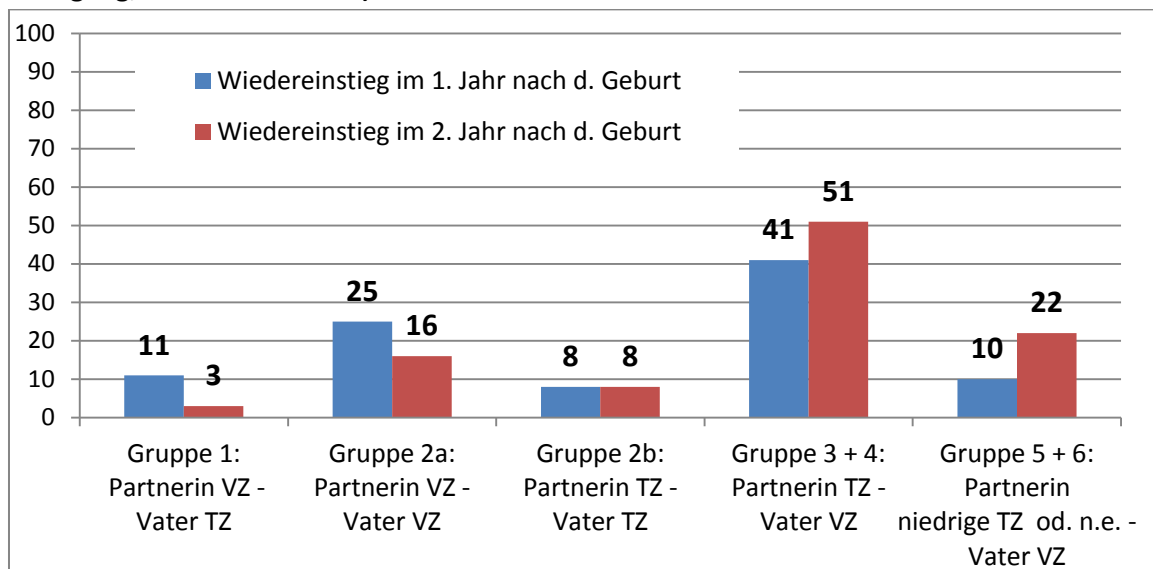
Knapp zwei Drittel der Partnerinnen arbeiten nach der EGM-Phase (und evtl. zusätzlicher Elternzeit) in Teilzeit (71 Prozent). Häufig wird von den Partnerinnen dazu der Rechtsanspruch auf die staatlich nicht subventionierte Elternzeit genutzt, wonach Eltern einen individuellen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bis zum dritten vollendeten Lebensjahr des Kindes haben. Allerdings zeigen sich Unterschiede in der aktuellen Arbeitszeitdauer von Partnerinnen, je nachdem wie viele Elterngeldmonate der Vater genutzt hat. Väter mit längerer Elterngeldnutzung (mindestens drei EGM) haben Partnerinnen, die nach ihrem Wiedereinstieg häufiger in Vollzeit tätig sind. Dagegen geht eine kürzere EGM-Phase der Väter (maximal zwei EGM) stärker mit einer späteren Teilzeitbeschäftigung der Partnerin einher. Im Einzelnen:

- Die *Partnerinnen von Vätern mit längerer EGM-Nutzung* (mindestens 3 EGM) arbeiten zum Befragungszeitpunkt doppelt so häufig in Vollzeit (40 Prozent) wie Partnerinnen von Vätern mit einer kürzeren EGM-Nutzung (21 Prozent).
- Oder anders herum: *Partnerinnen von Vätern mit kürzerer EGM-Nutzung* (maximal 2 EGM) sind zum Befragungszeitpunkt eineinhalbmal häufiger in Teilzeit anzutreffen (79 Prozent) als Partnerinnen von Vätern mit längerer EGM-Nutzung (50 Prozent).

Unklar muss hier zunächst bleiben, ob die längere oder kürzere EGM-Nutzungsdauer der Väter den entscheidenden Impuls für die spätere Arbeitszeitdauer der Partnerinnen nach der EGM-Phase gibt – oder ob anders herum stark vollzeit- bzw. teilzeitorientierte Partnerinnen die Väter jeweils unterschiedlich stark ermutigt haben, eine kürzere oder längere EGM-Dauer für sich in Anspruch zu nehmen.

Dabei unterstützt eine längere EGM-Nutzung der Väter offensichtlich auch den *früheren Wiedereinstieg der Partnerin* in den Beruf (vgl. Abb. 8.1) und beides zusammen geht Hand in Hand mit einem höheren Anteil an vollzeitbeschäftigten Partnerinnen nach dem Wiedereinstieg. Dies legen zumindest die in Abbildung 8.5 dargelegten Ergebnisse zur Wechselwirkung zwischen den aktuellen Arbeitszeitkonstellationen in den Paaren und dem Rückkehrzeitpunkt der Partnerinnen nach der Geburt nahe.

Abb. 8.5: Arbeitszeitkonstellation im Paar nach Rückkehrzeitpunkt der Partnerin (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Ein Drittel der Partnerinnen, die bereits *innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt* des Kindes wieder in den Beruf zurückgekehrt sind, sind zum Befragungszeitpunkt 2013 in Vollzeit tätig (36 Prozent), überwiegend im Rahmen einer Vollzeit-Vollzeit-Konstellation mit dem Vater des Kindes (Gruppe 2a). Die Hälfte von ihnen arbeitet Teilzeit neben einem vollzeiterwerbstätigen „männlichen Familienernährer“ (Gruppe 3 + 4) oder sogar nur in niedriger Teilzeit bzw. gar nicht mehr (Gruppe 5 + 6), befindet sich also in der Rolle einer „Mit-“ oder „Zuverdienerin“. Andererseits ist ein Drittel von ihnen (33 Prozent) in einer Paarkonstellation erwerbstätig, in der beide Partner/innen gleich viel arbeiten, sei es, dass beide Partner/innen teilzeit- oder beide vollzeiterwerbstätig sind (Gruppe 2b oder 2a).

Von den Partnerinnen, die erst *innerhalb des zweiten Lebensjahres des Kindes* zurück in den Beruf kommen, ist zum Befragungszeitpunkt hingegen nur ein Fünftel in Vollzeit tätig (19 Prozent) (Gruppen 1 + 2a). Die ganz überwiegende Mehrheit von ihnen arbeitet in einer Paarkonstellation, bei der ihnen selbst die Rolle der „Mit-“ oder „Zuverdienerin“ zukommt, neben einem männlichen Familienernährer (73 Prozent) (Gruppe 3 + 4 bzw. Gruppe 5 + 6). Oder aber sie sind inzwischen gar nicht mehr erwerbstätig. Nur ein Viertel dieser Partnerinnen (24 Prozent) lebt in einer Erwerbskonstellation, in der beide Partner/innen ungefähr gleich viel arbeiten, sei es in einer Vollzeit-Vollzeit-Konstellation oder einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation (Gruppen 2a oder 2b).

Neben dem *Zeitpunkt* der Rückkehr (s.o.) stehen auch die jeweiligen *Gründe* des Paares für die Rückkehr der Partnerin im Zusammenhang damit, wie – d.h. in welchen Arbeitszeitkonstellationen – das Paar in Anschluss an die EGM- bzw. Elternzeit-Phase die berufliche Arbeit unter sich aufteilt. Je nachdem aus *welchen Gründen* die Partnerinnen zum tatsächlichen Zeitpunkt aus den Elterngeldmonaten oder einer sich anschließenden Elternzeit zurück in den Beruf gekehrt sind, befindet sich die Partnerin in einer stärker egalitär orientierten Doppelerwerbstätigkeit, d.h. in einer Vollzeit-Vollzeit- oder einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation, in der Rolle als weibliche Familienernährerin (wo nur die Partnerin Vollzeit arbeitet) oder in einer stärker traditionell orientierten sog. Mit- oder Zuverdienerinnen-Position, in welcher die Partnerin in (niedriger) Teilzeit arbeitet, der Vater hingegen in Vollzeit.

Abbildung 8.6 gibt einen Überblick darüber, auf welche Arbeitszeitkonstellationen die Paare sich nach der EGM-Phase (d.h. zum Befragungszeitpunkt) verteilen – in Abhängigkeit davon, welche

Gründe zuvor bei ihnen für den Wiedereinstieg der Partnerin ausschlaggebend waren. Dargestellt sind die sechs wichtigsten Gründe, die von den Vätern genannt wurden.²¹ Für die Ergebnisanalyse (s.u.) wird jeweils die Verteilung der Väter, die einer bestimmten Begründung zustimmen, auf die möglichen fünf Arbeitszeitkonstellationen im Paar betrachtet. Dabei wird verglichen, ob Väter, die einem bestimmten Wiedereinstiegsgrund zustimmen, sich nach der EGM-Phase häufiger/seltener in der einen oder anderen Arbeitszeitkonstellation wiederfinden. Als Vergleichswert dient die Verbreitung der jeweiligen Arbeitszeitkonstellation unter allen befragten Elterngeldvätern der quantitativen Online-Befragung (vgl. Tab. 8.3).

Tab. 8.3: Vergleichswerte: Verteilung aller Elterngeldväter auf die fünf Arbeitszeitkonstellationen der Paare (Online-Befragung)			
	AZ Vater	AZ Partnerin	Anteil unter allen Elterngeldvätern
Gruppe 1	TZ	VZ	4 %
Gruppe 2a	VZ	VZ	18 %
Gruppe 2b	TZ	TZ	7 %
Gruppe 3 + 4	VZ	Hohe TZ mittlere TZ	40 %
Gruppe 5 + 6	VZ	Niedrige TZ nicht-erwerbstätig	32%

Grund: Betreuungsmöglichkeiten für das Kind

Paare, die den Rückkehrzeitpunkt der Partnerin an den gefundenen Betreuungsmöglichkeiten für das Kind festmachen, arbeiten später überdurchschnittlich häufig in einer Vollzeit-Teilzeit-Konstellation (Gruppe 3 + 4), in der der Partnerin die Rolle der sog. Mit- oder Zuverdienerin zukommt. Für diese Paare gilt vermutlich die Betrachtungsweise, dass die Partnerin eine Teilzeiterwerbstätigkeit aufnehmen *kann, weil* eine andere Betreuungsform gefunden werden konnte (andernfalls hätte die Partnerin zu Hause bleiben und das Kind selbst betreuen müssen). Väter, die auf diesen Grund verweisen, arbeiten später auffällig selten in Teilzeit (Gruppe 1 + 2b).

Grund: Einkommensbeitrag der Partnerin

Offensichtlich wird der Einkommensbeitrag, den die Partnerin mit ihrem Wiedereinstieg zum Familieneinkommen leistet, häufiger von Vätern aus Paaren betont, in denen die Partnerin später „nur“ als sog. Mit- oder Zuverdienerin in einer Vollzeit-Teilzeit-Konstellation tätig ist (Gruppe 3 + 4). Dies überrascht, weil das Einkommen der Partnerin hier eindeutig den kleineren Beitrag zum gemeinsamen Familieneinkommen leistet. Andererseits arbeiten Väter, die auf diese Begründung zurückgreifen, später besonders selten in einer Paarkonstellation mit einer nicht-erwerbstätigen Partnerin bzw. einer Partnerin in niedriger Teilzeit (Gruppe 5 + 6). Dies erscheint naheliegend, da diese Partnerinnen

²¹ In der Online-Befragung wurde die Zustimmung/Ablehnung zu insgesamt neun Gründen erfragt. Hier nicht dargestellt sind die drei Gründe: „Der Vater ist (inzwischen) arbeitslos geworden“, genannt von einem Prozent der Väter; „Der Vater hatte (inzwischen) seine Arbeitszeit reduziert“, genannt von 14 Prozent aller Väter; „Weitere Gründe“, genannt von 14 Prozent der der Väter. Alle Väter wurden aufgefordert, Angaben zu allen neun Gründen zu machen.

besonders wenig zum gemeinsamen Familieneinkommen beitragen – auch im Vergleich zu den Partnerinnen, die in hoher oder mittlerer Teilzeit beschäftigt sind (Gruppe 3 + 4).

Grund: Eigene Beteiligung des Vaters an der Kinderbetreuung

Väter, die sich gerne selbst (frühzeitig) an der Kinderbetreuung beteiligen wollten, leben heute auffallend häufig in Erwerbskonstellationen, in denen sie selbst nur teilzeiterwerbstätig sind – neben einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin (Gruppe 1) oder einer ebenfalls teilzeiterwerbstätigen Partnerin (Gruppe 2b). Ein frühes Interesse an einer aktiven Betreuer-Rolle geht offenbar Hand in Hand mit einer späteren Teilzeiterwerbstätigkeit des Vaters. Zudem sind Väter, die auf diesen Aspekt Wert legen, später seltener in Vollzeit-Teilzeit-Konstellationen mit einer teilzeiterwerbstätigen Partnerin als sog. Mit- oder Zuverdienerin zu finden (Gruppe 3 + 4).

Grund: Wunsch der Partnerin nach früher Berufsrückkehr

Väter mit Partnerinnen, die den Wunsch nach einer frühen Rückkehr in den Beruf verspüren, arbeiten später nach der EGM-Phase am seltensten von allen Vätern in einer Vollzeit-Teilzeit-Konstellationsform, in der ihnen die Rolle des männlichen Familienernährers zukommt, während der Partnerin die Rolle der sog. Mit- oder Zuverdienerin in Teilzeit zufällt. Eine solche Konstellation, in welcher der Vater einen (teilweise) recht deutlichen Arbeitszeit- und Einkommensvorsprung vor der Partnerin hat, scheint sich nicht mit einer starken Berufsorientierung der Partnerin zu vertragen. Demgegenüber wird ein früher Rückkehrwunsch eher von Partnerinnen geäußert, die später eine Vollzeit-Vollzeit-Konstellationsform für sich wählen (Gruppe 2a).

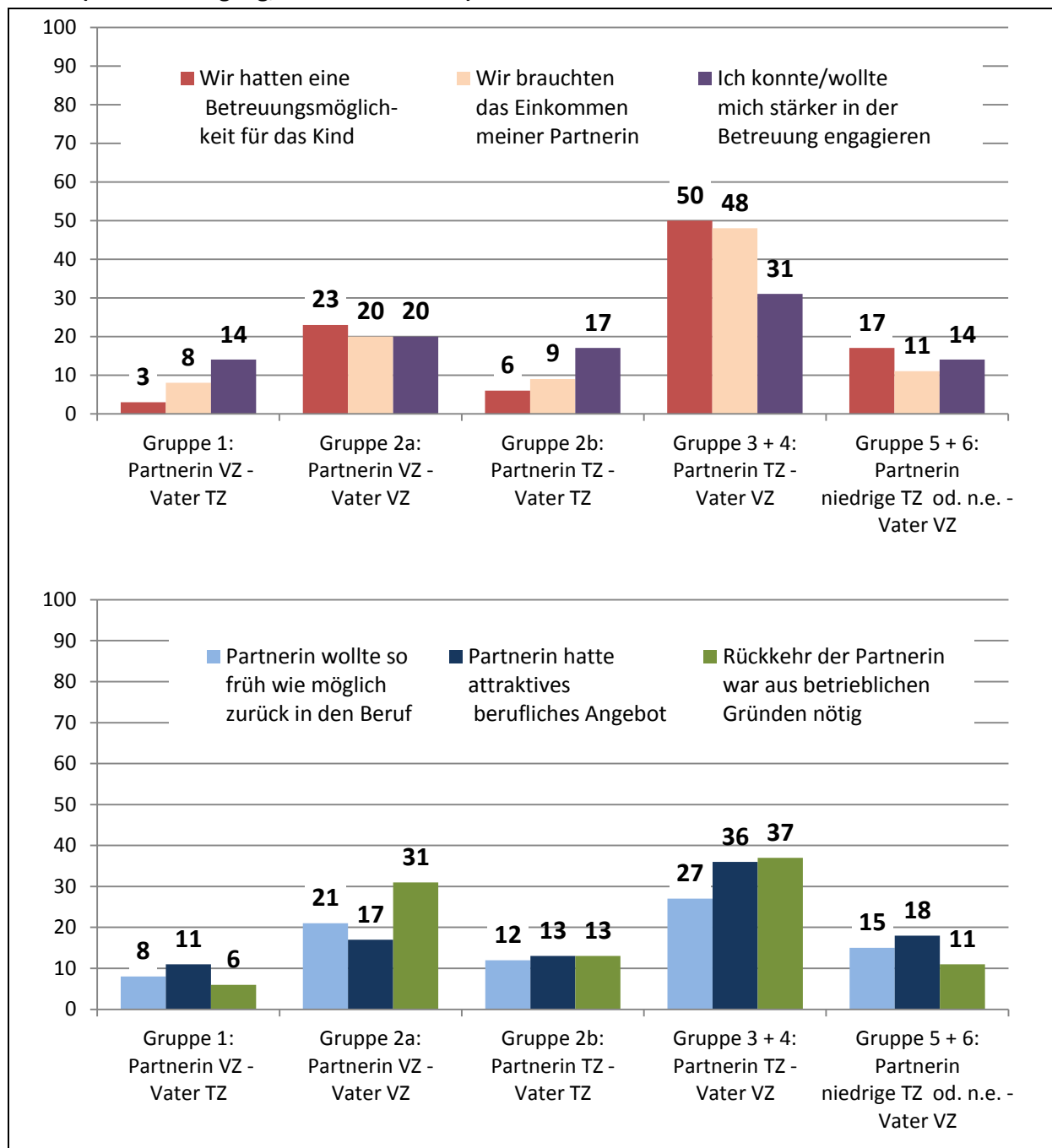
Grund: Attraktives berufliches Angebot für die Partnerin

Dort, wo Väter auf ein attraktives berufliches Angebot der Partnerin verweisen, um den Rückkehrzeitpunkt der Partnerin zu erklären, arbeiten beide Partner/innen später etwas überdurchschnittlich häufig in Teilzeit-Teilzeit-Konstellationsformen (Gruppe 2b). Es handelt sich vermutlich um Väter, die selbst beruflich etwas zurückzutreten, um ihren Partnerinnen die Wahrnehmung einer attraktiven beruflichen Chance zu ermöglichen. Diese Begründung wird auf der anderen Seite seltener von vollzeiterwerbstätigen Vätern angeführt, die später mit einer ebenfalls vollzeiterwerbstätigen (Gruppe 2a) oder teilzeiterwerbstätigen Partnerin (Gruppe 3 + 4) zusammenleben.

Grund: Betriebliche Unabkömmlichkeit der Partnerin

Der Verweis auf die betriebliche Unabkömmlichkeit als Begründung für den Wiedereinstieg der Partnerin erfolgt überdurchschnittlich häufig von Vätern, die später mit der Partnerin in einer egalitären Arbeitszeitkonstellationsform leben: sei es vor allem im Rahmen einer Vollzeit-Vollzeit-Konstellationsform (Gruppe 2a), oder aber auch einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellationsform (Gruppe 2b). Die Bereitschaft, mit der Partnerin in einer egalitären Arbeitszeitkonstellationsform zu leben, geht offensichtlich Hand in Hand mit der Anerkennung der beruflichen Wichtigkeit der Partnerinnen. Dazu passt, dass Väter, für die die berufliche Bedeutung der Partnerin kein Motiv ist, später überdurchschnittlich häufig mit einer sog. (teilzeiterwerbstätigen) Mit- oder Zuverdienerin (Gruppe 3 + 4) bzw. auch einer nichterwerbstätigen Partnerin (Gruppe 5 + 6) zusammenleben.

Abb. 8.6: Arbeitszeitkonstellation im Paar nach wichtigen Gründen für Rückkehrzeitpunkt der Partnerin (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Was kann *zusammenfassend für die weitere Betrachtung festgehalten* werden? Die quantitativen Ergebnisse belegen eine Wechselwirkung zwischen einer längeren EGM-Nutzung der Väter und einem früheren Wiedereinstieg sowie einem höherem Vollzeitanteil bei den Partnerinnen. Dies trifft vor allem auf Akademikerinnen zu. Die qualitativen Ergebnisse aus den Interviews unterstreichen, dass diese Wechselwirkungen stark durch das berufliche Qualifikationsniveau der Partnerinnen (Akademikerin oder Nicht-Akademikerin) beeinflusst wird. Die Ergebnisse verweisen zudem darauf, dass sich die (steigende) Anzahl der Kinder (senkend) auf die Arbeitszeitdauer der Partnerinnen auswirkt.

Schließlich zeigt sich, dass Väter, die die berufliche Orientierung der Partnerinnen unterstützen und ihre berufliche Unabkömmlichkeit akzeptieren, später seltener in die Rolle des „vollzeiterwerbstäti-

gen Familienernährers mit einer weiblichen Mit- oder Zuverdienerin in Teilzeit an der Seite“ gelangen. Stattdessen findet man sie überdurchschnittlich häufig in egalitären Vollzeit-Vollzeit- bzw. Teilzeit-Teilzeit-Konstellationen. Die „vollzeiterwerbstätigen Familienernährer“ begründen den Wiedereinstieg der Partnerinnen hingegen gerade nicht mit der beruflichen Orientierung der Partnerinnen, sondern vielmehr mit dem Vorhandensein einer Betreuungsmöglichkeit für das Kind (jenseits der Partnerin) sowie mit dem Bedarf für das (Zuverdienst-)Einkommen der Partnerin. Und es sind Väter, denen an einer frühzeitigen eigenen Betreuung des Kindes liegt, die später häufiger als alle anderen Väter in Teilzeit arbeiten.

8.4 Einflüsse auf den Berufsweg der Partnerinnen

Mit den geschilderten Wechselwirkungen zwischen der EGM-Nutzung durch die Väter und dem Arbeitszeitverhalten der Partnerinnen (s.o.) kann die Frage nach der Nachhaltigkeit einer Nutzung von Elterngeldmonaten durch Väter für den Berufsweg der Partnerinnen bereits bestätigt werden. Noch offen ist aber an dieser Stelle, *was genau* – und in welchen Momenten – manche Väter dafür tun, dass sich der Berufsweg der Partnerinnen nach ihrem Wiedereinstieg günstig oder ungünstig entwickelt. Offen bleibt hier zunächst auch noch, wie sich die mögliche Unterstützung der Väter im Vergleich zu günstigen oder hemmenden betrieblichen Bedingungen oder Arbeitsmarktchancen auswirkt, denen sich Partnerin oder Vater gegenübergestellt sehen. Diesen Fragen soll im Folgenden anhand des qualitativen Interviewmaterials nachgegangen werden.

Die quantitativen Ergebnisse konnten in der bisherigen Betrachtung (s.o.) auch noch keine Antwort darauf geben, wie der kausale Wirkungszusammenhang aussieht: Arbeiten die Partnerinnen deshalb später in Vollzeit, *weil* der Vater drei oder mehr EGM genutzt und damit ihren Wiedereinstieg bzw. Berufsweg unterstützt hat? Hierfür finden sich in den qualitativen Interviews mit den 43 Elterngeldvätern durchaus stichhaltige Belege, die in diesem Kapitel vorgestellt werden sollen. Oder aber findet eine längere Elterngeldnutzung des Vaters im Rahmen eines ohnehin bestehenden Paararrangements der „Egalität“ bzw. sogar des „Rollentauschs“ statt – für das sich das Paar bereits vor der Geburt des Kindes entschieden hat, und das dann auch die Ursache für einen frühen Wiedereinstieg in Vollzeit der entsprechenden Partnerin ist? Auch hierfür finden sich durchaus Belege in unseren qualitativen Interviews mit Elterngeldvätern und Partnerinnen.

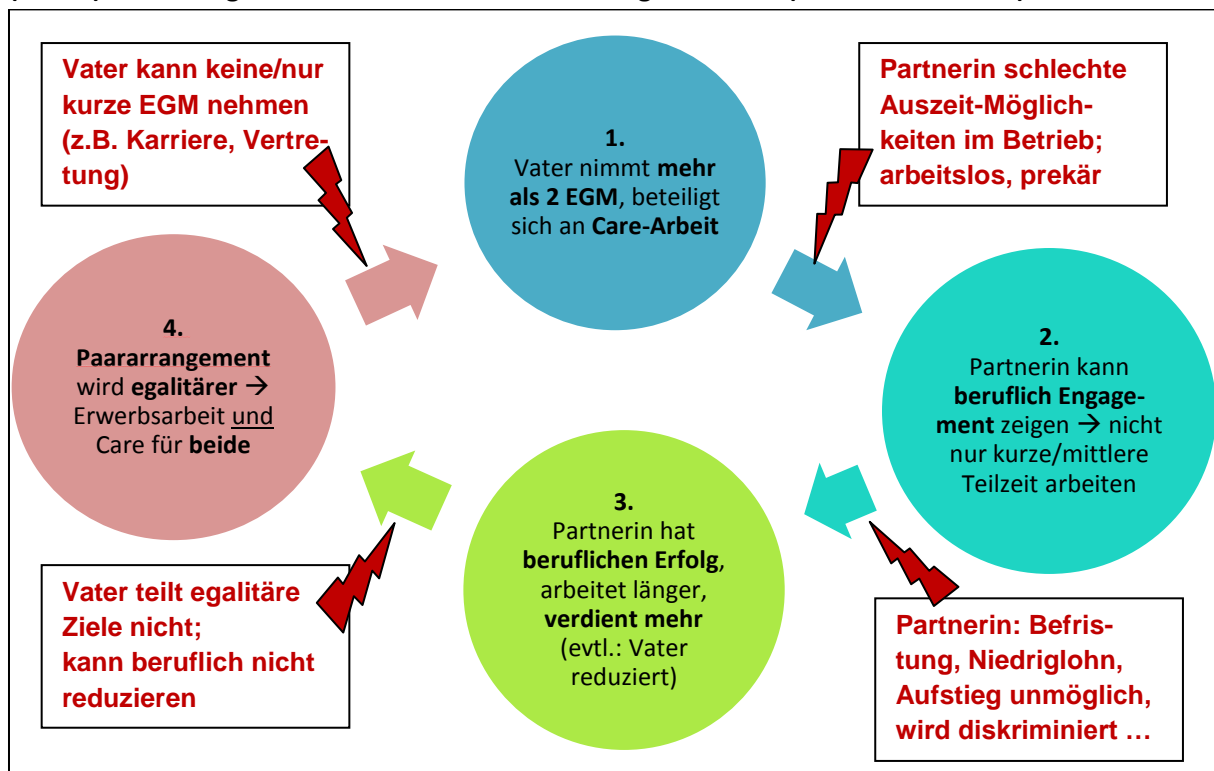
Abbildung 8.5 fasst die durch die Elterngeldväter sowie durch die Partnerinnen in vielen qualitativen Interviews beschriebenen Wechselwirkungen zwischen der EGM-Dauer des Vaters, der Erwerbstätigkeit bzw. der Arbeitszeitdauer der Partnerin nach der EGM-Phase, den beruflichen Erfolgen und Entwicklungsschritten der Partnerin sowie der Beteiligung des Vaters an der Care-Arbeit in der Familie bzw. dem zu Grunde liegenden Paararrangement in einer grafischen Zusammenschau zusammen. Anhand dieser Grafik lässt sich das idealtypische Zusammenspiel aller Einflussfaktoren am Beispiel eines Paares in den zwei bis drei Jahren nach der Geburt des Kindes beschreiben:

1. Eine **längere EGM-Dauer des Vaters** unterstützt einen früheren Wiedereinstieg der Partnerin und eine Erwerbstätigkeit der Partnerin mit höherem Arbeitszeitumfang (d.h. in Vollzeit oder hoher Teilzeit) (vgl. Kap. 8.2 und 8.3). Diese Wirkung verstärkt sich noch, wenn der Vater in den EGM auch allein mit dem Kind zu Hause ist und es hauptverantwortlich betreut, während seine Partnerin bereits wieder in den Beruf einsteigt (vgl. Kap. 5 und 9). Sie verstärkt sich auch dadurch, dass der Vater nach den EGM zusätzlich auch noch phasenweise in Teilzeit arbeitet – also auch seine darüber hinausgehenden Elternzeitanprüche in Teilzeit wahrnimmt

(vgl. zur Teilzeitnutzung der Väter Kap. 3 und 7) – um der Partnerin begleitend zum Wiedereinstieg zu Hause „den Rücken frei zu halten“.

2. Das (verstärkte) Engagement der Väter in den Monaten nach der Geburt **entlastet die Partnerin und unterstützt ihren Wiedereinstieg in den Beruf**. Oft sichert gerade ein früher Wiedereinstieg (z.B. nach sechs Monaten) – der mindestens in hoher Teilzeit (30 bis 34 Stunden/Woche) oder in Vollzeit erfolgt – der Partnerin einen guten inhaltlichen Anschluss im Beruf, ermöglicht das Weiterführen von bestehenden Projekten oder Leitungsaufgaben, eröffnet ihr neue berufliche Möglichkeiten, die reguläre Beendigung einer Qualifizierungsphase oder sogar eine Festanstellung.
3. Durch die Unterstützung des Vaters und den engagierten und gelingenden Wiedereinstieg **hat die Partnerin** in den Folgemonaten **beruflichen Erfolg**. Sie kann ohne (ernsthafte) Verzögerungen neue Aufgaben oder Stellen übernehmen, Qualifizierungen abschließen – die aus Sicht der Betriebe insbesondere zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr absolviert werden sollten und von den Vorgesetzten als Ausdruck eines beruflichen „Karriereinteresses“ der Partnerinnen bewertet werden – und/oder Führungsverantwortung übernehmen. Auf Grund ihrer normalen oder nur leicht verkürzten Arbeitszeitdauer (d.h. mehr als eine halbe Stelle) **trägt die Partnerin** einen (annähernd) **hälftigen oder sogar größeren Anteil zum Familieneinkommen** bei und signalisiert damit auch innerhalb des Paares, dass sie eine verlässliche Einkommens-Erwirtschafterin ist, auf die sich die Familie finanziell verlassen kann.
4. Die gute berufliche Integration der Partnerin und ihr relevanter Beitrag zur materiellen Basis der Familie befördert ein **(stärker) egalitäres Care-Arrangement**, in welchem der Vater langfristig und verlässlich relevante Anteile an Kinderbetreuung und Hausarbeit übernimmt. Beide Partner/innen sind im Beruf und in der Familie verantwortlich aktiv. Bei Geburt eines weiteren Kindes übernimmt der Vater eine (noch) längere EGM-Phase (als zuvor).

Abb. 8.5: Wechselwirkungen zwischen EGM-Nutzung des Vaters und Berufsweg der Partnerin (Kreise) sowie mögliche Störfaktoren dieses Wirkungskreislaufs (Kästen mit Blitzen)



Wie Abbildung 8.5 zeigt, können allerdings an vielen Stellen des Wirkungskreislaufes *Störfaktoren* auftreten. Hier kommen insbesondere die konkreten betrieblichen Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen der Partnerinnen ins Spiel, aber auch die generell wirkenden benachteiligenden Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen für Frauen, die einen hemmenden Einfluss ausüben können auf:

- den wunschgemäßen Wiedereinstieg der Partnerin,
- eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- eine zur aktuellen Lebenssituation der Partnerinnen passende Arbeitszeitregelung,
- eine erfolgreiche berufliche Entwicklung der Partnerin,
- einen diskriminierungsfreien Arbeitsalltag, in dem die Partnerin ihre Fähigkeiten und Kompetenzen entfalten kann,
- die Erzielung eines hälftigen bzw. angemessenen Anteils am Familieneinkommen durch die Partnerin,
- eine gewünschte Arbeitszeitreduzierung bzw. eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung des Vaters,
- eine wunschgemäße Inanspruchnahme von Elternzeit und (erneuten) Elterngeldmonaten (beim nächsten Kind) durch den Vater.

Wie sich Wirkungskreislauf und mögliche Störfaktoren für einzelne Paare darstellen, wird im Folgenden für die Gruppen der vollzeit-, teilzeit- und nichterwerbstätigen Partnerinnen dargestellt (ausführliche Schilderung des Berufsweges jeder einzelnen Partnerin im Anhang des Berichtes). Grundlage sind die qualitativen Interviews mit den 43 Elterngeldvätern sowie die 14 Partnerinneninterviews.

8.4.1 Paare mit vollzeitbeschäftigten Partnerinnen (n= 9)

Wenn die Partnerin Vollzeit arbeitet und zudem *höher qualifiziert* ist als ihr Partner (Herr Kelter, Herr Igel, Herr Maler) bzw. mindestens *genauso qualifiziert* und/oder *mehr als er verdient* (Herr Walter, Herr Ostermann, Herr Rabe, Herr Schilling), ist die Bereitschaft des Vaters, sich auf die arbeitsbedingten Zeitrhythmen seiner Partnerin einzustellen, besonders hoch. Alle Väter dieser Gruppe nennen es als explizites Ziel ihrer eigenen EGM-Nutzung, dass sie damit ihre Partnerin unterstützen und die Doppelerwerbstätigkeit beider Partner/innen absichern wollen. Dies gilt insbesondere in den Paaren, in denen die Partnerin höher qualifiziert ist. Aber auch in einem Paar, wo die Partnerin auf dem Sprung ist, durch ihre Verbeamtung langfristig zur weiblichen Familienernährerin zu werden (Herr Hafen). In all diesen Fällen übernehmen die Väter überwiegend zehn bis zwölf EGM, es sei denn die Partnerin selbst wünscht es anders. Auch in der Zeit nach den EGM engagieren sich diese Väter auffallend intensiv in der Kinderbetreuung und arbeiten dafür weiter in Teilzeit bzw. nutzen die Gleitzeitmöglichkeiten sowie die Möglichkeit zum Home-Office ausgiebig und familienorientiert.

Aber auch wenn die Partnerin in den Augen ihres Arbeitgebers wichtig bzw. unabhkömmlich ist – und/oder nach der Geburt feste Rückkehrzeitpunkte in den Beruf einhalten muss (auf Grund der Zeitrhythmen im Studium, im Referendariat/Volontariat oder auf Grund des Beginns des neuen Schuljahrs) – kann es für die Partnerin extrem wichtig sein, möglichst rasch oder zu einem besonders günstigen Zeitpunkt wieder in den Beruf und dann z.T. auch gleich in Vollzeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren. In den hier zu Grunde liegenden Paaren unterstützt der Vater diese Zeitplanung meist dadurch, dass er dann eine höhere Anzahl von EGM nimmt oder seine EGM flexibel um die zeitliche Planung der Partnerin herum legt.

Den hier betrachteten Vätern erscheint es äußerst sinnvoll, den Berufsverlauf der Partnerin nicht zu gefährden, sondern durch zeitliche Anpassung und Unterstützung aktiv zu fördern. Insbesondere wenn die Partnerin immer wieder neu nur befristet beschäftigt wird und damit auf dem Arbeitsmarkt deutlich schlechter abgesichert ist, kann es wichtig und notwendig sein, dass der Vater seiner Partnerin durch lange EGM und eigene Teilzeitphasen nach der Geburt den „Rücken frei hält“, damit seine Partnerin den Sprung in eine unbefristete Beschäftigung und auf den gesicherten Arbeitsmarkt schafft.

Daher nutzen die meisten dieser Väter zehn bis zwölf EGM (Herr Ostermann, Herr Gleis, Herr Hafen, Herr Maler, Herr Igel, Herr Kelter), ein kleinerer Teil auch nur fünf bis sechs EGM (Herr Rabe, Herr Walter). Sie stimmen ihre eigene berufliche Arbeit in Intensität und Lage überwiegend deutlich auf die beruflichen Zeiten und Rhythmen ihrer Partnerinnen ab und beteiligen sich überdurchschnittlich intensiv an der Care-Arbeit in der Familie (vgl. Kap. 9).

Es ist in dieser Gruppe ebenso möglich, dass der Vater seine eigene Beschäftigungssituation gezielt verändert, um die Doppelerwerbstätigkeit des Paares und ihr gemeinsames Familienleben zu unterstützen: etwa indem er intern seinen Arbeitsplatz wechselt oder von der Selbstständigkeit in eine abhängige Beschäftigung wechselt, um so auch längerfristig die eigene Arbeitszeitdauer zu reduzieren und mehr Zeit für die Familie zu gewinnen. Dies bedeutet für etliche Väter dieser Gruppe jedoch, dass sie selbst auf einen (weiteren) beruflichen Aufstieg verzichten. Denn ihre Arbeitgeber legen ihnen auf Grund der ausgeübten Teilzeit, des Home-Office, der eingeschränkten Bereitschaft zu Dienstreisen oder dem Ausstieg aus der Schichtarbeit von nun an Steine in den Weg. Daher findet sich in dieser Gruppe auch ein Beispiel dafür, dass ein Vater mit den diskriminierenden Erfahrungen überfordert ist, die er nach seinen partnerschaftlich orientierten sechs EGM in der Abteilung gemacht hat, und sich dann beim zweiten Kind keine längere EGM-Dauer mehr zutraut, um die eigene

Karriere nicht weiter zu gefährden (Herr Rabe). Trotz des eigentlich verabredeten egalitären Paar-Arrangements des Paares hat hier die Partnerin hier Verständnis für den „Kurswechsel“ des Vaters und übernimmt beim zweiten Kind zwölf EGM selbst.

Selbst wenn die Partnerin *formal geringer qualifiziert* ist, aber gerade eine eigene Firma aufbaut – wie im Falle des Ehepaars Gleis – kann es in ganz ähnlicher Weise dazu kommen, dass der Vater durch Inanspruchnahme einer hohen Anzahl von EGM eine schnelle Berufsrückkehr seiner Partnerin unterstützt und damit die Grundlage für den beruflich und finanziell erfolgreichen Aufbau der eigenen Firma der Partnerin legt.

8.4.2 Paare mit teilzeiterwerbstätigen Partnerinnen (n= 26)

Die meisten Partnerinnen in den von uns berücksichtigten Paaren arbeiten nach der EGM-Phase in Teilzeit – selbst wenn sie größtenteils vor der Geburt des Kindes vollzeiterwerbstätig waren (vgl. quantitative und qualitative Ergebnisse zur Arbeitszeitdauer von Partnerinnen in Kap. 8.3). Die Wirkungskreisläufe, die zur Teilzeiterwerbstätigkeit der Partnerinnen nach den EGM führen, sind jedoch höchst unterschiedlich. Daher unterscheiden sich Paare mit teilzeiterwerbstätiger Partnerin in vielen Faktoren recht deutlich voneinander, so z.B. in der Arbeitszeitdauer und der täglichen Arbeitszeitgestaltung der Väter (vgl. Arbeitszeitkonstellationen der Paare und Nutzung von Arbeitszeitelementen durch Väter in Kap. 7), der beruflichen Orientierung der Partnerinnen, der Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen der Partnerinnen sowie den Care-Arrangements der Paare (vgl. Kap. 9). Daher sollen nun unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit von Partnerinnen unterschieden und getrennt nacheinander vorgestellt werden.

TEILZEIT als Ausdruck eines egalitären Paar-Arrangements

Hier handelt es sich um sieben Paare, in denen *beide Partner/innen Teilzeit arbeiten*, meist beide in hoher Teilzeitarbeit mit ca. 30 Stunden pro Woche (Herr Storch, Herr Vogel, Herr Weinberg, Herr Fahrer, Herr Malve, Herr Turm, Herr Nordwind).²² Ziel ist, die Anforderungen der Kinderbetreuung gemeinsam zu bewältigen – bei gleichzeitiger Doppelerwerbstätigkeit mit leicht reduzierter Arbeitszeitdauer. Grundlage für ein solches Arrangement ist fast immer eine Übereinkunft des Paares, dass berufliche Ansprüche zu Gunsten der Familie (temporär) zurückgeschraubt werden sollen – entweder gleichzeitig bei beiden Partner/innen oder zum Teil auch phasenweise abwechselnd. Dabei akzeptieren und fördern die Väter aber einen eigenen, erfolgreichen Berufsweg der Partnerin als gemeinsames Ziel des Paares. Die Väter sind dafür im Gegenzug bereit, einen egalitären Anteil an Care-Arbeit zu übernehmen (vgl. „Egalitäres Care-Arrangement“ in Kap. 9). Die Partnerinnen sind hier vergleichbar hoch qualifiziert wie die Väter und sind auch beruflich mindestens genauso engagiert und erfolgreich wie diese.

Ausdruck findet diese Orientierung in egalitär zwischen beiden Partner/innen aufgeteilten Elterngeldmonaten, in Elternzeitphasen des Vaters in Teilzeit, in der gleichzeitigen Teilzeit beider Partner/innen (mit entsprechendem Einkommensverzicht des Vaters) oder in phasenweise versetzten Vollzeit-Teilzeit-Kombinationen des Paares (vgl. die Nutzungsmuster dieser Paare in Kap. 3). Es kommt in diesen Paaren häufiger als bei anderen zu wiederholten Arbeitszeitveränderungen eines

²² Bei zwei Ausnahmen handelt es sich auch um Paare, in denen die Väter mit einer 35-Stunden-Woche gerade so in Vollzeit tätig sind und/oder dies mit ausgeprägter Home-Office-Nutzung verbinden (Herr Malve, Herr Fahrer), so dass eine vergleichbar lange Anwesenheitszeit zu Hause realisiert werden kann wie im Rahmen einer Teilzeit-Teilzeit-Konstellation bei der Partner/innen.

oder beider Partner/innen im Lebensverlauf. Das Engagement dieser Väter geht über eine längere, egalitär geteilte EGM-Dauer hinaus, sie nehmen häufig auch Elternzeit oder Teilzeitphasen in Anspruch, nutzen die Möglichkeiten zum Home-Office (vgl. Kap. 7.4) und übernehmen nicht selten sogar den größeren – zumindest aber einen gleichgewichtigen – Anteil der Kinderbetreuung im Alltag.

TEILZEIT als risikofreie berufliche Chance der Partnerin

Diese Gruppe umfasst sechs Paare (Herr Wind, Herr Reuter, Herr Alexander, Herr Mönig, Herr Helbert, Herr Haller), in denen die Frau als Beamtin einen Beruf mit familienfreundlichen Regelungen ausübt (häufig: Lehrerin, Polizeibeamtin). So kann die Partnerin nach der Geburt des Kindes ohne nachwirkende Karrierenachteile Elterngeldmonate und anschließend eine (befristete) Teilzeitphase nutzen. In einem Fall hat der Arbeitgeber einer als Spezialistin für eine bestimmte Software tätigen Partnerin selbst ein so ausgeprägtes Interesse an der Rückkehr der beruflich hoch spezialisierten Partnerin, dass er ihr weit entgegen kommt und Teilzeitarbeit für sie möglich macht, selbst wenn diese zuvor nicht betriebsüblich war. Die Partnerin kann es sich leisten, ihre vormalige Vollzeitarbeit (befristet) auf Teilzeit zu reduzieren, ohne dadurch längerfristige Berufs- oder Karrierenachteile zu riskieren. Diese Gelegenheit wird von den Partnerinnen gerne aufgegriffen, da sie ausreichend Zeit für die Familie – bei fortbestehendem Anspruch auf eine eigene, zukunftsweisende Erwerbstätigkeit – haben möchten.

Für die Väter dieser Gruppe besteht dadurch wenig Handlungsbedarf, eine hohe Anzahl von EGM zu nutzen. Es bleibt daher meist bei maximal zwei EGM für die Väter. Sie arbeiten anschließend weiter in Vollzeit, ohne die Partnerinnen übermäßig im Alltag unterstützen zu müssen, während diese ihre Arbeitszeit familienbedingt reduzieren und dann auch die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen. Das Engagement des Vaters geht zwar über die bloße Inanspruchnahme der EGM hinaus, fällt aber im Alltag tendenziell geringer aus als dasjenige der Partnerinnen. Die Väter sind nicht selten beruflich stark engagiert und wollen dies auch bleiben, daher kennt ihre Unterstützung für die Partnerin im Zweifelsfall Grenzen.

Unter ungünstigeren betrieblichen/beruflichen Bedingungen hätte es diesen Frauen auch passieren können, dass sie ihre Teilzeitarbeit nur noch auf sehr niedrigem Niveau ausüben oder langfristig aus dem Beruf hätten aussteigen müssen. Oder aber die Väter wären dann (von den Partnerinnen) gefordert worden, eine Entscheidung zu Gunsten von mehr EGM und einer stärkeren Care-Verantwortung in der Familie zu treffen.

TEILZEIT als durch Arbeitsbedingungen ausgelöste Retraditionalisierung

Daneben gibt es vier andere Paare, in denen die beruflichen, finanziellen oder karrieretechnischen Möglichkeiten des Vaters – im Vergleich zu denen der Partnerin – so viel attraktiver sind, dass es aus Sicht der Partnerinnen sinnvoll erscheint, die eigene Arbeitszeit zu verringern, wenn es familiär nötig wird, und sie dies nicht vom Vater einfordern (Herr Brandt, Herr Kettler, Herr Walker, Herr Albrecht). Die Entscheidung der Partnerinnen (spätestens nach dem zweiten Kind) von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren, ergibt sich hier eher ‚notgedrungen‘ und häufig im Gegensatz dazu, dass diese Paare eigentlich ein stärker egalitäres Paararrangement angestrebt hatten. Da aber die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Partnerinnen in dieser Gruppe deutlich schlechter und prekärer als die der Väter sind, lässt sich der ursprüngliche Vorsatz von egalitär geteilter Erwerbs- und Care-Arbeit im Paar unter rationalen Abwägungen nicht aufrechterhalten. Es kommt damit zu einer ungewollten Retraditionalisierung im Paar (vgl. „Care Arrangement Verhinderte Egalität“ in Kap. 9).

Dies trifft zum einen auf Paare zu, in denen die Partnerinnen nur auf niedrigem Niveau freiberuflich tätig sind und wo es ihnen trotz aller Bemühungen nicht gelingt, mit ihrer Arbeit finanziell erfolgreich zu werden. Auslöser für die Retraditionalisierung können zum anderen aber auch die jahrelangen Vorbehalte und Diskriminierungen gegenüber Müttern sein, die die Partnerinnen in ihren Betrieben erleben und die langfristig zu einer nachhaltigen Erschöpfung der Partnerinnen führen. Sie erleben immer wieder, dass sie sich als Mütter im Betrieb doppelt anstrengen müssten, um Karriere zu machen und bringen dann irgendwann nicht mehr die Kraft auf, ihre ursprünglich vorhandenen Karriereambitionen trotz Familie weiter zu verfolgen. Die Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeit wird von den Partnerinnen dann als Befreiungsschlag aus einer extrem hohen Belastungssituation erlebt. Zusätzlich können auch gesundheitliche Probleme rund um Schwangerschaft und Geburt zu der belastenden Erwerbssituation hinzu kommen (gerade beim zweiten Kind), die den Ausschlag dafür geben, dass die Familie im Zweifelsfall lieber auf die Absicherung über die gut entlohnte Tätigkeit des Vaters und seine Vollzeitstelle setzt.

Die Väter nehmen beim ersten Kind durchweg eine längere EGM-Dauer in Anspruch, teilweise sogar den größeren Anteil an EGM. Mit steigender Bereitschaft der Partnerinnen, sich stärker aus dem Beruf zurückzuziehen, geht dann aber auch die EGM-Nutzung der Väter beim zweiten Kind zurück. Dort wo Partnerinnen freiberuflich tätig sind, verbringen die Väter die EGM parallel zur Partnerin zu Hause. Die Partnerinnen versuchen, in dieser Phase zumindest auf niedrigem Stundenniveau von zu Hause aus zu arbeiten. Der Vorteil, die freiberufliche Tätigkeit flexibel gestalten zu können, erweist sich hier auch als Nachteil für die Partnerinnen: Je weniger der Vater seine Verpflichtung, das Kind in den EGM verantwortlich zu betreuen, ernst nimmt, umso weniger kommt die Partnerin zum Arbeiten. Die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin durch den Vater geht dann faktisch gegen null. Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und den Haushalt liegt bei der Partnerin, auch wenn dies ursprünglich vom Paar einmal anders geplant oder von der Partnerin (noch immer) anders gewünscht wird.

TEILZEIT als Ausdruck fortbestehender Berufsorientierung – trotz schlechter Arbeitsmarktchancen

In drei Paaren ist die Partnerin auf Grund fehlender oder nicht anerkannter Berufsabschlüsse der Partnerin (z.B. weil sie aus dem Ausland eingewandert ist) formal niedriger qualifiziert als der Vater (Herr Ludwig, Herr Zeller, Herr Vaart). Diese Partnerinnen halten dennoch am Anspruch fest, mehr arbeiten zu wollen bzw. weniger prekär in den Arbeitsmarkt eingebunden zu werden – auch wenn sich ihre berufliche Situation ungünstig darstellt. Diese Partnerinnen arbeiten daher nur mit geringer bis mittlerer Wochenstundenzahl im Kultur- oder Unterrichtsbereich bzw. in der Vermietung von Ferienwohnungen, phasenweise auch freiberuflich. Es ist den Partnerinnen aber ausgesprochen wichtig, dass ihre berufliche Tätigkeit durch die Geburt des Kindes nicht abreißt.

Diese Väter nehmen ausnahmslos eine längere EGM-Dauer für sich in Anspruch und übernehmen dabei die hälftige Anzahl der EGM bzw. sogar die Mehrzahl der Monate, allerdings dann gerne in Kombination mit phasenweiser Teilzeitarbeit, um selbst den Kontakt zum Beruf nicht allzu stark zu verlieren. Mit den EGM wollen sie ihre Partnerinnen aktiv darin unterstützen, den beruflichen Anschluss nicht (ganz) zu verlieren. Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Väter sich auch an der Care-Arbeit der Familie partnerschaftlich beteiligen würden. Im Gegenteil zeigen sich diese Väter als eher traditionell orientiert, was ihre Beteiligung an der Hausarbeit betrifft. Allenfalls an der Kinderbetreuung beteiligen sie sich zum Teil mithelfend.

TEILZEIT als Rückzug aus beruflichen Ansprüchen

In dieser Gruppe von drei Paaren trifft die grundlegende Orientierung des Paares, dass die Frau vorrangig für Kinder und Familie zuständig sein soll, gleichzeitig mit ungünstigen Berufschancen der Frau zusammen (Herr Luft, Herr Schmieder, Herr Hanse). Kommt es nach der Geburt des Kindes auf Grund von Befristung, fehlendem Bewerbungserfolg, schlechter Auftragslage oder Krankheit zu einer Stagnation im Berufsleben der Partnerinnen, halten diese zwar am Beruf fest, reduzieren ihr berufliches Engagement allerdings deutlich und orientieren sich stärker hin zu Kindern und Familie.

Die Väter dieser Gruppe unterstützen den Berufsweg ihrer Partnerin nicht bzw. kaum aktiv, da eine Doppelerwerbstätigkeit des Paares nicht zu ihren persönlichen Zielen gehört. Die Beteiligung der Väter an den Elterngeldmonaten beschränkt sich auf eine kürzere Nutzung weniger EGM (meist bleibt es bei zwei Monaten). Auch Arbeitszeitveränderungen im Lebensverlauf zeigen sich in diesen Paaren fast ausschließlich bei den Partnerinnen, nicht bei den vollzeiterwerbstätigen Vätern. Insofern kommt von den Vätern kein aktiver Anstoß in Richtung der Partnerinnen, dass diese ihre beruflichen Ansprüche verfolgen sollen. Stattdessen ist diesen Vätern ihr eigener Beruf sehr wichtig. Aus dem beruflichen Teil-Rückzug der Partnerinnen und der damit einhergehenden familiären Entlastung ziehen sie eigene Vorteile für ihr berufliches Vorankommen. Diese Väter begrüßen eine traditionelle Arbeitsteilung in der Familie, übernehmen zwar gleichberechtigte Aufgaben bei der Kinderbetreuung, helfen im Haushalt aber allenfalls mit (vgl. „Care-Arrangement Engagierter Betreuer“ in Kap. 9).

TEILZEIT, weil Familie Priorität hat

In drei Paaren hat die geringer qualifizierte Partnerin bereits „vorausschauend“, d.h. einige Zeit vor der Geburt des Kindes, ihren Erwerbsumfang sowie ihre Arbeitszeitlage sehr deutlich auf die Familie ausgerichtet (Herr Streicher, Herr Menz, Herr Bauer). Diese Partnerinnen arbeiten bereits vor der Geburt des ersten Kindes familienbedingt in Teilzeit. Die Partnerinnen üben mehrheitlich Berufe aus, in denen sie problemlos auch nach längerer EGM-Dauer wieder mit der gewohnten, eher niedrigen Wochenarbeitszeit einsteigen können. In diesen traditionell orientierten Paaren, die sich keine Vollzeitarbeit für die Partnerinnen vorstellen können, solange die Kinder klein sind, sind die Väter die Familienernährer. Sie begrüßen ein traditionelles Care-Arrangement, in welchem ihre Partnerin für die Erledigung der Hausarbeit zuständig ist. Sie selbst übernehmen allenfalls mithelfende oder unterstützende Aufgaben bei der Kinderbetreuung (vgl. „Traditionelles Care-Arrangement“ in Kap. 9).

Die Väter sehen für sich keine Notwendigkeit, mit längerer EGM-Nutzung den beruflichen Weg der Partnerin zu unterstützen. Es steht in diesen Paaren fest, dass die Partnerinnen sowieso nicht mehr als Teilzeit arbeiten soll. Daher erweisen sich für die Partnerinnen bis zu zwölf EGM auch nicht als berufliches Hindernis. Die Väter dieser Gruppe nehmen daher auch nur eine kürzere EGM-Nutzung bzw. sogar gar keine EGM (Herr Menz) für sich in Anspruch.

TEILZEIT als Phase im Rahmen eines egalitären Wechselmodells

In einem Paar (Herr Koch) wird die Entscheidung zwischen Beruf und Familie als Abfolge von Phasen behandelt, die sich für beide Partner/innen im Laufe des Lebens abwechseln. Hier unterstützen beide Partner/innen abwechselnd gegenseitig ihren jeweiligen Berufsweg. Die Entscheidung der Frau, beruflich kürzer zu treten, wird nur für einen begrenzten Zeitraum getroffen. Damit soll dem Vater ermöglicht werden, in dieser Phase, nun seinerseits seine berufliche Entwicklung zu verfolgen. Es kommt immer dem Partner bzw. der Partnerin, für den bzw. die das berufliche Engagement aktuell vordringlicher bzw. lohnenswerter ist, das Recht zu, mehr zu arbeiten und sich weniger in der Familie zu engagieren.

Voraussetzung für die langfristig orientierte Egalität im Paar ist, dass der Phasenwechsel im biografischen Verlauf zwischen den Partner/innen auch tatsächlich eintritt und keine leere Versprechung bleibt. Es muss also im Gegenzug auch Phasen geben, in denen der Vater Teilzeit arbeitet, eine längere EGM-Dauer in Anspruch nimmt, intensiv im Home-Office arbeitet etc., während seine Partnerin in dieser Phase viel und lange arbeitet.²³ Die im Paar verabredeten Phasenwechsel können allerdings durch äußere Umstände – etwa die betrieblichen Bedingungen – bedroht werden. So hat Herr Koch nach längerer EGM-Nutzung für das erste Kind und einer ausgeprägten, im Betrieb offensiv vertretenen Familienorientierung, Konflikte mit Kolleg/innen und Vorgesetzten bekommen. Dies hatte zur Folge, dass er sich beim zweiten Kind wesentlich vorsichtiger verhält, um seinen eigenen Berufsweg trotz aller Familienorientierung nicht zu gefährden. Insofern erweist sich die strategische, gegenläufige Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und EGM – im Rahmen eines biografisch egalitär ausgerichteten Wechselmodells – als fragiles Modell und birgt die Gefahr, beim Auftreten von Störfaktoren in eine dauerhafte Teilzeitarbeit zu münden, an Stelle des Wiederaufstockens der Arbeitszeiten der Partnerin nach einiger Zeit.

8.4.3 Paare mit nichterwerbstätigen Partnerinnen (n = 8)

Gemeinsam ist diesen Paaren, dass eine eigene Berufstätigkeit der Partnerinnen für diese Väter keinen eigenständigen Stellenwert hat. Wenn sie nicht gedrängt werden, machen sich diese Väter nicht für eine Doppelerwerbstätigkeit im Paar oder einen erfolgreichen Berufsweg ihrer Partnerinnen stark.

Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass die Väter dieser Gruppe keine EGM für sich in Anspruch nehmen. Im Gegenteil: Es handelt sich teilweise um durchaus liebevolle Familienväter, die, wenn die familiären Belastungen hoch genug ausfallen, zwischen sechs und zwölf EGM nehmen (Herr Rebstock, Herr Nickel, Herr Sonne, Herr Spätlese), um die Partnerin in „ihrem Familienjob“ temporär zu unterstützen. Die andere Hälfte der Väter beschränkt sich jedoch auf die kürzere EGM-Inanspruchnahme in Form der beiden Partnermonate (Herr Kogge, Herr Kupfer, Herr Schmied, Herr Bauer). Hier bestätigt sich, dass die Entscheidung, ob und wie viele EGM genommen werden, auch mit den im Paar vertretenen Orientierungen, dem jeweiligen Care-Arrangement (vgl. Kap. 9), als auch mit den jeweiligen Bedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten beider Partner/innen im Beruf zusammenhängen.

Nichterwerbstätigkeit der Partnerin als notwendige Voraussetzung für eine Familiengründung

Die traditionellen Orientierungen der Väter (aber auch der Partnerinnen) – gegebenenfalls im Zusammenspiel mit einer vorhandenen Unzufriedenheit der Partnerin mit ihren Arbeitsbedingungen – führen zur Verwirklichung eines traditionellen Paar-Arrangements um die Geburt des ersten Kindes herum. Die Partnerin zieht sich gezielt aus dem Beruf zurück, um dann ein oder mehrere Kinder in Folge zu bekommen und dafür Elterngeldmonate bzw. Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dies kann sich bei drei Kindern beispielsweise schnell auf eine sechsjährige Elternzeit addieren, wie im Fall eines der betrachteten Paare. Anschließend steht dann eine Rückkehr in den erlernten (und teilweise ungeliebten) Beruf gar nicht mehr zur Diskussion.

²³ Diese Gegenphase wird zum Befragungszeitpunkt etwa beim Ehepaar Ostermann praktiziert. Dort arbeitet Herr Ostermann aktuell in Teilzeit, während seine Partnerin zurzeit in Vollzeit beschäftigt ist und nach langer Befristung endlich versucht, fest in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Die Ostermanns sind in der hier vorliegenden Gruppierung allerdings bei den Paaren mit vollzeiterwerbstätiger Partnerin einsortiert.

Schlechte Erfahrungen der Partnerinnen im Betrieb

Einige Partnerinnen machen am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb so ungünstige Erfahrungen, dass sie rund um die Geburt des Kindes aus ihrer beruflichen Tätigkeit aussteigen (müssen). Auslöser dafür sind vor allem fehlende Vereinbarkeitsoptionen, unzureichende Arbeitszeitangebote des Arbeitgebers sowie Misstrauen und Vorbehalte von Vorgesetzten. Als Reaktion auf diesen erzwungenen Berufsausstieg fokussieren sich die Partnerinnen zunächst einmal ganz auf die Familie. Manche Paare rutschen dadurch – entgegen der ursprünglichen Absicht – in ein traditionelles Paar-Arrangement hinein. Ob die Partnerinnen nach den Elterngeldmonaten und der Elternzeit wieder neuen beruflichen Anschluss bzw. eine neue Stelle finden, entscheidet wesentlich mit darüber, ob das Paar anschließend im traditionellen Paar-Arrangement mit nichterwerbstätiger Mutter bleibt oder langfristig zu einem teilmodernisierten Arrangement mit teilzeiterwerbstätiger Mutter zurückkehrt. Hier ist entscheidend, wie stark der Vater eine traditionelle Rollenteilung favorisiert und seine Partnerin in diese Richtung drängt oder aber sie beim erneuten Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt.

Mangelnde berufliche Perspektiven der Partnerinnen

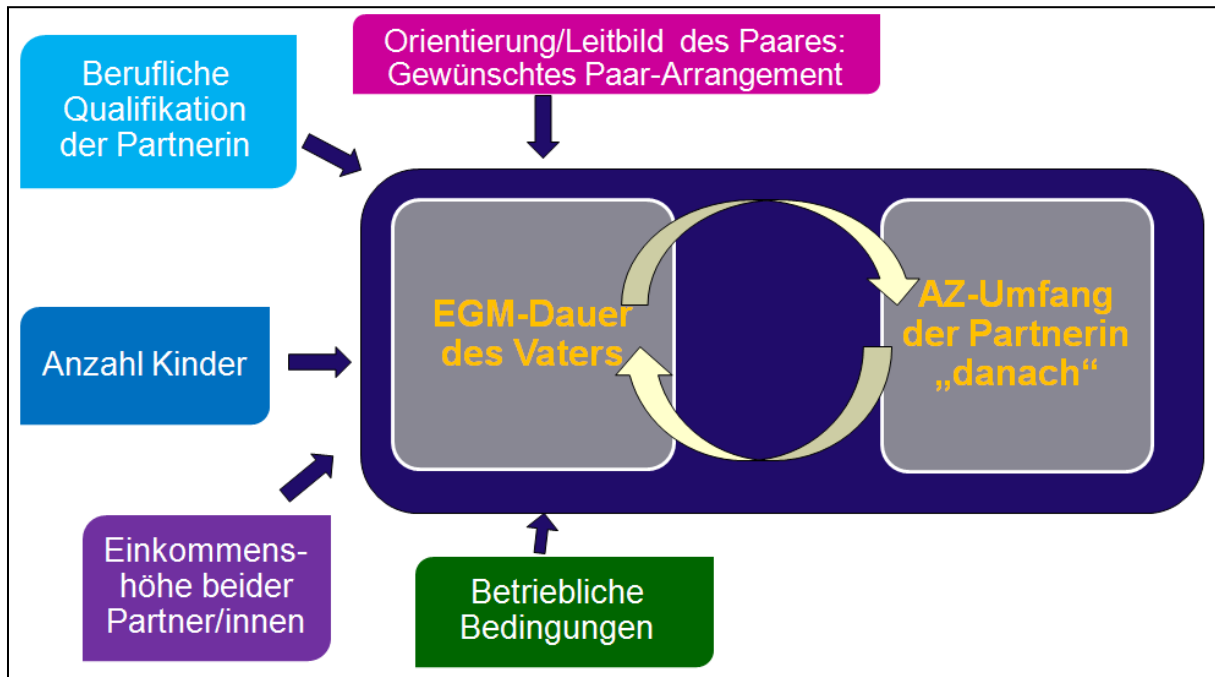
Wenn die Partnerin keine Chance auf einen gelingenden Berufsweg mit akzeptablem Einkommen hat, weil sie in Deutschland nicht über die notwendigen Berufsabschlüsse verfügt oder sie ihren erlernten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, gibt dies – zusammen mit einer zu Grunde liegenden traditionellen Orientierung des Paares – den Ausschlag für einen vollständigen Rückzug der Partnerin aus dem Erwerbsleben. Stattdessen konzentriert sich die Partnerin dann ganz auf die Familie und erzieht ein oder mehrere Kinder. Die Väter dieser Gruppe gehören zu denjenigen mit vergleichsweise hohem Elterngeldbezug (über 1.500 Euro) und können die finanzielle Absicherung der Familie offensichtlich auch alleine übernehmen.

Den Vätern mit nichterwerbstätiger Partnerin ist gemeinsam, dass im Zweifelsfall die eigene Berufstätigkeit bzw. der eigene Karriereweg als bedeutsamer eingeschätzt wird als der der Partnerin. Für viele Väter dieser Gruppe ist die Nichterwerbstätigkeit der Partnerin naheliegender als eine Doppelerwerbstätigkeit. Zudem verspüren diese Väter kein zwingendes Bedürfnis danach, in den ersten Lebensmonaten Zeit mit dem Kind zu verbringen.

8.5 Zusammenfassung

Die Einführung der Elterngeldregelung hat u.a. zum Ziel, einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung der eigenen Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund hat das vorliegende Kapitel versucht, die Frage zu beantworten, wodurch, an welchen Stellen und in welcher Form sich die Inanspruchnahme von EGM durch Väter auf den weiteren Berufsweg der Partnerinnen auswirkt. Ausgangspunkt der qualitativen wie quantitativen Analysen war die Feststellung, dass die allermeisten Partnerinnen der von uns interviewten 43 Elterngeldväter – sowie die Teilnehmer der Online-Befragung – vor der Geburt des ersten Kindes seit 2007 erwerbstätig waren und dies zum ganz überwiegenden Teil in Vollzeit. In Abhängigkeit verschiedener Faktoren gestalten sich der Zeitpunkt und die Begründung ihres Wiedereinstiegs in den Beruf, der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit nach der Elterngeldphase sowie die Entwicklung ihres Berufswegs jedoch sehr unterschiedlich. Abbildung 8.6 fasst die wichtigsten Einflussfaktoren zusammen. Insgesamt können folgende zentrale Ergebnisse festgehalten werden:

Abb. 8.6: Einflüsse auf Arbeitszeiten und Berufsweg der Partnerinnen nach der Geburt des Kindes



Mit einem frühen Wiedereinstieg der Partnerinnen sowie einer hohen Arbeitszeit-Dauer mit tendenziell existenzsicherndem Umfang nach der Elternzeit ist zu rechnen,

- wenn die Väter eine längere EGM-Phase in Anspruch genommen haben und in dieser Zeit ebenfalls (zeitweise) in der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung waren,
- wenn die Väter ihren Partnerinnen durch eigene Teilzeitphasen im Anschluss an die EGM „den Rücken freihalten“,
- wenn für die Väter als Begründung für einen frühen Wiedereinstieg der Partnerinnen die berufliche Orientierung der Partnerinnen und gleichzeitig die eigene Familienorientierung der Väter im Vordergrund steht,
- wenn die Paare sich an einem egalitären Paar- und Care-Arrangement orientieren, d.h. sich die z.B. Verantwortung in Erwerbs- und Fürsorgearbeit und Vollzeit-Vollzeit- oder Teilzeit-Teilzeit-Konstellationen partnerschaftlich aufteilen,
- wenn sich die Paare für (nicht mehr als) ein oder zwei Kinder entscheiden,
- wenn die Partnerinnen über eine hohe Qualifikation, z.B. einen akademischen Abschluss, verfügen,
- wenn beide Partner/innen ähnlich qualifiziert sind oder das Qualifikationsniveau der Väter unter dem ihrer Partnerinnen liegt,
- wenn die Partnerinnen mit ihrer Beschäftigung wesentlich zum Familieneinkommen beitragen bzw. sogar gänzlich die Rolle der Familienernährerin übernehmen (müssen),
- wenn die Partnerinnen an ihrem Arbeitsplatz unabkömmlich sind, sich in einer aussichtsreichen Qualifizierungsphase befinden oder über gute Karrierechancen verfügen,
- wenn die Partnerinnen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nur zu spezifischen Zeitpunkten an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können und
- wenn die Arbeitgeber den Partnerinnen ausreichende betriebliche Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung stellen.

Nicht immer sind diese Aspekte gegeben und der erfolgreiche Wiedereinstieg der Partnerin wird durch andere Störfaktoren verhindert – wie z.B. durch die konkreten betrieblichen Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen der Partnerinnen, Diskriminierungs- oder Benachteiligungserfahrungen im Betrieb oder auch durch die generell wirkenden benachteiligenden Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen für Frauen. So arbeiten die meisten Partnerinnen in den von uns berücksichtigten Paaren nach ihrer EGM-Phase in Teilzeit – selbst wenn sie größtenteils vor der Geburt des Kindes vollzeiterwerbstätig waren. Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind allerdings genauso vielfältig. Sie können Ausdruck einer bewussten Entscheidung des Paares zugunsten eines traditionellen Paar-Arrangements oder eines egalitären Teilzeit-Teilzeit-Modells sein, sie können aber ebenso durch schlechte Arbeitsmarktchancen erzwungen werden. Gleiches gilt für die Nichterwerbstätigkeit von Partnerinnen im Anschluss an ihre Elterngeldzeit.

Trotz dieser Einschränkungen ist von nachhaltigen positiven Wechselwirkungen zwischen einer (langen) EGM-Nutzung des Vaters und einem (frühen) beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin auszugehen – ganz im Sinne der Zielrichtung der gesetzlichen Elterngeldregelung.

9. Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die Care-Arrangements der Paare

Eines der politischen Ziele der neuen Elterngeldregelung ist aus Sicht des zuständigen Ministeriums die aktive Beteiligung von Vätern bzw. ihre nachhaltige Aktivierung für die Beteiligung an Care-Aufgaben in der Familie, also an „allen Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Umsorgung anderer Menschen stehen, somit Haus- und Familienarbeit, die Erziehung von Kindern, die Pflege von älteren oder kranken Menschen“ (Beckmann 2007), (BMFSFJ 2008). Entsprechend berücksichtigt das Projekt „Elterngeldzeit für Väter“ – neben beruflichen und betrieblichen Aspekten – auch die Zusammenhänge zwischen der Elterngeldnutzung durch Väter und ihrer Beteiligung an Care-Aufgaben in der Familie, den Entscheidungen auf der Paarebene sowie möglichen Änderungen in den Geschlechter-Arrangements. Die Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) bezeichnete die Elterngeldnutzung durch Väter „als Auftakt zu einer erweiterten Verantwortlichkeit innerhalb der Familie“ (ebd., 183) und schloss mit einer Positivbewertung der Elterngeldmonate für die Aktivierung von Vätern für eine verstärkte Übernahme von Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten. Insbesondere für Väter, die sich während ihrer Elterngeldmonate sehr aktiv an der familialen Arbeit beteiligt hatten, ließen sich Prioritätenverschiebungen in Richtung Familie und Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz feststellen. Allerdings konnte Detailfragen zur Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung auf der Paarebene aufgrund der damaligen Anlage der Studie nicht weiter nachgegangen werden.

Antworten sollen nun das aktuelle Projekt und die in diesem Rahmen interviewten 43 Elterngeldväter und 14 ihrer Partnerinnen sowie die Teilnehmer und Elterngeldnutzer der quantitativen Online-Befragung liefern. Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich entsprechend mit folgenden Fragen zu den Auswirkungen der Elterngeldnutzung der Väter auf die Care-Arrangements der Paare:

- a) Wie teilen sich die Paare die Aufgaben in Kinderbetreuung und Hausarbeit auf?
- b) Welche konkreten Aufgaben übernehmen die Väter?
- c) Haben sich und wenn ja, wie haben sich die Care-Arrangements vor, während und nach den Elterngeldmonaten der Väter verändert?
- d) Welche Effekte haben die Dauer der Elterngeldmonate des Vaters, der Arbeitszeitumfang der Partnerin (im Vergleich zu dem des Vaters) sowie die Anzahl der Kinder auf die von den Paaren gewählten Care-Arrangements?

Ein erstes Ergebnis der quantitativen Online-Befragung bestätigt den positiven Zusammenhang zwischen der Elterngeldnutzung von Vätern und ihrer Beteiligung in der Familie: Gefragt nach ihrem *Anteil an der Kinderbetreuung und in der Hausarbeit* geben zwischen 22 und 50 Prozent der Väter an, seit ihren Elterngeldmonaten „etwas mehr“ oder „deutlich mehr“ Aufgaben im Haushalt zu übernehmen (vgl. Abb. 9.1), in Bezug auf die Kinderbetreuung ist die Beteiligung der Väter sogar bei 45 bis 68 Prozent der Väter gestiegen (vgl. Abb. 9.2).

Die beiden Abbildungen geben zudem einen wichtigen Hinweis auf einen weiteren zentralen Einflussfaktor. *Der Arbeitszeitumfang der Partnerin bzw. der Arbeitsumfang beider Partner/innen im Vergleich* beeinflussen ebenfalls die Aufteilung der Care-Arbeit in den Paaren.

- Arbeiten *beide Partner/innen in Teilzeit* (Gruppe 2b) oder die *Väter weniger als die Partnerin* (d.h. Vater in Teilzeit und Partnerin in Vollzeit, Gruppe 1) ist eine deutlich stärkere Zunahme der Beteiligung der Väter im Haushalt zu verzeichnen als bei anderen Paaren. Auch in Bezug auf die Kinderbetreuung stechen diese Paare, wenn auch etwas weniger auffällig, hervor.

- Ist die *Partnerin hingegen nichterwerbstätig* (Gruppe 6), übernimmt nur ein kleinerer Teil der Väter nach den Elterngeldmonaten zusätzliche bzw. mehr Aufgaben im Haushalt (22 Prozent) bzw. bei der Kinderbetreuung (45 Prozent). Diese Väter schränken häufiger als andere ihre Beteiligung im Haushalt nach den Elterngeldmonaten sogar (weiter) ein.

Abb. 9.1: Übernahme von Aufgaben im Haushalt durch Väter nach im Vergleich zu vor ihren Elterngeldmonaten nach Arbeitszeitkonstellationen im Paar (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

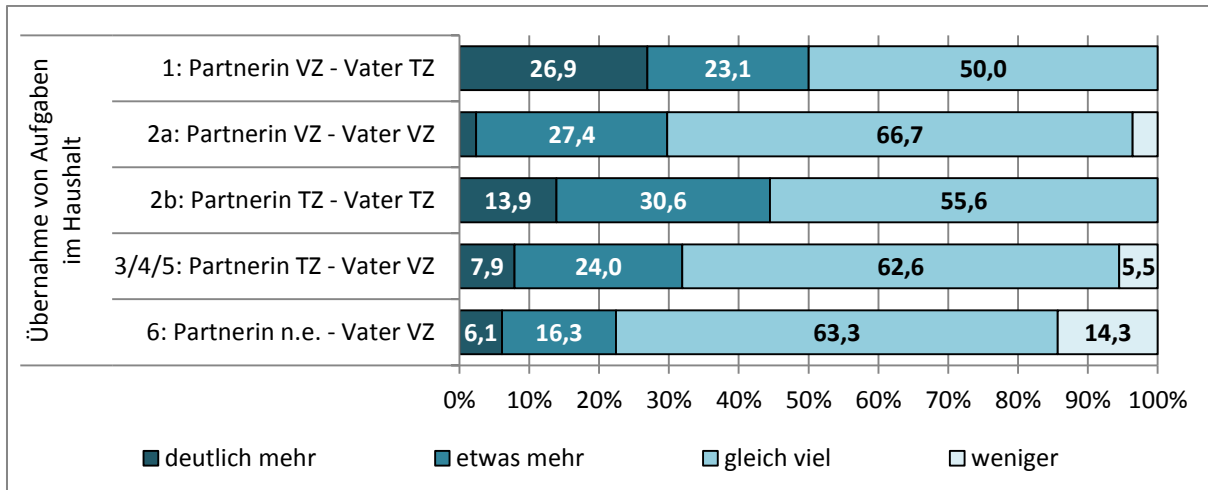
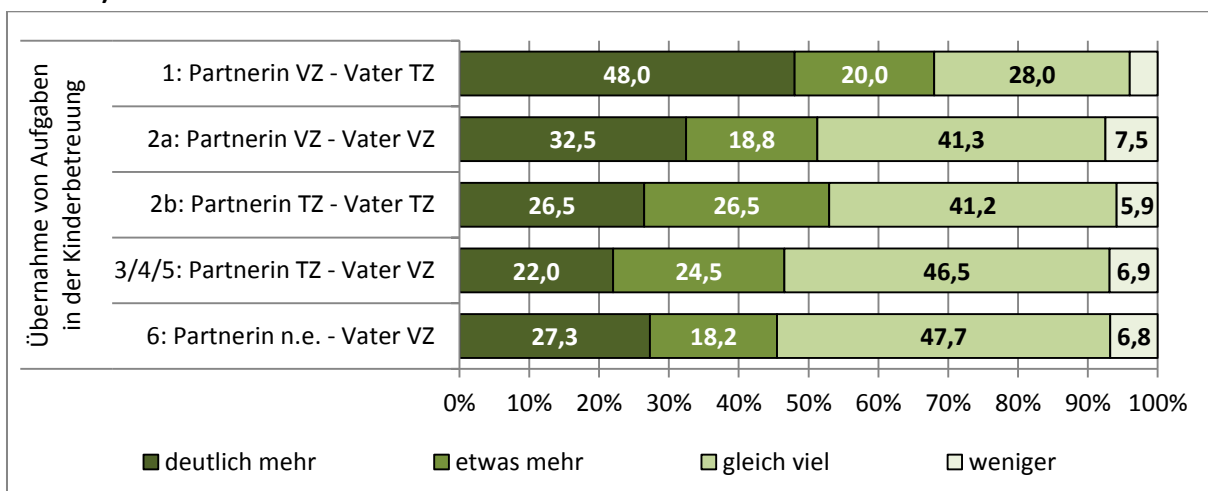


Abb. 9.2: Übernahme von Aufgaben in der Kinderbetreuung durch Väter nach im Vergleich zu vor ihren Elterngeldmonaten nach Arbeitszeitkonstellationen im Paar (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Der Vergleich beider Abbildungen (Abb. 9.1 und 9.2) zeigt, dass sich die Elterngeldmonate insbesondere auf das Engagement der Väter in der Kinderbetreuung positiv auswirken. Hier kommt es deutlich stärker zu einem Aufgabenzuwachs bei den Vätern als bei der Hausarbeit. Die Aufteilung der Hausarbeit bleibt auch nach den Elterngeldmonaten mehrheitlich unverändert.

Diese ersten Eindrücke sollen im folgenden Kapitel vertieft werden. Dazu werden in Kapitel 9.1 allgemeine Ergebnisse und größere Leitlinien aus der Zusammenschau aller ausgewerteten qualitativen und quantitativen Interviews in Bezug auf die oben genannten Fragen vorgestellt. In Kapitel 9.2 er-

folgt die Darstellung einer aus dem qualitativen Interviewmaterial erarbeiteten Care-Arrangement-Typologie. Erläutert werden auch die dazugehörigen Fallbeispiele sowie Zusammenhänge mit zentralen Auswertungsvariablen, wie z.B. der Dauer der Elterngeldmonate des Vaters oder dem Arbeitszeitumfang der Partnerin (im Vergleich zu dem des Vaters). Abschließend werden die Ergebnisse beider Teilkapitel zusammengeführt und diskutiert.

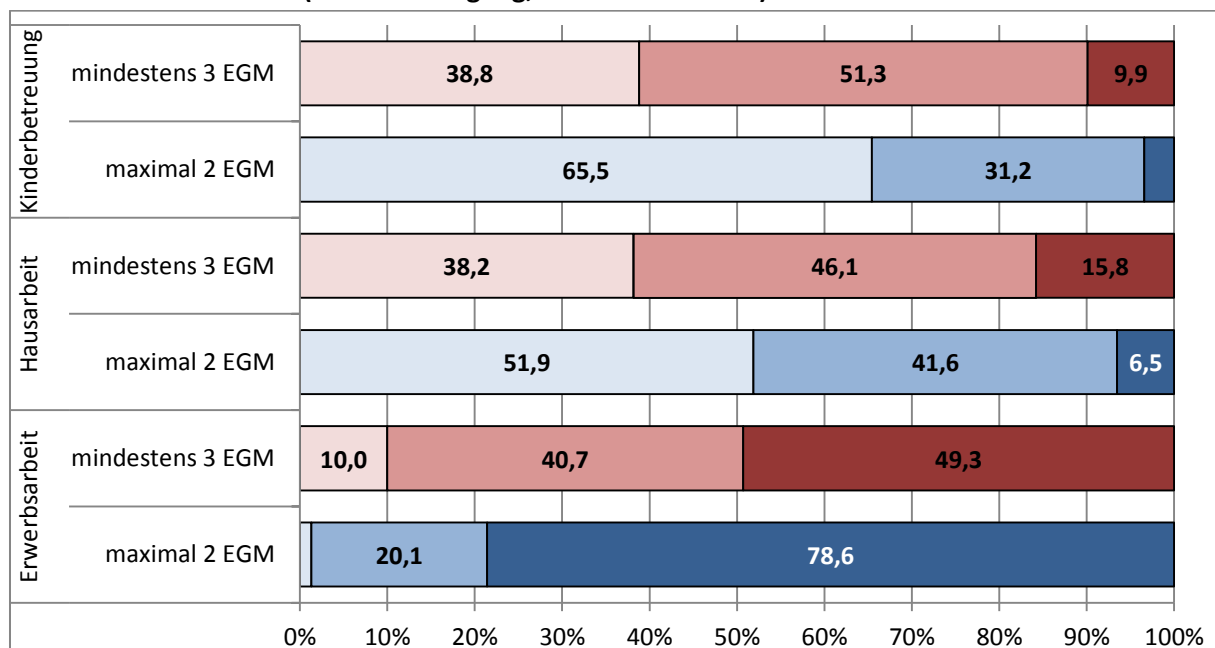
9.1 Allgemeine Ergebnisse

9.1.1 Care-Arrangements und die Geburt des ersten Kindes

Das vielfach im medialen und wissenschaftlichen Gleichstellungsdiskurs identifizierte Muster einer annähernden Gleichberechtigung von Frauen und Männern *vor der Geburt des ersten Kindes* im Beruf und bei den Care-Aufgaben bestätigt sich in den Aussagen der von uns interviewten Väter und ihrer Partnerinnen. Mehrheitlich leben sie vor der Geburt des ersten Kindes in einem partnerschaftlichen Modell – sowohl in Bezug auf den Umfang der Arbeitszeiten als auch in Bezug auf die Hausarbeitsteilung beider Partner/innen.

Eine Neuausrichtung des Care-Arrangements – und zwar meist weg von der zuvor gelebten Egalität – ergibt sich für viele der von uns berücksichtigten Paare *mit der Geburt des ersten Kindes*. Neben beruflichen und finanziellen Aspekten, persönlichen Wünschen und getroffenen Verabredungen im Paar, kommen bei den interviewten Vätern und Paaren an diesem Entscheidungspunkt verstärkt (gesellschaftlich tradierte) Orientierungen und Rollenmodelle in Bezug auf Vereinbarkeit, Familienleben und Care-Arrangements zum Tragen. Diese nehmen sowohl auf das gewählte Elterngeldnutzungsmuster Einfluss (vgl. die Darstellung solcher Muster in Kap. 3) als auch auf das häufig damit in engem Zusammenhang stehende Care-Arrangement.

Abb. 9.3: Aktueller Anteil der Beteiligung von Vätern in Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: helle Farben = „bis unter 40 Prozent“, mittlere Farbtöne = „40 bis 60 Prozent“, dunkle Farben = „mehr als 60 Prozent“)

Unsere Analysen der quantitativen Ergebnisse aus der Online-Befragung bestätigen solche Veränderung in den Care-Arrangements insbesondere *rund um die Geburt des ersten Kindes*. Abbildung 9.3 gibt Auskunft über den *aktuellen Anteil der Beteiligung der Väter* – nach Beendigung ihren Elterngeldmonaten – in Kinderbetreuung, Haus- und Erwerbsarbeit. In Abbildung 9.3 wird danach unterschieden, ob der Vater einen „gleich großen Anteil“ an diesen Aufgaben übernimmt (40 bis 60 Prozent der Gesamtaufgaben) oder ob er den „kleineren Anteil“ (Null bis 39 Prozent der Gesamtaufgaben) bzw. den „größeren Anteil“ (61 bis 100 Prozent der Gesamtaufgaben) innerhalb des Paares übernimmt.

Es zeigen sich vor allem Unterschiede in Abhängigkeit von der Nutzungsdauer der Elterngeldmonate:

- Über drei Viertel der Väter, die maximal zwei Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben (kurze Elterngeldnutzung), sind in ihrer Familie aktuell für den „größeren Anteil“ der Erwerbsarbeit zuständig. Ihr Engagement in Kinderbetreuung und Haushalt ist entsprechend geringer. Über 50 Prozent von ihnen übernehmen nur den „kleineren Anteil“ der anfallenden Hausarbeit. Zudem übernehmen zwei Drittel nur den „kleineren Anteil“ der Betreuung des gemeinsamen Kindes.
- Bei den Vätern mit mindestens drei Elterngeldmonaten (längere Elterngeldnutzung) dominiert dagegen eine stärker partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Kinderbetreuung und Hausarbeit. Bei der Kinderbetreuung übernehmen diese Väter mehrheitlich einen „gleich großen Anteil“. Bei der Hausarbeit übernimmt knapp jeder Zweite dieser Väter einen „gleich großen Anteil“, jeder Sechste sogar einen „größeren Anteil“. Entsprechend fällt ihr Anteil an der gesamten Erwerbsarbeit des Paares deutlich geringer aus: Nur knapp die Hälfte dieser Väter trägt die Hauptverantwortung für die Erwerbsarbeit innerhalb der Familie. 40 Prozent übernehmen vielmehr einen „gleich großen Anteil“ an Erwerbsarbeit neben ihren Partnerinnen. In 10 Prozent der Fälle übernehmen die Partnerinnen sogar den „größeren Anteil“ der Erwerbsarbeit, hier ist von Paaren mit einer sogenannten weiblichen Familienernährerin auszugehen.

9.1.2 Elterngeldnutzung und Hausarbeitsteilung

Veränderungen in Bezug auf die vorher zumeist partnerschaftliche Hausarbeitsteilung der interviewten Väter und Paare ergeben sich häufig rund um die Geburt des ersten Kindes. Damit in engem Zusammenhang stehen – wie oben bereits erwähnt – die Orientierungen und Rollenmodelle sowie das gewählte Elterngeldnutzungsmuster des Paares. Anzunehmen ist, dass die zukünftige Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung schon mit der Geburt des Kindes (oder sogar schon davor) in groben Zügen vom Paar festgelegt wird, wenn es darüber entscheidet, wie die zukünftige Erwerbs- und Arbeitszeitkonstellation des Paares aussehen soll. Das konkrete Nutzungsmuster der Elterngeldmonate ist vermutlich eher eine abhängige Folge dieser Entscheidungen, als dass es die geplanten Care-Arrangements (nachträglich) noch durch die faktische Macht der mit den Elterngeldmonaten einhergehenden Erfahrungen verändern kann.

Wie die oben vorgestellten Auswertungen der quantitativen Online-Befragung gezeigt haben, zeigen sich im Anschluss an die Elterngeldmonate nur begrenzte Veränderungen in der Aufteilung von Haushaltsaufgaben. Bei einer großen Zahl von Vätern bleibt der Anteil ihrer Beteiligung an Hausarbeit unverändert gegenüber der Zeit vor der Geburt des Kindes (vgl. Abb. 9.1).

Die eine Hälfte der Väter übernimmt nach den Elterngeldmonaten einen „gleich großen“ oder „größeren“ Anteil der anfallenden Hausarbeit, die andere Hälfte überlässt die Verantwortung für die

Hausarbeit ihren Partnerinnen und übernimmt nur einen „kleineren“ Anteil (vgl. Abb. 9.3). Darin spiegeln sich *zwei unterschiedliche Care-Arrangements* wider:

- Die erste Gruppe verfolgt ein *partnerschaftliches Modell*, indem beide Partnerin/innen weiterhin die im Haushalt anfallenden Aufgaben zu vergleichbaren Teilen übernehmen oder sich in der Übernahme der Haushaltsaufgaben entsprechend abwechseln.
- Bei der zweiten Gruppe ist eine *Retraditionalisierung des Care-Arrangements* zu beobachten, bei der die Verantwortung für die Haushaltsaufgaben mit der Geburt des ersten Kindes verstärkt auf die Partnerin übergeht. Entweder in Form der Übernahme der kompletten Haushaltsverantwortung durch die Partnerin oder in Form einer Aufteilung, in der der Vater weiterhin gewisse Aufgabenbereiche übernimmt – jedoch anteilig deutlich weniger als sie.

In Bezug auf ein partnerschaftlich gestaltetes Care-Arrangement lässt sich aus den 43 qualitativen Väter-Interviews die *gleiche Anzahl an festen Zuständigkeitsbereichen im Haushalt* als begünstigender Faktor identifizieren. Eine *Unterstützung im Haushalt durch Dritte* (etwa die Großeltern des Kindes oder durch bezahlte Haushaltshilfen) sind vor allem bei Paaren auszumachen, die beide in Vollzeit arbeiten oder in einer Arbeitszeitkonstellation aus Vollzeit (Vater) und hoher Teilzeit (Partnerin).

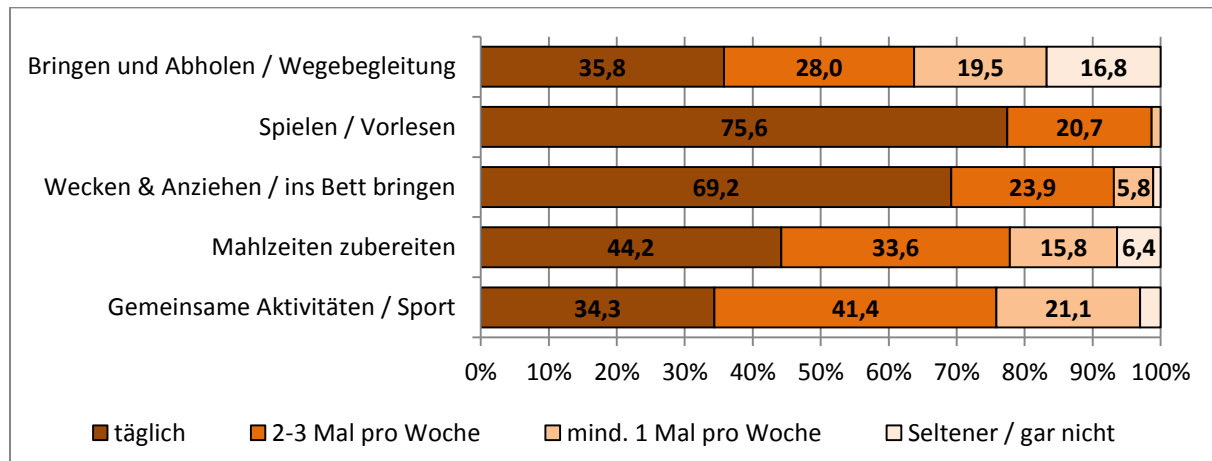
9.1.3 Elterngeldnutzung und Kinderbetreuung

Insgesamt betrachtet hat die Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter – unabhängig von der konkreten Dauer und dem gewählten Care-Arrangement – eine positive Auswirkung auf das väterliche Engagement in der Kinderbetreuung: Die Väter nutzen die ihnen zur Verfügung stehende Zeit mehr oder weniger intensiv für eine Beschäftigung mit dem Kind und für ein Zusammensein mit der gesamten Familie. Ihre Bewertung dieser individualrechtlich möglichen und staatlich subventionierten Auszeit fällt daher entsprechend positiv aus (vgl. Bewertungen der Väter in Kap 5). Entweder wird durch die Elterngeldmonate ein bereits hohes Engagement in der Kinderbetreuung entsprechend des angestrebten Paar-Arrangements stabilisiert oder es wird durch die Elterngeldmonate ein explizites Einüben und Praktizieren der unterstützenden Vaterrolle möglich. Insbesondere wenn die Partnerinnen in den ersten Monaten die alleinige Betreuung des Kindes übernehmen und die Väter sich zuvor nur wenig einbringen, werden die Elterngeldmonate des Vaters dann oft für ein intensives gegenseitiges Kennenlernen von Vater und Kind bzw. ein Finden der eigenen Vaterrolle genutzt. Dies führt in der Regel zu positiven nachhaltigen Effekten, die von der Praxis eines engagierten Wochenend-Vaters bis zur Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters sowie zur Übernahme eines gleichwertigen Anteils an der Kinderbetreuung reichen können. Generell grenzen sich die interviewten Väter von einer früheren Väter-Generation ab, die sich nur sehr wenig bis gar nicht um die eigenen Kinder gekümmert hat. Sie sprechen in diesem Zusammenhang von einer neuen Selbstverständlichkeit, ein „aktiver Vater“ zu sein.

Welche *konkreten Aufgaben* übernehmen die Väter nach ihren Elterngeldmonaten in der Kinderbetreuung? Und in welchem Umfang? Hier kann auf die quantitativen Ergebnisse aus der Online-Befragung von Elterngeldvätern zurückgegriffen werden (vgl. Abb. 9.4): Drei Viertel der Väter spielen täglich mit ihren Kindern oder lesen ihnen vor, über zwei Drittel sind darüber hinaus täglich in das morgendliche Aufstehen und Anziehen sowie in das abendliche Zubettgehen eingebunden. Weniger häufig übernehmen die Väter der quantitativen Online-Befragung die Verantwortung beim Hinbringen und Abholen von Kita oder Schule, beim Zubereiten von Mahlzeiten und bei gemeinsamen Aktivitäten, wie z.B. Sportkursen. Jedoch sind jeweils etwa zwei Drittel der Väter auch mit diesen Aufga-

ben mindestens mehrmals die Woche befasst. Es wird insgesamt ein *hohes Maß an Engagement* der Väter sichtbar. Am geringsten ist die Väter-Beteiligung insgesamt bei der Wegebegleitung sowie beim Zubereiten von Mahlzeiten. Ursache dafür sind insbesondere die von den Paaren gewählten *Arbeitszeitkonstellationen*, die die Anwesenheit des Vaters tagsüber zu Hause im Wesentlichen beeinflusst.

Abb. 9.4: Häufigkeit der Übernahme von Aufgaben in der Kinderbetreuung von Vätern (in den letzten drei Monaten) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

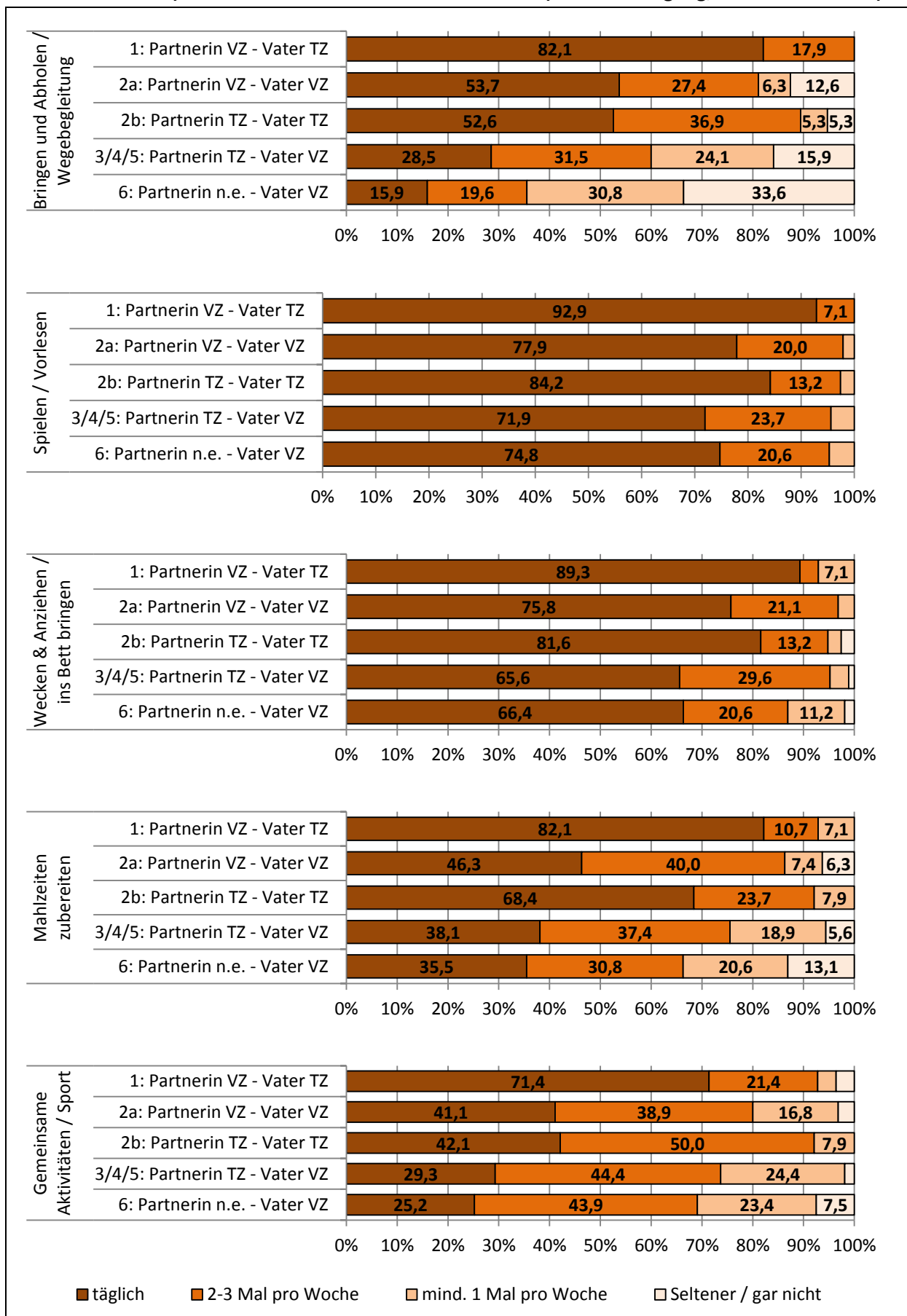


In Abbildung 9.5 wird über alle Kinderbetreuungsaufgaben hinweg das besondere Engagement von Teilzeitvätern sichtbar, deren Partnerinnen in Vollzeit arbeiten (Gruppe 1). Für diese Paare, in denen der *Vater kürzer als seine Partnerin arbeitet*, ist von einem Rollentausch in Sachen Care-Verantwortung auszugehen, die sich in der hohen Beteiligung dieser Väter an allen Kinderbetreuungsaufgaben widerspiegelt.

Eine ähnlich hohe Beteiligung weisen Väter auf, die sich Erwerbsarbeit mit ihren Partnerinnen gleichberechtigt teilen. Das ist in solchen Paaren der Fall, in denen *beide Partner/innen Vollzeit* (Gruppe 2a) oder *beide Partner/innen Teilzeit* (Gruppe 2b) arbeiten.

Im Vergleich deutlich geringer ist das Engagement von Vollzeit-Vätern, deren *Partnerinnen deutlich bzw. sehr viel weniger arbeiten als die Väter*. In diesen Paaren arbeitet die Partnerin entweder in Teilzeit (Gruppen 3/4/5) oder ist gar nichterwerbstätig (Gruppe 6). Hier fällt die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung traditionellerweise klar in den Aufgabenbereich der Partnerinnen.

Abb. 9.5: Häufigkeit der Übernahme von Aufgaben in der Kinderbetreuung von Vätern (in den letzten drei Monaten) nach Arbeitszeitkonstellationen im Paar (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



9.1.4 Effekte der Dauer der Elterngeldmonate des Vaters

Für die Effekte, die die Dauer der Elterngeldmonate des Vaters auf das gewählte Care-Arrangement hat, sind insbesondere zwei Aspekte relevant:

- die zeitliche *Aufteilung der Elterngeldmonate* im Paar,
- die *Übernahme der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung* (und ggf. für die Haushaltsaufgaben) während seiner Elterngeldmonate.

Insgesamt lässt sich auf Grundlage der qualitativen Väter-Interviews folgendes Zusammenspiel feststellen: Je gleichverteilter die Elterngeldmonate im Paar genommen werden und je eher die Väter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung während der eigenen Elterngeldmonate übernehmen, desto wahrscheinlicher bildet sich ein partnerschaftliches Care-Arrangement heraus, das auf die Egalität beider Partner/innen abstellt.

Aus den qualitativen Interviews mit Elterngeldvätern wird jedoch deutlich, dass noch ein weiterer zentraler Einflussfaktor berücksichtigt werden muss: die von den Paaren gewählte *Arbeitszeitkonstellation* nach der Geburt des Kindes bzw. die Abfolge von Auszeiten beider Partner/innen über einen längeren biografischen Zeitraum hinweg (zum Zusammenspiel der Elterngeldmonate des Vaters und des Berufsweges der Partnerin vgl. Kap. 8). Die Arbeitszeitkonstellation des Paares und ihr Elterngeldnutzungsmuster stehen in Zusammenhang miteinander (vgl. zu den Arbeitszeiten der Paare auch Kap. 7). Wobei die spezifische Arbeitszeitkonstellation des Paares nach den Elterngeldmonaten einen relevanteren Einfluss auf die Care-Arrangements hat als die isoliert betrachtete Anzahl der Elterngeldmonate des Vaters (vgl. hierzu auch Kap. 3 und 7).

Nehmen die Väter nur wenige Elterngeldmonate (etwa die beiden Partnermonate) in Anspruch, lassen sich folgende Muster in Bezug auf ihre Aufgaben in der Kinderbetreuung ausmachen: Beim ersten Kind werden meistens die späteren Monate gewählt, um mit dem bereits etwas größeren Kind selbständig etwas unternehmen zu können. Hier spielt auch die Frage des Abstillens eine Rolle – wie häufig von den Vätern angeführt wird. Nicht selten kommt den Vätern in dieser Phase auch die Aufgabe der Kita-Eingewöhnung zu. Ab dem zweiten Kind wird dagegen eher mindestens ein Monat direkt im Anschluss an die Geburt gewählt, um die Partnerin mit beiden Kindern unterstützen und sich insbesondere um das ältere bzw. die älteren Kinder kümmern zu können. Damit wird das Ziel verfolgt, allen Kindern so kurz nach der Geburt eines neuen Geschwisterkindes gleich viel Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und damit Eifersüchteleien zu verhindern.

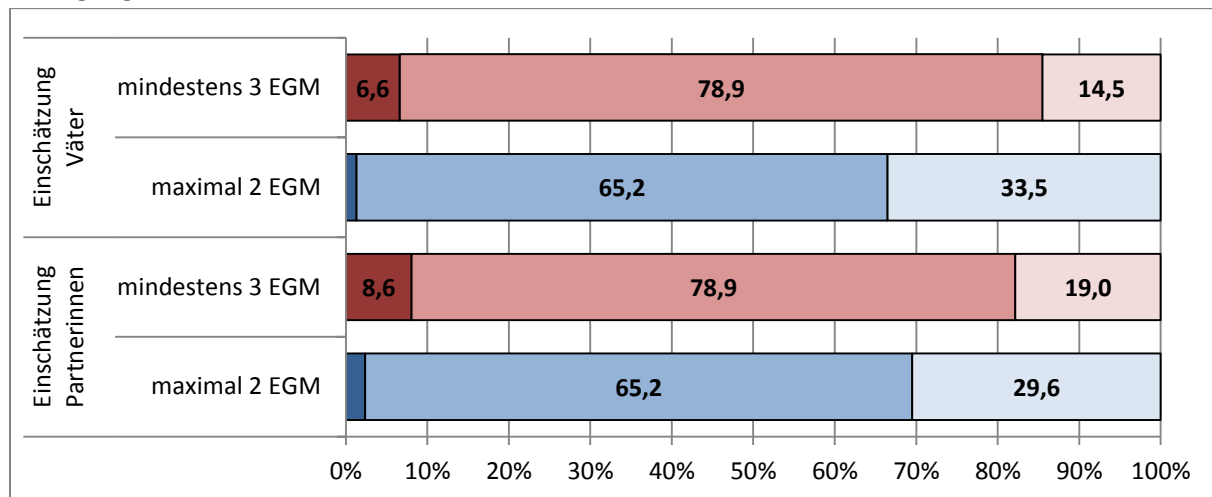
Insgesamt gehen die Väter mit ihren Kompetenzen in Sachen Kinderbetreuung durchaus selbstbewusst um, wie die Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung zur Einschätzung der eigenen Eignung für die Kinderbetreuung im Vergleich zur Partnerin zeigen (vgl. Abb. 9.6 „Einschätzung Väter“).

- Zwei Drittel der *Väter mit kurzer Elterngeldnutzung* (d.h. maximal zwei Elterngeldmonate) bewerten ihre Kinderbetreuungs-Kompetenzen als genauso gut wie die der Partnerin,
- *Väter mit einer längeren Elterngeldnutzung* (d.h. mindestens drei Elterngeldmonate) teilen diese Einschätzung sogar zu drei Vierteln.

Die Elterngeldväter der quantitativen Online-Befragung wurden darüber hinaus gebeten, anzugeben, wie ihre Partnerinnen diese Frage beantworten würden (vgl. Abb. 9.6 „Einschätzung Partnerinnen“). D.h. ob die Partnerinnen der Meinung sind, dass die Väter „(etwas) besser“, „genauso gut“ oder „(etwas) schlechter“ für die Kinderbetreuungsaufgaben geeignet seien als sie selbst. Wie die Abbildung zeigt, gehen die Väter davon aus, dass auch ihre Partnerinnen ganz überwiegend der Meinung sind, der Vater könne die Kinder „genauso gut“ betreuen wie sie selbst. Die Väter nehmen sogar an,

dass die Partnerinnen die Kinderbetreuungs Kompetenzen der Väter sogar etwas häufiger als „besser“ bewerten als ihre eigenen.

Abb. 9.6: Einschätzung der Kinderbetreuungs kompetenz der Väter im Vergleich zur Partnerin durch die Väter selbst und durch die angenommene Meinung der Partnerinnen nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: dunkle Farben = „(etwas) besser“, mittlere Farbtöne = „genauso gut“, helle Farben = „(etwas) schlechter“)

In Bezug auf das Gesamtarrangement der Kinderbetreuung lässt sich aus den Interviews mit den Elterngeldvätern positiv hervorheben, dass ein (abwechselndes) Eingebundensein beider Elternteile während der Elterngeldmonate, dazu führt, dass die Kinder von Anfang an mehrere Bezugspersonen gewöhnt sind. Dies hat nicht nur eine gleichberechtigt starke Beziehung beider Elternteile zu den Kindern zur Folge, sondern erweist sich auch als förderlich für die langfristige Realisierung eines partnerschaftlichen Care-Arrangements. Zudem vereinfacht es das „Loslassen“ der Kinder durch die Eltern und die Eingewöhnung der Kinder in Kita oder bei der Tagesmutter.

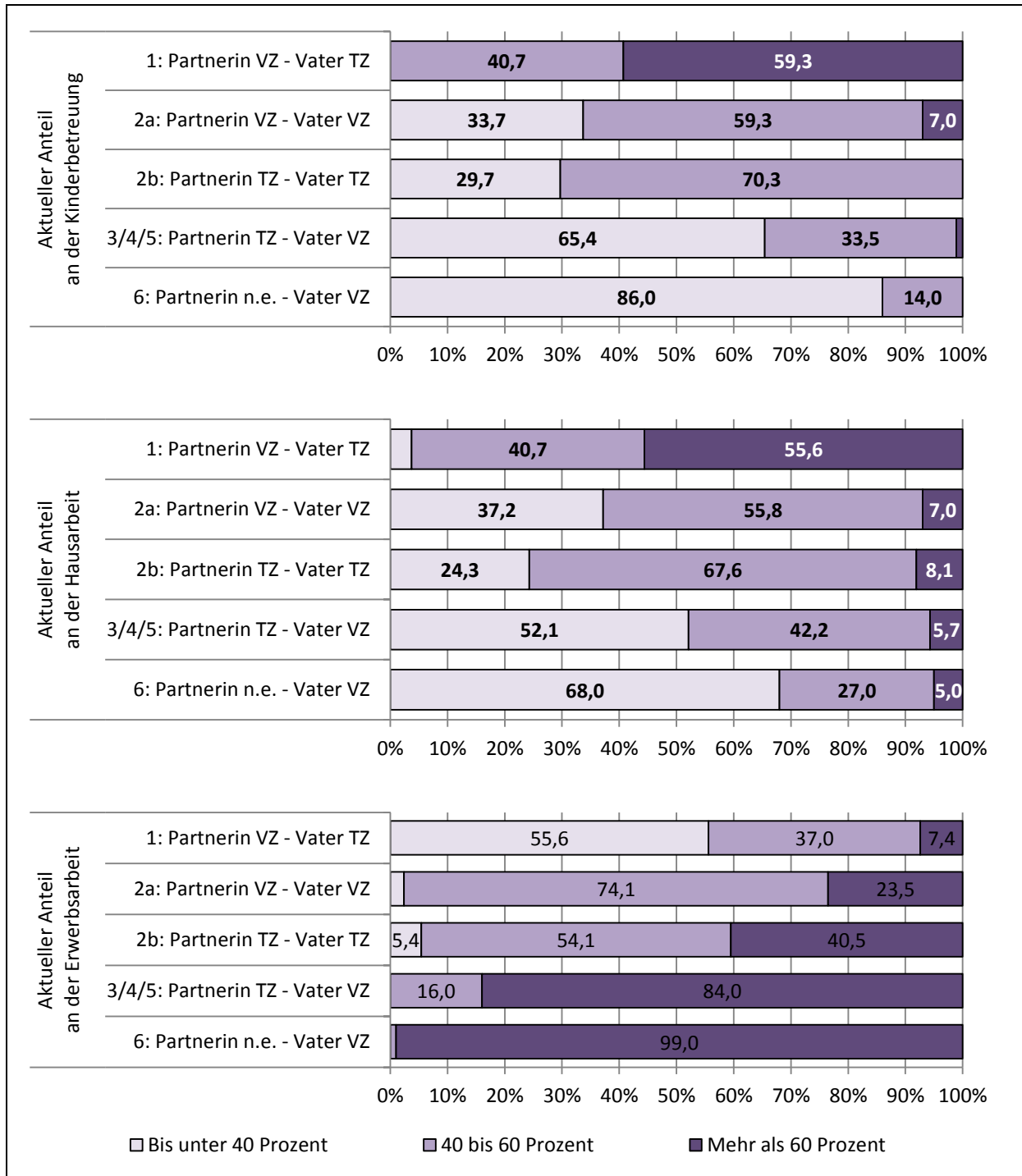
9.1.5 Effekte des Arbeitszeitumfangs der Partnerin

In der Auswertung der qualitativen Interviews mit 43 Elterngeldvätern und 14 ihrer Partnerinnen konnte festgestellt werden, dass sich die Wahrscheinlichkeit für ein partnerschaftliches Care-Arrangement nicht allein aus dem reinen Arbeitszeitumfang der Partnerin im Vergleich zu dem des Vaters ablesen lässt, sondern vielmehr aus der Berufsorientierung der Partnerin und ihrer beruflichen Position (im Vergleich zum Vater). Insbesondere eine *starke Berufsorientierung*, eine *hohe berufliche Position*, betriebliche *Unabkömmlichkeit* und *Führungsaufgaben* der Partnerin verhindern eine Retraditionalisierung des Care-Arrangements und machen eine Beibehaltung eines egalitären Musters oder sogar einen Rollentausches wahrscheinlicher (vgl. Kap. 8).

Im Paarvergleich korreliert entsprechend auch weniger die Vollzeittätigkeit der Partnerin mit einem partnerschaftlichen Care-Arrangement als vielmehr *die (zeitweise) Nicht-Vollzeittätigkeit des Vaters*, z.B. durch längere Elterngeldmonate oder anschließende Teilzeitphasen. Trifft keiner der genannten Faktoren zu – sind also weder eine hohe Berufsorientierung bei der Partnerin noch Phasen der Nicht-

Vollzeittätigkeit beim Vater auszumachen – ist ein traditionelles oder teil-modernisiertes Care-Arrangement wahrscheinlicher.

Abb. 9.7: Aktueller Anteil der Beteiligung von Vätern an Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit nach Arbeitszeitkonstellationen (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Diese Zusammenhänge werden durch die Ergebnisse aus der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern bestätigt (vgl. Abb. 9.7). Aus den Ergebnissen kann auf *drei unterschiedliche Arbeitszeit- und Care-Arrangements* geschlossen werden:

1. „*Traditionelle Arrangements*“, in denen die Väter in Vollzeit arbeiten und die Partnerinnen entweder in (hoher, mittlerer oder niedriger) Teilzeit arbeiten (Gruppen 3/4/5) oder nicht-erwerbstätig sind (Gruppe 6). Diese Paare zeichnen sich durch die Hauptverantwortung der Partnerin bei der Kinderbetreuung, eine stärkere Beteiligung der Partnerinnen im Haushalt sowie eine deutliche Familienernährer-Rolle des Vaters in der Erwerbsarbeit aus.
2. „*Egalitäre Arrangements*“, die einen vergleichbaren Arbeitszeitumfang beider Partner/innen voraussetzen (Gruppe 2a: beide Vollzeit, Gruppe 2b: beide Teilzeit) und in denen Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbsarbeit mehrheitlich partnerschaftlich aufgeteilt werden.
3. „*Rollentausch-Arrangements*“, die durch die Teilzeittätigkeit des Vaters und eine Vollzeittätigkeit der Partnerin geprägt sind (Gruppe 1). Hier übernehmen die Väter die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt, während die Partnerinnen als Familienernährerinnen den Hauptteil der Erwerbsarbeit leisten.

9.1.6 Effekte der Anzahl der Kinder

Die qualitativen Väter- und Partnerinnen-Interviews deuten darauf hin, dass zwischen dem gewählten Care-Arrangement und der Anzahl der Kinder nicht unbedingt ein streng lineares Verhältnis besteht. Zwar wird mit steigender Kinderzahl (insbesondere ab drei Kindern) ein traditionelles oder teilmodernisiertes Care-Arrangement wahrscheinlicher, da die Erfordernisse zur Bewältigung des Alltags eine zunehmende „Systemanpassung“ verlangen. Gleichzeitig korrelieren aber egalitäre Care-Arrangements nicht zwingend mit wenigen Kindern (z.B. einem Kind). In der Gruppe der Väter bzw. Paare, die ein egalitäres Care-Arrangement gewählt haben, sind Familien mit zwei Kindern am wahrscheinlichsten. In diesen Fällen scheint sowohl dem Beruf als auch der Familie ein hoher Stellenwert zuzukommen.

Es lässt sich aber auch feststellen, dass schon aus rein praktischen und organisatorischen Gründen, die Rolle des Vaters – als Unterstützer oder Hauptbetreuer – mit steigender Kinderzahl an Relevanz gewinnt (zumeist schon ab dem zweiten Kind). Einige Väter berichten, dass dies sogar die explizit formulierte Vorbedingung ihrer Partnerinnen für ein zweites oder drittes Kind war. Dabei kommt generell sein Engagement, z.B. während der Elterngeldmonate, allen Kindern der Familie zu Gute.

9.1.7 Dauer der Elterngeldmonate des Vaters und die Vater-Kind-Beziehung

Gefragt nach dem Einfluss der Elterngeldmonate auf die Intensität der Vater-Kind-Beziehung, unterscheiden sich die Antworten der Väter mit kürzerer (d.h. mit maximal zwei Elterngeldmonaten) und der mit längerer Elterngeldnutzung (d.h. mit mindestens drei Elterngeldmonaten), die in von uns in qualitativen Interviews befragt wurden (vgl. Kap. 5). Väter mit längerer Elterngeldnutzung – erst Recht, wenn sie während dieser Zeit auch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen haben – sprechen von den Elterngeldmonaten als einer sehr wichtigen und intensiven Phase für die Vater-Kind-Beziehung. Dagegen beziehen sich die Väter mit kürzerer Elterngeldnutzung eher auf die Abende (an Arbeitstagen) oder auf die am Wochenende gemeinsam verbrachte Zeit; obwohl in ihren Fällen nicht selten die Elterngeldmonate ein erstes Kennenlernen und Finden der eigenen Vater-Rolle bedeutet haben.

9.1.8 Besonderheiten eines egalitären Care-Arrangements

Zahlreiche Faktoren in Deutschland fördern ein traditionelles bzw. maximal teilmodernisiertes Care-Arrangement, z.B. der nicht bedarfsgerechte Ausbau von Ganztagsbetreuungseinrichtungen oder die steuerlichen Vergünstigungen in der Ausgestaltung des Ehegatten-Splittings im Zusammenleben mit Kindern. Vor diesem institutionellen Hintergrund stehen die Paare, die sich für ein egalitäres Modell entschieden haben, entsprechend vor einer besonderen Herausforderung. Sie berichten zweierlei:

- Zum einen erfordert ein egalitäres Care-Arrangement (im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit beider Partner/innen) einen *hohen organisatorischen Aufwand*. Zahlreiche Verabredungen müssen getroffen, Terminkalender verglichen und Bedürfnisse ausgehandelt werden, was nicht immer konfliktfrei vonstattengeht.
- Zum anderen macht ein egalitäres Care-Arrangement in dem Sinne mehr Arbeit, da von den Paaren ein *permanentes sich „Abarbeiten“ an erlernten traditionellen Vorstellungen* in den eigenen Köpfen, aber auch im gesellschaftlichen Umfeld verlangt wird. In einem traditionellen Modell sind die Rollen klar verteilt und vielfach deckungsgleich mit erlernten Mustern. Paare in einem egalitären Care-Arrangement erleben sich häufig in der Gefahr, im Alltag in dieses Muster hineinzurutschen, wenn sie nicht explizit an ihren egalitären Vorstellungen und deren Umsetzung festhalten.

Paare, die sich bereits heute für ein egalitäres Care-Arrangement entschieden haben und im Alltag versuchen, ein solches zu leben, wünschen sich auf betrieblicher Ebene und von politischer Seite gezielte Unterstützung für ihr Lebensmodell (vgl. Kap. 11).

9.2 Care-Arrangement-Typologie

Im vorigen Abschnitt des Kapitels wurde bereits begonnen, die Care-Arrangements der von uns qualitativ und quantitativ interviewten Väter und Paare zu charakterisieren. Dabei hat sich auf Basis der berichteten Beteiligung der Väter an Kinderbetreuung, Haushalt und Erwerbsarbeit folgende Dreiteilung herauskristallisiert: Es können traditionelle, egalitäre und Rollentausch-Arrangements unterschieden werden (vgl. Kap. 9.1.5).

Vor diesem Hintergrund soll nun mit Hilfe des qualitativen Interviewmaterials eine detailliertere Care-Arrangement-Typologie entworfen werden, die spezifische Auskunft über das Engagement der Elterngeldväter in Hausarbeit und Kinderbetreuung gibt, und die die bereits herausgearbeiteten drei Care-Arrangements um weitere Typen bzw. Unter-Typen ergänzt. Dabei werden zusätzlich die Wechselwirkungen zwischen den gewählten Care-Arrangements und der Dauer der Elterngeldmonate des Vaters, dem Arbeitszeitumfang der Partnerin (im Vergleich zu dem des Vaters) sowie der Anzahl der Kinder in den Blick genommen (vgl. Tab. 9.2, 9.3 und 9.4 am Ende von Kap. 9.2).

Als Ausgangspunkt für die Erarbeitung einer solchen Care-Arrangement-Typologie dient eine fünffach abgestufte Skala der Beteiligung an Hausarbeits- und Kinderbetreuungsaufgaben von Seiten der Väter und ihrer Partnerinnen. Die Einordnung der Väter und ihrer Partnerinnen in diese Skala erfolgt gemäß der von ihnen in den qualitativen Interviews geäußerten Alltagsbeschreibungen. Ausgehend vom jeweiligen Engagement des Vaters wird für die Bereiche Hausarbeit und Kinderbetreuung getrennt bewertet:

1. Ob der Vater *sich wenig beteiligt* und seine Partnerin ausschließlich unterstützt,
2. Ob der Vater *mithilft* und eigene Aufgaben selbstständig übernimmt,

3. Ob der Vater einen *gleich großen Anteil* übernimmt wie seine Partnerin,
4. Ob der Vater *mehr Aufgaben* übernimmt als seine Partnerin oder
5. Ob der Vater den *überwiegenden Anteil* der Aufgaben übernimmt.

Für die Unterscheidung und Abgrenzung der unterschiedlichen Beteiligungskategorien sind klare Kriterien notwendig, die von uns definiert wurden. So bedeutet „*unterstützen*“ bei der Kinderbetreuung durch den Vater, dass er kaum die Hauptverantwortung übernimmt und die Partnerin somit zeitlich nicht entlastet werden kann (oder werden will), da sie stets im Hintergrund bzw. in ansprechbarer Nähe sein muss bzw. seine gesamte Kinderbetreuungszeit einer gemeinsamen Familienzeit entspricht (Kategorie 1). Väter, die bei der Kinderbetreuung „*mithelfen*“, übernehmen fest definierte Betreuungsaufgaben, dies auch selbstständig und als Hauptverantwortliche während ihrer Zuständigkeit (Kategorie 2). Die drei folgenden Kategorien (3 bis 5) unterscheiden sich hinsichtlich des zeitlichen Anteils, den der Vater am anfallenden Gesamtvolumen der Kinderbetreuung eigenverantwortlich übernimmt. In Bezug auf die Hausarbeitsteilung gilt folgende Unterscheidung: Hier macht sich die Abgrenzung zwischen „*Unterstützen*“ (Kategorie 1) und „*Mithelfen*“ (Kategorie 2) an der Häufigkeit der zu erledigenden Aufgaben fest. Als „*Mithelfen*“ gilt (Kategorie 2), sofern die betreffenden Tätigkeiten mindestens einmal die Woche und in einem regelmäßigen Rhythmus anfallen (z.B. das Putzen des Badezimmers) (Kategorie 2). Alles „*Mithelfen*“ darunter wird Kategorie 1 zugeschlagen. Die Kategorien 3 bis 5 unterscheiden sich wie eben hinsichtlich des zeitlichen Anteils, den der Vater am Gesamtvolumen der zu erledigenden Haushaltsaufgaben eigenverantwortlich übernimmt.

Aus der Zusammenführung der beiden Beteiligungsskalen für Hausarbeit und Kinderbetreuung ergibt sich eine 25-Felder-Matrix, in welcher die 43 interviewten Elterngeldväter von uns zugeordnet wurden, wobei ausschließlich die aktuelle Aufteilung der Haushalts- und Kinderbetreuungsarbeit zum Interviewzeitpunkt berücksichtigt wird (vgl. Tab. 9.1).

Aus der Zuordnung der 43 interviewten Elterngeldväter ergeben sich insgesamt *fünf unterschiedliche Care-Arrangements*, die in Tabelle 9.1 farblich gekennzeichnet sind:

1. „Traditionelles“ Care-Arrangement (15 Väter)
2. Care-Arrangement „Engagierter Betreuer“ (9 Väter)
3. Care-Arrangement „Verhinderte Egalität“ (5 Väter)
4. „Egalitäres“ Care-Arrangement (9 Väter)
5. Care-Arrangement „Rollentausch“ (5 Väter)

Die Tabelle teilt die Väter der einzelnen Care-Arrangements zusätzlich in mehrere Gruppen, abhängig von den Arbeitszeitkonstellationen der Paare. Darüber hinaus gibt die Tabelle Auskunft darüber, welche Paare Unterstützung bei der Kinderbetreuung und/oder der Hausarbeit erhalten, z.B. durch die Großeltern oder bezahlte Putzhilfen. Im Folgenden werden die einzelnen Care-Arrangements näher charakterisiert und mit Fallbeispielen illustriert.

Tab. 9.1: Care-Arrangement-Typologie und Zuordnung der Elterngeldväter (n=43)						
Aktuelles Care-Arrangement		Hausarbeit				
		Er macht wenig bis nichts	Er hilft mit, übernimmt eigene Aufgaben	Beide machen gleich viel	Er übernimmt mehr Aufgaben als sie	Er macht den Großteil
Kinderbetreuung	Er „unterstützt“	Bauer Schmied* Sonne	Traditionell			
		Menz (nEGV) Walker Reuter				
		Zeller* Maler* Schilling*				
	Er hilft mit und übernimmt feste Betreuungsaufgaben	Spätlese Rebstock Kupfer*		Kogge Luft	Egalität	
		Streicher Haller Vaart*		Albrecht Nordwind		
	Beide sind gleichberechtigte Betreuungspersonen	Kettler*	Ludwig Hanse Hellert	Turm Vogel Alexander	Rabe Hafen	
Nickel		Brandt* Schmieder Koch Wind Mönig*	Storch Weinberg	Fahrer* Malve Igel Gleis*		
Er übernimmt mehr Betreuungsaufgaben als sie	Engagierter Betreuer		Kelter	Rollentausch		
Er ist eindeutige Hauptbetreuungsperson			Walter Ostermann			

* Das Paar erhält Unterstützung bei der Kinderbetreuung und/oder Hausarbeit, z.B. durch die Großeltern oder bezahlte Putzhilfen.

9.2.1 Traditionelles Care-Arrangement

Ein traditionelles Care-Arrangement ergibt sich der Bezeichnung nach aus einer bei der Partnerin verbleibenden Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Hausarbeit. Von Seiten des Vaters kommt dabei wenig Unterstützung, zumindest nicht in Form einer verlässlichen und eigenständigen Übernahme regelmäßig anfallender Aufgaben. Letzteres ist zumindest bei einem Teil der Väter aus dieser Gruppe noch am ehesten in Bezug auf die Kinderbetreuung der Fall. Es lassen sich folgende Charakteristika für ein traditionelles Care-Arrangement feststellen:

- **EGM-Dauer des Vaters:** Über die Hälfte der Väter dieser Gruppe hat ausschließlich die beiden Partnermonate in Anspruch genommen (neun von 15 Vätern). Ein Drittel war einmal für mindestens drei Monate zu Hause (fünf von 15 Vätern). Und nur ein Vater hat mehrmals mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen (Herr Vaart). Sehr gering fällt in dieser Gruppe der Anteil derjenigen Väter aus, die während ihrer Elterngeldmonate zeitweise die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt übernommen haben: Nur drei der 15 Väter haben ihre Partnerinnen auf diese Weise entlastet (Herr Spätlese, Herr Reuter und Herr Schilling).
- **AZ-Dauer im Paarvergleich:** Die große Mehrheit der Paare in dieser Gruppe kombiniert ihr traditionelles Care-Arrangement mit einem klassischen, männlichen Familienernährer-Modell (13 von 15 Vätern). Dabei ist die eine Hälfte der Partnerinnen gar nichterwerbstätig, die andere Hälfte der Partnerinnen arbeitet in Teilzeit bis maximal 25 Stunden pro Woche. Ausschließlich die Partnerinnen von Herrn Zeller, Herrn Maler und Herrn Schilling arbeiten in hoher Teilzeit oder in Vollzeit. Diese drei Partnerinnen erhalten Unterstützung bei der Fürsorgearbeit durch dritte Personen.
- **Anzahl der Kinder:** Diese Gruppe gehört mit 2,2 Kindern pro Paar zu den kinderreichsten innerhalb der Care-Arrangement-Typologie. Insgesamt dominieren die Familien mit zwei Kindern (acht von 15 Vätern), gleichzeitig gibt es darunter vier Familien mit drei und mehr Kindern (Herr Spätlese, Herr Rebstock, Herr Streicher und Herr Vaart).

Fallbeispiel „Traditionelles Care-Arrangement“: Herr Haller

Das Beziehungsmodell von Herrn und Frau Haller basiert auf einer traditionellen Rollenaufteilung. Beide haben sich gemeinsam für Kinder und gegen den Luxus eines doppelten Vollzeiteinkommens entschieden. Die Einkommensunterschiede aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Positionen (er arbeitet als IT-Berater, sie als Assistentin im gleichen Unternehmen) sowie ihr Wunsch, sich hauptsächlich der Kinderbetreuung zu widmen, bilden die Grundlage für die aktuellen Aufgabenteilung: Er ist Haupternährer der Familie, sie zuständig für die Haus- und Familienarbeit. Daher hat sie ihre Berufstätigkeit auf 25 Stunden pro Woche reduziert.

Herr Haller hat bei beiden Kindern eine zweimonatige Elterngeld-Auszeit genommen und war jeweils gemeinsam mit seiner Partnerin zu Hause. Für ihn waren es tolle Monate, die er als Familien- und Freizeit genießen und damit seine Partnerin etwas unterstützen konnte.

Aktuell ist Frau Haller die Hauptbetreuungsperson für die Kinder und übernimmt etwa drei Viertel der anfallenden Aufgaben (z.B. das Hinbringen zur und Abholen von der Kita). Er beteiligt sich, indem er versucht, Dienstreisen zu vermeiden, einen Tag pro Woche zu Hause zu arbeiten und im Notfall zu Hause zu bleiben, wenn die Kinder krank sind.

Die Aufgaben im Haushalt sind ebenfalls nach einem traditionellen Muster aufgeteilt: Sie kümmert sich um den Großteil der Arbeiten in Bezug auf Wäsche, Küche und Putzen, er ist für die technischen Dinge, Gartenarbeit und Reparaturen zuständig.

9.2.2 Care-Arrangement „Engagierter Betreuer“

Im Care-Arrangement „Engagierter Betreuer“ liegt der Fokus auf der gleichberechtigten Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben seitens des Vaters. Die Hauptzuständigkeit für die Hausarbeit bleibt weiterhin bei der Partnerin, jedoch werden (mit Ausnahme von Herrn Nickel) bestimmte Aufgaben verlässlich und in Eigenverantwortung vom Vater übernommen. Hintergrund dieses Care-Arrangement ist das klassische Zuverdienerinnen-Modell in der Erwerbsarbeit (ebenfalls mit Ausnahme von Herrn Nickel, dessen Partnerin nichterwerbstätig ist) kombiniert mit einem außergewöhnlich starken Engagement des Vaters in der Kinderbetreuung. Diese vergleichsweise umfangreiche Beteiligung des Vaters kann verschiedene Gründe haben: sein besonderes Interesse an der Vaterrolle, der explizite Wunsch der Partnerin oder eine stark ausgeprägte familienzentrierte Lebensgestaltung des Paares. Für Väter bzw. Paare, deren Care-Arrangement des Typs „Engagierter Betreuer“ entspricht, lassen sich folgende weitere Charakteristika festhalten:

- **EGM-Dauer des Vaters:** Die Gruppe der „Engagierten Betreuer“ hat zur Hälfte maximal zwei Elterngeldmonate in Anspruch genommen (vier von neun Väter) und diese mehrheitlich gemeinsam mit der Partnerin verbracht (mit Ausnahme von Herrn Wind, der während seiner zwei Elterngeldmonate der Hauptverantwortliche für die Kinderbetreuung war). Die andere Hälfte hat mindestens einmal eine über die beiden Partnermonate hinausgehende Elternzeit genutzt (fünf von neun Väter) und in diesem Zusammenhang auch für eine gewisse Zeit die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen. (In diesem Fall stellt Herr Nickel eine Ausnahme dar, der zwar mehrfach mehr als zwei Elterngeldmonate in Anspruch genommen hat, diese aber stets gleichzeitig mit seiner Partnerin verbracht hat.)
- **AZ-Dauer im Paarvergleich:** Alle Paare dieser Gruppe haben das klassische Zuverdienerinnen-Modell für sich gewählt, das sich aus einer Vollzeittätigkeit des Vaters und einer Teilzeittätigkeit der Partnerin ergibt (Ausnahme: Herr Nickel). Es überwiegt jedoch eindeutig die Anzahl der in hoher Teilzeit beschäftigten Partnerinnen (fünf von neun Väter), die durch das hohe Engagement der Väter in der Kinderbetreuung mit ermöglicht wird. Zwei dieser Paare erhalten darüber hinaus bezahlte bzw. familiäre Unterstützung im Haushalt (Herr Brandt und Herr Mönig).
- **Anzahl der Kinder:** Die Paare dieser Gruppe haben unterschiedlich viele Kinder, sodass sich kein explizites Muster ausmachen lässt. Die Kinderzahl pro Paar liegt mit 1,9 und damit im Mittelfeld der Care-Arrangement-Typologie.

Fallbeispiel „Care-Arrangement Engagierter Betreuer“: Herr Mönig

Die aktuelle Aufteilung der Aufgaben in Kinderbetreuung und Haushalt orientiert sich bei Herrn und Frau Mönig an einem egalitären Leitbild sowie an seiner Vorstellung ein „engagierter Betreuer“ zu sein, woraus sich in der Praxis eine Konstellation aus seiner Vollzeittätigkeit und ihrer Beschäftigung in hoher Teilzeit ergibt. Dieses Modell verlangt von beiden Partner/innen im Alltag ein hohes Maß an Planung und Abstimmung.

Herr Mönig hatte für sich aufgrund seines starken Interesses an der Kinderbetreuung eine Inanspruchnahme von vier oder fünf Elterngeldmonaten überlegt, dann jedoch mit den nur zwei realisier-

ten Elterngeldmonaten dem Wunsch seiner Partnerin nach einem Jahr Auszeit für sie entsprochen. Seine Elterngeldmonate verbindet er – trotz schwieriger Kita-Eingewöhnung – mit vielen positiven Erlebnissen, die die Basis für ein problemloses Wechseln der Kinderbetreuungszeiten in der Gegenwart gelegt haben. Herr Mönig hebt dabei insbesondere die sich während der Elterngeldmonate herausgebildete intensive Bindung zu seinem Sohn hervor und das Verständnis, das er und seine Partnerin für die Rolle der/des jeweils anderen gewinnen konnten.

Aktuell sind beide Eltern gleichberechtigte Bezugspersonen und haben die Betreuungsaufgaben über den Tag paritätisch aufgeteilt: Während Herr Mönig den Sohn zur Kita bringt und dafür etwas später ins Büro kommt, macht seine Partnerin am Nachmittag früher Schluss, um das gemeinsame Kind wieder abzuholen. Die Zeit am Abend wird explizit gemeinsam verbracht. In Betreuungsnotfällen, z.B. wenn das Kind krank ist, kann Herr Mönig seine flexiblen Arbeitszeiten im Vergleich zu seiner Partnerin einfacher nutzen. Die Familie erhält außerdem Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die Großmutter.

Vor der Geburt des gemeinsamen Sohnes hatten Herr und Frau Mönig die Hausarbeit zu gleichen Teilen erledigt. Nach der Geburt hat er den Großteil übernommen, um seine Partnerin zu schonen. Aktuell ist sie bei reduzierter Arbeitszeit Hauptzuständige für den Haushalt (Aufteilung 70 zu 30).

9.2.3 Care-Arrangement „Verhinderte Egalität“

Das Care-Arrangement „Verhinderte Egalität“ ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die Paare gemäß ihrer egalitären Orientierung eigentlich eine partnerschaftliche Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit (sowie der Erwerbsarbeit) wünschen, dies jedoch insbesondere durch die schwierige berufliche Situation der Partnerin verhindert wird. Die Partnerinnen sind gezwungenermaßen nicht-erwerbstätig (Frau Kogge), nur in niedriger oder mittlerer Teilzeit beschäftigt (Frau Albrecht und Frau Nordwind), erwägen aufgrund von vereinbarkeitsunfreundlichen Arbeitsbedingungen eine berufliche Neuorientierung (Frau Kettler) oder sind in einem nicht-qualifikationsadäquaten Beruf tätig (Frau Luft). In dieser Situation finden sich die Väter unfreiwillig in der Rolle des Haupternährers wieder. Die Paare können also insgesamt nicht das von ihnen gewünschte Care-Arrangement leben. Diese Gruppe zeichnet sich des Weiteren durch folgende Charakteristika aus:

- **EGM-Dauer des Vaters:** Die Mehrheit der Väter in dieser Gruppe hat mindestens einmal mehr als zwei Elterngeldmonate in Anspruch genommen (vier von fünf Vätern) und unterstreicht damit ihre eigentlich egalitäre Orientierung in Bezug auf die Aufteilung der Fürsorgearbeit im Paar. Die Väter waren aufgrund der schwierigen beruflichen Situation der Partnerinnen – die eine längere Elterngeld- bzw. Elternzeitphase wahrscheinlich macht – allerdings überwiegend gemeinsam mit ihren Partnerinnen zu Hause und haben so nur eingeschränkt die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen.
- **AZ-Dauer im Paarvergleich:** Alle Väter in dieser Gruppe arbeiten länger als ihre Partnerinnen, worin sich ihre (unfreiwillige) Hauptverantwortung für die Erwerbsarbeit widerspiegelt. Dabei sind vier der fünf Väter in Vollzeit tätig, während ihre Partnerinnen in Teilzeit arbeiten oder nicht-erwerbstätig sind. Herr Nordwind arbeitet selbst in Teilzeit, jedoch ebenfalls in größerem Umfang als seine ebenfalls teilzeitbeschäftigte Partnerin. In dieser Gruppe erhalten Herr und Frau Kettler – mit drei Kindern – Unterstützung im Haushalt durch eine bezahlte Reinigungskraft.

- **Anzahl der Kinder:** In dieser Gruppe lässt sich kein einheitliches Muster in Bezug auf die Anzahl der Kinder feststellen. Mit im Durchschnitt 2,2 Kindern pro Paar gehören diese Eltern allerdings gemeinsam mit den traditionellen Paaren zu den kinderreichsten innerhalb der Care-Arrangement-Typologie.

Fallbeispiel „Care-Arrangement Verhinderte Egalität“: Herr Luft

Der Beziehung von Herrn und Frau Luft liegt die Vorstellung einer egalitären Partnerschaft zugrunde. Dazu zählen die Anerkennung der Berufsorientierung der Partnerin, die partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit sowie der Wunsch des Vaters, als gleichberechtigte Betreuungsperson in die Erziehung der Kinder einbezogen zu sein. Allerdings stellt sich die berufliche Situation des Paares bereits vor der Geburt des ersten Kindes sehr unterschiedlich dar: Während Herr Luft einen sicheren und gut bezahlten Job als Diplom-Elektrotechniker in einem Softwareunternehmen hat, arbeitet Frau Luft als Übersetzerin in einem befristeten Projekt, das ihr zudem nur sehr wenige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Vor diesem Hintergrund trifft das Paar die Entscheidung über die Aufteilung der Elterngeldmonate für ihr erstes gemeinsames Kind: Frau Luft nimmt neun Elterngeldmonate in Anspruch, im Anschluss ist Herr Luft fünf Monate lang für die Kinderbetreuung verantwortlich, um seiner Partnerin den Wiedereinstieg auf ihre befristete Vollzeitstelle zu ermöglichen. In dieser Zeit erledigt er außerdem den Großteil der Hausarbeit.

Wenige Monate nach ihrem Wiedereinstieg endet der befristete Arbeitsvertrag von Frau Luft und sie erhält keine Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber. Seitdem ist sie im Rahmen einer Minijobtätigkeit in geringem Umfang von zu Hause aus tätig – eine Situation die einer unfreiwilligen Retraditionalisierung des Paar-Arrangements Vorschub leistet: Beim zweiten Kind nimmt Frau Luft zwölf Elterngeldmonate in Anspruch und Herr Luft verzichtet ganz auf eine berufliche Auszeit.

Entsprechend ist Frau Luft aktuell die Hauptbetreuungsperson für die beiden Kinder – insbesondere tagsüber. Herr Luft übernimmt feste Aufgaben und versucht, soviel Zeit wie es ihm sein Beruf ermöglicht, mit den Kindern zu verbringen. Insbesondere die Abende widmet er seinen Kindern und ist regelmäßig für das Abendessen und ins Bett Bringen zuständig.

Die Hausarbeit erledigen Herr und Frau Luft – wie vor der Geburt der beiden Kinder – zu gleichen Teilen.

9.2.4 Egalitäres Care-Arrangement

Ein egalitäres Care-Arrangement zeichnet sich dadurch aus, dass beide Partner/innen die Aufgaben in Kinderbetreuung und Haushalt zu gleichen Teilen übernehmen. Besondere Kennzeichen dieses Care-Arrangements sind zum einen der hohe Anteil in Teilzeit beschäftigter Väter (der gleichzeitig auf eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbsarbeit hinweist) und zum anderen der hohe Organisationsaufwand, der von diesen Paaren im Alltag gemeistert werden muss, um eine paritätische Aufgabenteilung tatsächlich umsetzen zu können. Die Entscheidungen für ein egalitäres Care-Arrangement liegen entweder in einem stark auf Egalität ausgerichteten Leitbild begründet (Herr Turm, Herr Vogel und Herr Storch), z.T. kombiniert mit einer Unterstützung der Karriere der Partnerin (Herr Fahrer, Herr Igel und Herr Gleis) oder fußen auf einer gemeinsamen Familienorientierung bzw. lebensphasenabhängigen Prioritätenverschiebung der Paare (Herr Alexander, Herr Weinberg und Herr Malve). Darüber hinaus lassen sich für die Gruppe mit einem egalitären Care-Arrangement folgende gemeinsame Charakteristika feststellen:

- **EGM-Dauer des Vaters:** Alle Väter in dieser Gruppe – mit Ausnahme von Herrn Alexander – haben mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen, drei Väter sogar für mehrere Kinder (Herr Turm, Herr Storch und Herr Weinberg). Außerdem haben sie während dieser Zeit alle die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen. Herr Alexander, der nur einmal die beiden Partnermonate genutzt hat, war im Anschluss für weitere zwölf Monate in Elternzeit und dabei Hauptbetreuer für die Kinder.
- **AZ-Dauer im Paarvergleich:** Die Mehrheit der Paare aus dieser Gruppe hat gleich lange Arbeitszeiten (sieben von neun Väter), wobei die Teilzeit-Teilzeit-Kombination mit fünf Paaren deutlich überwiegt (Herr Turm, Herr Vogel, Herr Alexander, Herr Storch und Herr Weinberg). Darin lässt sich eine starke Orientierung an einer ebenfalls gleichberechtigten Aufteilung der Erwerbsarbeit erkennen. Diese Tendenz lässt sich auch bei den beiden abweichenden Paaren – Herr Fahrer und Herr Malve – ausmachen: In beiden Fällen arbeitet der Vater Vollzeit, während die Partnerin in hoher Teilzeit beschäftigt ist. Herr Malve verfügt zudem über zwei feste Home-Office-Tage zur Gewährleistung einer partnerschaftlichen Aufteilung der Fürsorgearbeit, Herr Fahrer ist der Hauptzuständige bei täglichen Betreuungsempfängen und Notfällen, da er seine flexiblen Arbeitszeiten dafür unproblematischer nutzen kann als seine in hoher Teilzeit mit z.T. vielen Überstunden beschäftigte Partnerin. Zwei Paare in dieser Gruppe erhalten Unterstützung im Haushalt durch eine Putzhilfe (Herr Fahrer) bzw. die Schwiegermutter (Herr Gleis). In beiden Fällen steht die Karriere der Partnerin im Vordergrund.
- **Anzahl der Kinder:** In dieser Gruppe dominieren eindeutig die Familien mit zwei Kindern (sechs von neun Väter), es weichen die Familien mit nur einem Kind ab – deren Gemeinsamkeit wiederum die stärkere Karriereorientierung der Partnerin ist (Herr Fahrer, Herr Igel und Herr Gleis). Insgesamt bewegen sich die Paare dieser Gruppe mit jeweils 1,7 Kindern im mittleren Bereich der Care-Arrangement-Typologie.

Fallbeispiel „Egalitäres Care-Arrangement“: Herr Storch

Das Beziehungsverständnis von Herrn und Frau Storch basiert auf einem egalitären Rollenmodell, woraus eine paritätische und gleichberechtigte Aufteilung der Elterngeldmonate und der Verantwortung in Haushalt und Kinderbetreuung folgt. Für beide haben sowohl der Beruf als auch die Familie einen wichtigen Stellenwert, dem mit der aktuellen Arbeitszeitkonstellation (beide arbeiten in hoher Teilzeit in vergleichbaren Positionen) und einem zeitversetzten täglichen Arbeitsbeginn Rechnung getragen wird.

Während der paritätisch aufgeteilten Elterngeldmonate für die beiden Kinder, haben Herr und Frau Storch in ihrer Elterngeldphase jeweils die komplette Betreuung des Kindes bzw. der Kinder und auch den Großteil der Haushaltsarbeit übernommen. Frau Storch war jeweils wegen des Stillens für die ersten Monate zuständig, dann fand ein von den Kindern problemlos akzeptierter Rollentausch statt und Herr Storch hat alle Aufgaben übernommen – die ihm von seiner Partnerin vorbehaltlos zugetraut wurden. Für die Kinder sind Herr und Frau Storch aktuell gleichberechtigte Bezugspersonen, was sich ihrer Meinung nach unabhängig vom Geschlecht nach der gemeinsamen Zeit und Zuneigung richtet. Als weitere positive Auswirkung des gewählten Elterngeldnutzungsmusters beschreiben beide das dadurch gewonnene Verständnis für die jeweils andere Rolle.

Auf Grundlage eines selbstbestimmten zeitversetzten Arbeitsmodells übernimmt Herr Storch aktuell die Betreuung der Kinder am Morgen und bringt sie in die Kita, während Frau Storch bereits arbeitet. Sie holt die Kinder nachmittags ab und ist für die Betreuung zuständig bis er nach Hause kommt. Dann folgt die gemeinsame Familienzeit am Abend. Feste wöchentliche Termine mit den Kindern, z.B.

Schwimmkurs oder Kinderturnen, sind gleichmäßig aufgeteilt. Sämtliche „Kindertermine“ hat Herr Storch in seinen öffentlichen Arbeitskalender eingetragen. Die Betreuung eines kranken Kindes wird in Abhängigkeit des aktuellen Arbeitsterminplans ausgehandelt, wobei Herr Storch aufgrund seiner Vertrauensarbeitszeit mehr Freiheiten hat.

Die im Haushalt anfallenden Aufgaben haben Herr und Frau Storch bereits vor den Kindern paritätisch aufgeteilt, wobei beide nach Bedarf und aktueller Arbeitssituation alle Aufgaben übernehmen.

9.2.5 Care-Arrangement „Rollentausch“

Im Care-Arrangement „Rollentausch“ übernimmt der Vater – in unterschiedlichem Umfang – entweder den größeren Teil der Kinderbetreuung oder den größeren Teil der Haushaltsaufgaben im Vergleich zu seiner Partnerin. Damit unterstützt er entweder ihre Vollzeittätigkeit und dadurch ihr berufliches Fortkommen, während er sich durch eine Beschäftigung in Teilzeit selbst (phasenweise) stärker auf die Familie konzentriert (Herr Kelter, Herr Walter und Herr Ostermann). Oder beide Partner/innen haben diese Aufteilung – im Rahmen einer Vollzeit-Vollzeit-Arbeitszeitkonstellation – explizit zugunsten der Familie entschieden (Herr Hafen). Herr Rabe übernimmt demgegenüber nur kurzfristig den Großteil der zuvor paritätisch aufgeteilten Hausarbeit, um seine schwangere Partnerin zu entlasten. Es lassen sich darüber hinaus für diese Gruppe folgende Charakteristika feststellen:

- **EGM-Dauer des Vaters:** Alle Väter in dieser Gruppe haben mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen – Herr Hafen sogar mehrmals – und waren dabei immer auch zeitweise in der Rolle des Hauptbetreuers.
- **AZ-Dauer im Paarvergleich:** Alle Partnerinnen im Care-Arrangement „Rollentausch“ arbeiten in Vollzeit. Die eine Hälfte der Väter dieser Gruppe unterstützt die Karriere der Partnerin durch die eigene Teilzeittätigkeit (drei von fünf Väter). Die andere Hälfte kann die Konditionen am eigenen Vollzeitarbeitsplatz im deutlich besser für die Hauptverantwortung in der Fürsorgearbeit einsetzen als die Partnerin (zwei von fünf Väter).
- **Anzahl der Kinder:** Mit 1,4 Kinder pro Paar hat diese Gruppe insgesamt die wenigsten Kinder innerhalb der Care-Arrangement-Typologie. Die Paare sind relativ gleich verteilt entweder Eltern von einem Kind (drei von fünf Väter) oder zwei Kindern (zwei von fünf Väter).

Fallbeispiel „Care-Arrangement Rollentausch“: Herr Walter

Bei Herrn und Frau Walter geben zwei Faktoren den Ausschlag für das gewählte Elterngeldnutzungsmuster und für die Aufteilung der Verantwortungsübernahme in Haushalt und Betreuung: Da ist zum einen der bessere Job der Partnerin (Frau Walter ist die Hauptverdienerin und hat außerdem die besseren Aufstiegsmöglichkeiten) und zum anderen die klare Entscheidung und Überzeugung von Herrn Walter, sich in der jetzigen Familienphase als Vater voll einbringen zu wollen. Entsprechend hat Herr Walter seine Arbeitszeiten an die Bedarfe der Familie angepasst und ist die Hauptbezugsperson für das gemeinsame Kind. Für ihn wäre auch ein noch stärkerer Rollentausch denkbar.

Frau Walter hat die Anfangsphase der Elterngeldmonate übernommen, um als Mutter für das neugeborene Kind da zu sein, was ihr sehr wichtig war. Während dieser Zeit hat sich Herr Walter ebenfalls schon sehr stark an der Betreuung beteiligt, um seine Partnerin phasenweise zu entlasten. Während seiner anschließenden Elterngeldmonate hat er die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernommen, die bis heute besteht. Beide schätzen diese geteilte Erfahrung.

Aktuell ist Herr Walter für die komplette Betreuung des Kindes vor und nach den Kindergartenzeiten zuständig. Dabei ist ein geregelter Tagesablauf aufgrund der ADHS-Diagnose des Kindes wichtig. Er übernimmt ebenfalls den Großteil der Betreuung bei Erkrankungen des Kindes. Frau Walter versucht, die ihr möglichen Familienzeiten am Abend intensiv mit dem Kind zu nutzen. Sie berichtet auch von Schwierigkeiten für sich, die mit dieser Aufteilung einhergehen: nicht den Alltag des Kindes miterleben zu können, Selbstzweifel in Bezug auf die eigene Mutterrolle, das Lernen Verantwortung abzugeben usw. Gleichzeitig ist sie von den Kompetenzen ihres Mannes in Sachen Kinderbetreuung vollständig überzeugt.

Die Aufgaben im Haushalt haben Herr und Frau Walter von Beginn ihres Zusammenlebens an nach spezifischen Bereichen und paritätisch aufgeteilt: er kocht und kauft ein, sie macht die Wäsche, geputzt wird gemeinsam nach Bedarf.

Tab. 9.2: Zuordnung der Elterngeldväter zur Care-Arrangement-Typologie nach EGM-Dauer des Vaters (n=43)					
EGM-Dauer des Vaters	Care-Arrangements				
	Traditionell	Engagierter Betreuer	Verhinderte Egalität	Egalität	Rollentausch
stets max. 2 Monate	Bauer Schmied Kupfer Menz (nEGV) Reuter Streicher Haller Maler Schilling	Hanse Schmieder Wind Mönig	Kogge	Alexander	
einmal mind. 3 Monate	Spätlese Rebstock Sonne Walker Zeller	Ludwig Hellert Koch Brandt	Luft Albrecht Nordwind	Vogel Fahrer Malve Igel Gleis	Walter Kelter Ostermann Rabe
mehrmals mind. 3 Monate	Vaart	Nickel	Kettler	Turm Storch Weinberg	Hafen

Tab. 9.3: Zuordnung der Elterngeldväter zur Care-Arrangement-Typologie nach der Arbeitszeitdauer im Paarvergleich (n=43)						
Aktuelle AZ-Konstellation im Paar		Care-Arrangements				
		Traditionell	Engagierter Betreuer	Verhinderte Egalität	Egalität	Rollentausch
Vater in Vollzeit	Partnerin nicht erwerbstätig	Bauer Schmied Spätlese Rebstock Sonne Kupfer	Nickel	Kogge		
	Partnerin in Teilzeit	Menz (nEGV) Walker Reuter Streicher Haller Vaart Zeller	Ludwig Hanse Hellert Brandt Schmieder Koch Wind Mönig	Luft Albrecht Kettler	Fahrer Malve	
	Partnerin in Vollzeit	Maler Schilling			Igel Gleis	Rabe Hafen
Vater in Teilzeit	Partnerin in Teilzeit			Nordwind	Turm Vogel Alexander Storch Weinberg	
	Partnerin in Vollzeit					Walter Kelter Ostermann

Tab. 9.4: Zuordnung der Elterngeldväter zur Care-Arrangement-Typologie nach der Anzahl der Kinder im Haushalt zum Befragungszeitpunkt (n=43)					
Anzahl der Kinder	Care-Arrangements				
	Traditionell	Engagierter Betreuer	Verhinderte Egalität	Egalität	Rollentausch
1 Kind	Bauer Walker Zeller	Ludwig Wind Mönig	Albrecht	Fahrer Igel Gleis	Walter Kelter Rabe
2 Kinder	Schmied Sonne Kupfer Menz (nEGV) Reuter Haller Maler Schilling	Hanse Hellert Brandt Koch	Kogge Luft	Turm Vogel Alexander Storch Weinberg Malve	Ostermann Hafen
3 oder mehr Kinder	Spätlese Rebstock Streicher Vaart	Nickel Schmieder	Nordwind Kettler		

9.2.6 Veränderungen der Care-Arrangements

Um die Vorstellung der erstellten Care-Arrangement-Typologie abzuschließen, soll noch ein weiterer Aspekt Erwähnung finden: mögliche bzw. anstehende Veränderungen der Care-Arrangements der interviewten Väter und Paare. Die Teilnehmer/innen unserer qualitativen Erhebung befinden sich z.T. an ganz unterschiedlichen Punkten ihrer Familien- bzw. Elternphase. Dadurch werden sich die gelebten Care-Arrangements und damit ihre Zuordnung zu der erstellten Typologie – durchaus in Abhängigkeit von der jeweiligen Familienkonstellation – absehbar bzw. in Zukunft (wieder) ändern.

- Herr Reuter beispielsweise absolviert aktuell ein berufliches *Aufbaustudium*, weshalb er unter der Woche nicht zu Hause ist und das Paar einem traditionellen Care-Arrangement folgt. Nach Beendigung dieser Qualifizierungsphase wünscht er aber sich wieder eine größere Rolle innerhalb der familialen Fürsorgearbeit.
- Herr und Frau Nordwind hoffen auf eine Möglichkeit zu *Arbeitszeitaufstockung der Partnerin*, sodass sie in Zukunft die von beiden gewünschte egalitäre Teilzeitkombination leben können.
- Bei Herr und Frau Ostermann *wechseln sich verschiedene Arbeitszeitmodelle im Lebensverlauf ab*: Aktuell arbeitet sie Vollzeit und er übernimmt in Teilzeit zusätzlich die Hauptverantwortung in Kinderbetreuung und Hausarbeit. In absehbarer Zeit soll sich die Aufteilung wieder für eine gewisse Zeit umkehren, um beiden Partner/innen ein gleiches Maß an Zeit mit den Kindern zu ermöglichen.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass die erstellte Care-Arrangement-Typologie und die Zuordnung der einzelnen Elterngeldväter nicht als absolut statisch und eindeutig abgegrenzt interpretiert werden darf. Vielmehr stellt die Typologie eine kurz- oder mittelfristige Momentaufnahme dar, die als durchaus veränderbar und ineinander übergehend gesehen werden muss.

9.3 Zusammenfassung

Die aus dem Interviewmaterial erstellte Care-Arrangement-Typologie gibt gemeinsam mit den ausgewählten Fallbeispielen einen ersten Einblick in die von den interviewten Vätern und Paaren aktuell praktizierte Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung. Die Care-Arrangement-Typologie ermöglicht die Ausdifferenzierung und Charakterisierung von fünf Care-Arrangements im Vergleich zu den im ersten Abschnitt dieses Kapitels beschriebenen Ergebnissen aus der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern. Tabelle 9.5 fasst die zentralen Charakteristika der einzelnen Care-Arrangements zusammen – entlang der Analyse Kriterien Elterngelddauer des Vaters, Arbeitszeitdauer im Paarvergleich, Anzahl der Kinder und Unterstützung bei der Care-Arbeit. Es lassen sich deutliche Wechselwirkungen zwischen den von den interviewten Paaren gelebten Care-Arrangements und den Analyse Kriterien feststellen. Je stärker eine partnerschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit (oder sogar ein zeitweiliger Rollentausch) angestrebt wird:

- desto wahrscheinlicher wird eine über die zwei Partnermonate hinausgehende Inanspruchnahme der Väter mit gleichzeitiger Übernahme der Hauptverantwortung,
- desto mehr gleichen sich die Arbeitszeiten beider Partner/innen an und
- desto häufiger haben Familien zwei Kinder.

Insgesamt erhält ein Viertel der interviewten Paare Unterstützung bei der Care-Arbeit durch die Großeltern oder bezahlte Putzhilfen. Dies ist über alle Care-Arrangements hinweg insbesondere dann der Fall, wenn die Väter in Vollzeit und ihre Partnerinnen gleichzeitig ebenfalls in Vollzeit oder hoher

Teilzeit arbeiten, die Paare also auf einen hohen gemeinsamen Arbeitszeitumfang kommen. Insbesondere bei Paaren, die ein traditionelles Care-Arrangement leben, könnte die Doppelbelastung der Partnerin über ein stärkeres Engagement des Vaters in der Care-Arbeit ausgeglichen werden. Insgesamt aber lassen sich Zeitkonflikte bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit vor dem Hintergrund der von uns geführten Interviews am besten mit einem Arbeitszeitumfang im Bereich hoher Teilzeit beider Partner/innen lösen.

Wie das zuletzt genannte Beispiel der bezahlten oder familialen Unterstützung bei der Care-Arbeit erneut zeigt, sind Arbeitszeitmodelle bzw. die Nutzung von Arbeitszeitoptionen und die Aufteilung familialer Fürsorgearbeit zwei Seiten einer Medaille. Beide müssen aufeinander abgestimmt und in Einklang gebracht werden, um ein partnerschaftliches Miteinander in Beruf und Familie zu ermöglichen. Damit der Versuch einer egalitären Aufteilung nicht an dem von vielen Paaren berichteten hohen Organisationsaufwand scheitert, bedarf es insbesondere betrieblicher Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (vgl. Kap. 7 und 11).

Analyse- kriterien	Care-Arrangements				
	Traditionell	Engagierter Be- treuer	Verhinderte Egalität	Egalität	Rollentausch
EGM-Dauer des Vaters	Mehrheitlich max. 2 EGM, kaum Hauptverantwortung	Häftig max. 2 EGM ohne Hauptverantwortung, häftig mind. 3 EGM mit Hauptverantwortung	Mehrheitlich mind. 3 EGM, wenig Hauptverantwortung	Mind. 3 EGM mit Hauptverantwortung	Mind. 3 EGM mit Hauptverantwortung
Arbeitszeit- dauer im Paarver- gleich	Mehrheitlich er VZ, sie max. mittlere TZ oder nicht-erwerbstätig (Gruppen 4/5/6)	Mehrheitlich er VZ, sie hohe TZ (Gruppe 3)	Mehrheitlich er VZ, sie max. mittlere TZ oder nicht-erwerbstätig (Gruppen 4/5/6)	Gleich lange Arbeitszeiten, mehrheitlich beide TZ (Gruppen 2a/b)	Sie VZ, häftig er TZ oder VZ mit flexiblen Arbeitszeiten (Gruppen 1/2a)
Anzahl der Kinder im Haushalt	2,2 Kinder pro Paar: zwei und mehr Kinder dominieren	1,9 Kinder pro Paar: kein explizites Muster	2,2 Kinder pro Paar: kein explizites Muster	1,7 Kinder pro Paar: zwei Kinder dominieren	1,4 Kinder pro Paar: häftig ein oder zwei Kinder
Unter- stützung bei Care- Arbeit	6 von 15, mehrheitlich wenn Partnerinnen mittlere TZ und mehr arbeiten	2 von 9, wenn Partnerinnen mehr als mittlere TZ arbeiten	1 von 5, wenn drei und mehr Kinder	2 von 9, wenn Karriere der Partnerinnen im Vordergrund stehen	Keine

10. Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf den Karriereverlauf der Väter

Nachdem in den beiden vorherigen Kapiteln die Auswirkungen der Elterngeldnutzung der Väter auf den Berufsweg der Partnerinnen (Kap. 8) und die Care-Arrangements der Paare (Kap. 9) beschrieben wurden, geht es in diesem Kapitel um die Folgen der Elterngeldnutzung für die Karriereverläufe der Väter. Dabei sind die Rückkehrerfahrungen an den Arbeitsplatz nach den Elterngeldmonaten (EGM) ein großes Thema für die Väter. Dies beinhaltet sowohl die Frage nach der Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz, als auch die Auswirkungen für ihren weiteren beruflichen Karriereverlauf. Im Rahmen dieses Kapitels werden in einem ersten Schritt die negativen Folgen der Inanspruchnahme von Elterngeldzeit anhand der Karriereverläufe von acht der von uns qualitativ befragten 43 Elterngeldväter dargestellt (Kap. 10.1). Dabei handelt es sich um die Väter, die auf Grund ihres familialen Engagements von leichten bis schweren Konsequenzen für ihren beruflichen Weg betroffen waren. Anschließend werden systematisch die betrieblichen Einflussfaktoren auf Basis der Online-Befragung analysiert: In Kapitel 10.2 stehen die kurzfristigen Folgen der Inanspruchnahme der EGM im Fokus, während in Kapitel 10.3 die längerfristigen Folgen thematisiert werden.

10.1 Konkrete Beispiele negativer Auswirkungen auf den Karriereverlauf

Für die deutliche Mehrheit der qualitativ interviewten Väter, insbesondere der sogenannten Zwei-Monats-Väter, vollzog sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elterngeldzeit problemlos. Die Mehrheit der Väter kehrte auf den bisherigen Arbeitsplatz zurück und wenn dies der Fall war, gelang der inhaltliche wie arbeitsorganisatorische Wiedereinstieg konfliktfrei. Auffällig ist, dass dabei eine organisierte Rückkehr in Form von Einstiegsgesprächen oder konkreter Einarbeitung für die Väter die Ausnahme ist. Institutionalisierte Rückkehrmaßnahmen werden von den Vätern – insbesondere nach einer kurzen Auszeit – jedoch meistens auch als nicht notwendig erachtet. Weder die mentale Umstellung noch arbeitsorganisatorische oder inhaltliche Aspekte bereiten den Vätern bei ihrem Wiedereinstieg Probleme. Dies wird insbesondere für Väter mit kurzen Auszeiten so gesehen, sie vergleichen ihren Wiedereinstieg mit Rückkehrerfahrungen nach einem Urlaub oder einer längeren Krankphase. Vätern mit längeren Auszeiten von drei EGM und mehr artikulieren vereinzelt Unterstützungsbedarfe beim Wiedereinstieg, z.B. in Form von ein paar Tagen „Schonzeit“ für die Eingewöhnung. Unterstützung inhaltlicher Art wird von diesen Vätern nur dann als notwendig erachtet, wenn sie beim Wiedereinstieg ein neues Aufgabenfeld übernehmen müssen. Aufschlussreicher ist hier die Betrachtung der längerfristigen Folgen der EGM und weiterer familienorientierter Einschränkungen auf betrieblicher Ebene, also die Folgen für die Karriere der Väter. Anhand des qualitativen Interviewmaterials werden im Folgenden diese Auswirkungen auf die Berufsverläufe einzelner Väter dargestellt.

Von den 43 interviewten Vätern waren es acht Väter, in deren Karriereverläufen es unfreiwillige negative Folgen gab, die in ihrer Intensität unterschieden werden können.

10.1.1 Väter mit leichten Karriereachteilen

HERR MALVE: Herr Malve ist aktuell als Entwicklungsingenieur bei einem Automobilhersteller in Vollzeit (40 Stunden pro Woche) tätig. Das Paar-Arrangement von Herrn Malve und seiner Partnerin orientiert sich an einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Sie gingen vor, während

und direkt im Anschluss an die EGM ihrer Erwerbsarbeit in einer TZ-TZ-Konstellation nach und wünschen sich auch auf lange Sicht diese Arbeitszeitkonstellation aus (hoher) Teilzeit für beide Partner/innen. Dieser egalitäre Anspruch bildet die Grundlage für die Ausgestaltung der EGM-Nutzung.

Herr Malves Eindruck vom Betrieb ist, dass die Inanspruchnahme von EGM oder flexiblen Arbeitszeitmodellen die Karriereaussichten „verlangsamten“ (Herr Malve, 84). Wirklich gute Karrierechancen, so sein Eindruck, können in der von einer starken Präsenzkultur geprägten Firma nur durch maximale Anwesenheit verwirklicht werden. Demzufolge gab es nach seiner Elterngeldzeit die drängende Frage des Vorgesetzten nach einer Rückkehr in Vollzeit. Diesem Drängen gab Herr Malve nach, bat aber um die Möglichkeit, einzelne Tage im Home-Office arbeiten zu können. Doch auch seine Arbeit im Home-Office beschreibt er, trotz gleicher Arbeitszeit, als nicht karriereförderlich. Sie verminderte die Integration in den Arbeitsalltag. Ihm war klar, dass die EGM Karrierenachteile bedeuten würden, hatte aber gehofft, dass es anders kommen würde. Er würde sich von seinen Vorgesetzten „mehr Offenheit wünschen oder mehr Interesse, andere Möglichkeiten zu schaffen“ (Herr Malve, 316).

Herr Malve bereut zwar nicht, fünf EGM genommen zu haben, da ihm seine Familie sehr wichtig ist. Dennoch hat er in seinem Beruf noch nicht die Karrierestufe erreicht, an der er sein könnte und die viele seiner Kollegen ohne Erwerbsunterbrechungen schon erreicht haben. Daher ist er auch auf Vollzeit zurückgekehrt, weil er das Gefühl hat, nach fünf Jahren Teilzeit und Home-Office den „Bogen überspannt“ (Herr Malve, 302) zu haben und „nicht auf dem Abstellgleis landen“ zu wollen (Herr Malve, 320).

Damit gehört Herr Malve zu den Vätern, die beim ersten Kind vergleichsweise viele EGM nehmen, negative Erfahrungen machen und sich dann auf Grund ihrer Karriereambitionen eigeninitiativ an den Anforderungen des Betriebs ausrichten. Dennoch hält er an seinen Ansichten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest und beantwortet die Frage nach einem Verzicht auf zukünftige EGM so:

„Nein, ich würde es genauso machen. Aus dem Grund, weil ich mein Kind im Kleinkindalter nicht fremdbetreuen lassen wollte und auch nicht wollte, dass meine Frau das alleine übernimmt, und selber auch aktiv dabei sein möchte.“ (Herr Malve, 318)

HERR VOGEL: Herr Vogel ist als Redakteur in Teilzeit bei einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt tätig. Frau Vogel ist ebenfalls als Redakteurin im Medienbereich tätig, ebenfalls in Teilzeit, allerdings bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Herr Vogel hat beim ersten Kind mit sieben EGM die frühzeitige Rückkehr seiner Partnerin ins Berufsleben aktiv unterstützt. Er war der erste Vater in seiner Abteilung, der überhaupt EGM genommen hat. Zunächst hatte die lange Auszeit für ihn keine negativen Auswirkungen und die Rückkehr auf seinen bisherigen Arbeitsplatz lief problemlos: Es hat „irgendwann ‚schnapp‘ gemacht, und dann war ich wieder da“ (Herr Vogel, 115). Doch im Verlauf der Zeit merkte er immer mehr: „mit den zwei Kindern hat sich das dazu ausgewachsen, dass ich wirklich eingeschränkt bin“ (Herr Vogel, 115). Beim zweiten Kind des Paares ist es dann allerdings auch seine Partnerin, die sich eine längere Elterngeldphase wünscht. Herr Vogel kommt diesem Wunsch nach und verringert die Dauer seiner EGM beim zweiten Kind auf zwei Monate, reduziert dafür aber direkt im Anschluss an die EGM seine Arbeitszeit temporär auf 30 Stunden.

In seinem beruflichen Umfeld wird Karriere jedoch v.a. mit der Umsetzung von großen Projekten gleichgesetzt, meist verbunden mit längeren Auslandsaufenthalten. Schon früher musste er diese auf Wunsch seiner Partnerin zurückschrauben und er entschied sich, dies auch nach der Geburt der Kin-

der weiterhin zu tun, da ansonsten die Betreuung der Kinder nicht adäquat gewährleistet werden konnte. Als berufliche Konsequenz kann er weder weitere Leitungsfunktionen übernehmen, noch umfassendere Redakteursarbeit betreiben. Damit ist seine Karriere ins Stocken geraten und er wird „genau in der Position bleiben“, bis er wieder voll „einsatzfähig“ ist (Herr Vogel, 10).

HERR HAFEN: Herr und Frau Hafen sind beide im gleichen chemisch/pharmazeutischen Großunternehmen tätig: Er als IT-Berater in Vollzeit und seine Frau als Assistentin in Teilzeit. Herr Hafen zählt zu der Vätergruppe, für die sich ein (zeitweiliger) Rollentausch – auch in Bezug auf die Karriereorientierung – bereits im EGM-Nutzungsmuster widerspiegelt. Herr Hafen hat deutlich mehr Elterngeldmonate in Anspruch genommen als seine Partnerin und war während dieser Zeit hauptverantwortlich für Haushalt und Kinderbetreuung. Er hat mit seiner langen Elterngeldnutzung gezielt ihre Karriere unterstützt, so dass sie teilweise bereits die Rolle der weiblichen Familienernährerin ausfüllt. Vor der Geburt des Kindes hat Frau Haller Vollzeit gearbeitet, hatte sich nach jahrelangen Assistentinnenjobs auf eine Sachbearbeitung hochgearbeitet. Die EGM sieht Herr Hafen als einen Faktor, der für seinen Karriereverlauf mindestens ebenso ungünstig war wie seine Betriebsratstätigkeit. Beides zusammen – und die Tatsache, dass er nicht studiert hat – führt dazu, dass er auf eine „klassische Marketingkarriere“ seinen eigenen Aussagen nach „keine Chance“ hat (Herr Hafen, 283):

„Also ich bin halt kaufmännischer Angestellter. Ich habe kein Hochschulstudium gemacht oder etwas Ähnliches.“ (Herr Hafen, 283)

Herr Hafen Vater beklagt die „Schwarz-Weiß-Sicht“ der Vorgesetzten in seinem Betrieb, in dem es diejenigen gibt, die Karriere machen und diejenigen, denen Familie wichtiger ist und die daher auch flexible Arbeitszeitmodelle wie Home-Office nutzen.

Er sagt über sich selbst: „Ich bin da mit ziemlich viel Mut rangegangen“ (Herr Hafen, 257). Auf Grund der Erfahrungen von Kolleg/innen im Betrieb und den schlechten Bedingungen für Teilzeitarbeit war ihm schon im Vorfeld klar, dass es „eventuell Konsequenzen“ (Herr Hafen, 257) haben wird, wenn er in Elterngeldzeit geht und dass er langfristig gesehen, auch auf Grund der anderen oben genannten Faktoren, keine größere Karriere machen wird. Dennoch hat er sich bewusst für Familie entschieden, „und dazu gehörte eben, dass ich in Elternzeit gehe“ (Herr Hafen, 257). Die Konsequenzen aus dieser Entscheidung nimmt er in Kauf, da die Karriereaussichten ja auch bereits vor den EGM stagnierten und sowieso nicht die besten waren:

„Ich stehe auf meiner Karriereleiter, auf der Stufe, wo ich heute bin [...] mittlerweile seit 2006 [...] Und da liegen mir halt jede Menge Steine im Weg.“ (Herr Hafen, 283)

HERR NICKEL: Herr Nickel ist Senior Projektmanager in einem großen Elektrotechnik-Unternehmen und arbeitet dort seit Jahren durchgängig in Vollzeit (40 Stunden). Seine Frau ist seit Jahren nichterwerbstätig, da ihre beruflichen Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt worden sind. Während der zwölf EGM in Teilzeit (mit 24 Stunden pro Woche) beim ersten Kind, führte eine Umstrukturierung im Betrieb zu einer schlechteren Behandlung von Mitarbeiter/innen wie Herrn Nickel, die in Teilzeit arbeiten. Diese negative Erfahrung behielt Herr Nickel in Erinnerung. Sein Wunsch nach mehr Beteiligung an der Kinderbetreuung führte im – vor allem bei Führungskräften – stark präsenzorientierten Unternehmen zu einer negativen Bewertung und Aussagen wie: „Du bist nur 24 Stunden da, wir können dich eigentlich nicht gebrauchen“ (Herr Nickel, 74). Nach einem Stellenwechsel bewogen ihn Sorgen bezüglich seines Ansehens im Unternehmen zu einer stark reduzierten EGM-Dauer beim

zweiten Kind. Hinzu kamen finanzielle Gründe – seine Partnerin und er hatten sich gerade eine Wohnung gekauft. Er richtete die zwei Monate am aktuellen Arbeitsaufkommen aus und splittete sie, sodass sie von der Dauer her eher mit Urlaubszeiten vergleichbar waren, die durch Mehrarbeit davor und danach ausgeglichen werden mussten.

Beim dritten Kind ging Herr Nickel wieder selbstbewusster mit dem Thema um, da er sich über die Jahre auf Grund seiner langen Beschäftigungsdauer und dem Bewusstsein über seine Fähigkeiten und den Nutzen für den Betrieb ein starkes Selbstvertrauen angeeignet hatte:

„Die wären bescheuert, mich jetzt zum Mülleimer leeren zu deklarieren, weil ich frei genommen habe.“ (Herr Nickel, 330)

Herr Nickel nahm also acht EGM als Auszeit in Anspruch, wohlwissend, dass seine damalige Position im Betrieb dann anderweitig besetzt werden würde und er ggf. einen neuen Aufgabenbereich finden musste. Er vertaute darauf, dass bei seiner Rückkehr *„die schon eine anspruchsvolle Stelle für mich finden, weil sonst verschwenden die mich. Und das ist einfach dumm“* (Herr Nickel, 332). Dennoch sieht er die Inanspruchnahme von EGM zusammenfassend eindeutig als karrierehemmend an, selbst in einem familienfreundlichen Betrieb wie seinem.

10.1.2 Väter mit mittelstarken Karrierenachteilen

HERR REBSTOCK: Herr Rebstock ist gelernter Energieelektroniker und in einem Pharmaunternehmen als Technischer Assistent in Vollzeit tätig (37,5 Stunden pro Woche). Seine Frau ist gelernte Friseurin, hat diesen Beruf allerdings auf Grund von Allergien abbrechen müssen und hat vor den Kindern nur aushilfsweise Kneipenjobs übernommen. Schon seit der Geburt der beiden älteren Kinder ist sie nicht mehr erwerbstätig. Herr Rebstock nutzte die Möglichkeit, während seiner sechs EGM seine Partnerin direkt nach der Geburt der Zwillinge durch Betreuung der beiden älteren Geschwisterkinder zu unterstützen. Er hat in seinen Augen, nicht zuletzt auf Grund seiner langen Firmenzugehörigkeit, nur sein gutes Recht wahrgenommen und hatte keine größeren Bedenken in Bezug auf mögliche negative Konsequenzen:

„Also da habe ich einfach entschieden, so, jetzt musst du priorisieren! 25 Jahre war ich für die Firma da, jetzt muss ich mal für meine Familie da sein! Das habe ich mir herausgenommen, ja.“ (Herr Rebstock, 229)

Nach seiner Rückkehr kehrte Herr Rebstock zwar auf seinen alten Arbeitsplatz zurück, aber ein neuer Vorgesetzter hatte während seiner EGM-Phase massive Umstrukturierungen vorgenommen, wodurch Herr Rebstock nach seiner Rückkehr ein völlig verändertes Aufgabenfeld vorfand. Er bekam *„Aufgaben zugeteilt, die weniger wichtig waren“* (Herr Rebstock, 233). Herr Rebstock gilt als „Exot“ (Herr Rebstock, 335) – nicht nur wegen der EGM, sondern auch wegen der Arbeit von zu Hause aus, die im Betrieb seit kurzem möglich ist und der Tatsache, dass er als Vater zwischendurch auch die sog. Kinderkrankentage in Anspruch nimmt. Trotz der neuen Betriebsvereinbarung zu Telearbeit hat es lange gedauert, bis seine Home-Office-Regelung genehmigt wurde:

„Das war also kurz davor, bis es eskaliert hätte. Wenn der Vorgesetzte und der Mitarbeiter sich nicht einigen, geht es dann in die große Runde mit Personal- und Betriebsrat. Und das hätte ich auch durchgezogen.“ (Herr Rebstock, 241)

Sein Wunsch, den Montag über einen längeren Zeitraum hinweg als Home-Office-Tag zu nutzen, wurde von seinem Vorgesetzten mit der Begründung abgelehnt, es handele sich dabei *„ja eh nur um*

ein verlängertes Wochenende“ (Herr Rebstock, 335), sodass ein anderer Wochentag gewählt werden musste. Dem neuen, jungen Chef legt Herr Rebstock dies als Schwäche aus, die in seinen Augen „aus den Karriereplänen und dem Konformitätsdruck seines Vorgesetzten resultiert“ (Herr Rebstock, 339).

Die Inanspruchnahme von EGM hat ihn „in der Firma schon einiges gekostet“, weil er in den Augen seines Vorgesetzten durch seine Abwesenheit „weder belastbar“ war, noch „Leistung bringen“ konnte (Herr Rebstock, 95). Nicht zuletzt durch diese Erfahrungen haben sich die Prioritäten in seinem Leben von der beruflichen Karriere hin zur Familie verschoben:

„Also 25 Jahre lang, ich war die Firma, ich bin die Firma! Und die Situation, die sich jetzt hier ergeben hat nach den sechs Monaten usw. ist, ich komme hierher, um mein Geld zu verdienen, und gehe wieder heim. Also das hat sich sehr geändert.“ (Herr Rebstock, 317)

HERR WALKER: Herr Walker ist Germanist und als Produktmanager bei einem großen Softwareunternehmen in Vollzeit (40 Stunden pro Woche) tätig. Er ist seit Jahren der Hauptverdiener der Familie. Seine Frau ist studierte Journalistin. Sie ist bereits seit ihrem Volontariat nur noch freiberuflich als Journalistin tätig (seit zehn Jahren), d.h. auch schon vor Geburt der Tochter. Sie arbeitet aktuell ca. zehn Stunden pro Woche und verdient damit ca. 400 bis 500 Euro pro Monat, vor der Geburt des Kindes waren es ca. 30 Std. und mindestens das Doppelte an Einkommen.

Herr Walker hat direkt nach der Geburt des ersten Kindes drei Monate Elterngeld in Anspruch genommen. Wegen seiner Abwesenheit während der EGM „hatte [er] ein bisschen Sorgen, aber das war über die Sommerpause quasi, und es ist nicht so viel geschehen“ (Herr Walker, 120). Die Unterstützung seiner Partnerin bei der Kinderbetreuung und ihrem beruflichen Wiedereinstieg stand bei Herrn Walker im Vordergrund. Außerdem sollte seine Elterngeldnutzung – in Kombination mit einer sich anschließenden einjährigen Teilzeitphase (34 Stunden pro Woche) – den Grundstein für eine zweisprachige Erziehung der Tochter legen.

„[Aber] mehr als drei Monate wäre es schwierig, das wäre dann ein Neueinstieg geworden vom Gefühl her, deshalb habe ich gesagt, nein, nur die drei Monate.“ (Herr Walker, 110)

Während der EGM von Herrn Walker wurden in der Abteilung Gruppen gebildet, für deren Leitung er geeignet gewesen wäre, dennoch hat eine unerfahrenere Kollegin die Stelle bekommen. Sein Vorgesetzter rechtfertigte die Entscheidung zum Teil damit, dass er zu der Zeit nicht dagewesen sei:

„Ich habe kurzfristig gelitten, das war eine Enttäuschung, aber langfristig hat es keine Komplikationen, keine Probleme gemacht.“ (Herr Walker, 120)

Nach einem Jahr in vollzeitnaher Teilzeit (80 Prozent) im Anschluss an die EGM stockte Herr Walker wieder auf Vollzeit auf, da er zu der Erkenntnis gelangt ist, dass interessante Projekte nicht an Teilzeitkräfte vergeben werden und auch sonst keine Karrieremöglichkeiten bestehen:

„Man kriegt weniger Verantwortung. Ich wäre garantiert nicht befördert worden bei 80 Prozent.“ (Herr Walker, 150)

Hinzu kommt, dass Teilzeit gerade bei Männern als fehlendes betriebliches Engagement gedeutet wird:

„Wenn ein Mann jetzt dauerhaft 80 Prozent arbeitet wegen einem Kind [...] Die würden sagen, oh, der ist nicht ganz engagiert.“ (Herr Walker, 151-152)

Eine Einschätzung, die die betrieblichen Realitäten offensichtlich passend wiedergibt, denn nach dem Wechsel in Vollzeit wurde Herr Walker befördert.

10.1.3 Väter mit starken Karrierenachteilen

HERR RABE: Herr und Frau Rabe haben beide Wirtschaftswissenschaften studiert: Herr Rabe ist als Teamleiter im Personalmanagement eines großen Automobilkonzerns in Vollzeit tätig (40 Stunden pro Woche), seine Frau als Sachbearbeiterin in einem etwas kleineren Unternehmen, ebenfalls in Vollzeit (35 Stunden pro Woche).

Herr Rabe und seine Partnerin haben die EGM bewusst nahezu paritätisch aufgeteilt und Gehaltseinbußen angesichts des Einkommensunterschiedes in Kauf genommen. Herr Rabe hat zusätzlich zu seinen sechs EGM eineinhalb Monate Urlaub und Überstunden genommen, die er vorher auf seinem Arbeitszeitkonto ansparte. Er hatte kurz vor der Geburt des Kindes in einer neuen Abteilung angefangen und seine EGM bereits im Bewerbungsgespräch angekündigt. Er wollte sie nicht direkt am Anfang nehmen, was auch auf die Bedenken der neuen Vorgesetzten zurückzuführen war. Zudem konnte Herr Rabe beim ersten Gespräch noch keine klare Aussage über die Dauer der EGM treffen. Dies wurde so akzeptiert und „*normal aufgenommen*“ (Herr Rabe, 153). Schließlich entschied er sich für die Dauer von sechs Monaten. Innerhalb dieser Zeit wurde er im Rahmen regelmäßiger Leistungsbeurteilungen negativ beurteilt. Ihm wurde Illoyalität „*als Mann*“ vorgeworfen (Herr Rabe, 161). Darauf angesprochen erwiderte die Vorgesetzte „*man hätte einfach etwas anderes erwartet, sonst hätte man ja eine Frau einstellen können*“ (Herr Rabe, 161). Darüber hinaus wurde ihm bei seiner Rückkehr „*nahe gelegt*“, sich „*bitte nach einem anderen Bereich umzuschauen*“ (Herr Rabe, 163).

Herr Rabe war angesichts dieser negativen Reaktionen in einem als familienfreundlich zertifizierten Unternehmen überrascht und reagierte geschockt. Er empfand die Tatsache, nur noch „*geduldet*“ zu sein, als belastend (Herr Rabe, 207). Zudem bot man ihm bei seinem Wiedereinstieg nur noch eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden an, Grund hierfür seien Umstrukturierungen. Außerdem wurde sein Namensschild und sein Computer entfernt, seine Mitarbeiterin einer anderen Abteilung unterstellt, so dass er gefühlt als „*Neukommer wieder bei null anfangen*“ musste (Herr Rabe, 211) und seinen Stand in der Abteilung sichtlich eingebüßt hat. Mehr als ein Jahr später hält dieser Zustand „*nach wie vor an*“ (Herr Rabe, 227), nur das Herr Rabe damit etwas entspannter umgeht. Von einer offiziellen Beschwerde unter Zuhilfenahme des Betriebsrats hat er abgesehen, um den Konflikt nicht weiter zu verschärfen und damit seine Karriereaussichten nicht noch weiter zu vermindern.

Als Konsequenz aus den negativen Erfahrungen beschließt Herr Rabe, in Zukunft keine EGM mehr in Anspruch zu nehmen, oder zumindest nicht in dieser egalitären Konstellation mit seiner Partnerin. Um mögliche berufliche Nachteile zu vermeiden, will er beim zweiten Kind nur noch zwei EGM nehmen oder sogar ganz auf diese verzichten.

HERR SPÄTLESE: Das Beispiel von Herrn Spätlese zeigt den Wandel von einem recht egalitären Paar-Arrangement (mit einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate und Vollzeit-Erwerbstätigkeit beider Partner/innen) hin zu einer traditionellen Rollenteilung. Hintergrund dafür ist, dass sich Frau Spätlese wegen schlechter beruflicher Auszeiten mittlerweile ganz aus dem Job zurückgezogen hat und sich seit der Geburt des zweiten Kindes auf die Familienarbeit konzentriert, während Herr Spätlese seitdem die Rolle des männlichen Familienernährers übernimmt. Seine Frau ist gelernte Versi-

cherungskauffrau und in der Beratung einer Bank tätig gewesen. Herr Spätlese ist gelernter Chemielaborant in einem großen Pharmaunternehmen und hat sich (ohne Studium) zum Berater hochgearbeitet. Er ist in Vollzeit tätig (39 Std.-Woche) und arbeitet tatsächlich ca. 40-45 Stunden pro Woche.

Aber auch in seinem Betrieb entfalteten sich durch seine Abwesenheit bereits bei der ersten Elterngeldnutzung mehrere Faktoren, die sich negativ auf die Karriereentwicklung auswirkten: Seit der Ankündigung der EGM ein halbes Jahr im Voraus, bekam er langsam weniger Informationen und wurde weniger in Meetings eingebunden. Während der EGM gab es in seiner Abteilung einen Vorgesetztenwechsel. Die Rückkehr in den Betrieb verlief entsprechend kompliziert: Die Aufgabenbereiche von Herrn Spätlese waren auf ein Minimum reduziert und er wurde für keine weiteren Projekte eingeplant, obwohl er vorher bereits als Teilprojektleiter Erfahrung gesammelt hatte und als solcher für weitere Projekte im Gespräch war. Obwohl der Projektleiter ihn haben wollte, stellte sich der direkte Vorgesetzte dagegen:

„Da kam halt nur noch die Aussage: »Ja, der ist gerade in Elternzeit – weg ist er.« Und danach war ich auch für dieses Projekt gestorben so ungefähr.“ (Herr Spätlese, 71)

Durch den Chefwechsel gingen mit dem vorherigen Vorgesetzten auch Absprachen und karriererelevante Erfolge verloren:

„Ich bin in Elternzeit gegangen, da war ein Cut, und man kann wieder von vorne anfangen, mit allen Verhandlungen, mit allen Sachen, mit allen wieder von vorne.“ (Herr Spätlese, 71)

Auch seine Pläne, während der EGM von zu Hause aus Zugang zum Intranet für regelmäßige Informationen zu bekommen, wie in Mitarbeitendengesprächen vorher zugesagt, waren in der Praxis nicht erfolgreich, weil es dafür einer Mindestanzahl an Arbeitsstunden bedarf. Eine Teilzeitstelle kam während der EGM für ihn aber nicht in Frage.

Wegen seiner Karriereplanung und den erlebten negativen Auswirkungen auf den Karriereverlauf bei Auszeiten in seinem Betrieb, reduzierte Herr Spätlese die Inanspruchnahme von EGM mit jedem Kind – von sieben EGM über zwei EGM bis hin zur Nichtinanspruchnahme nach der dritten Schwangerschaft seiner Frau. Herr Spätlese und seine Frau haben sich auf Grund der damals entstandenen Probleme und aus finanziellen Gründen – er verdient mehr als seine Frau – dafür entschieden, dass er Karriere machen und sie zu Hause bleiben soll.

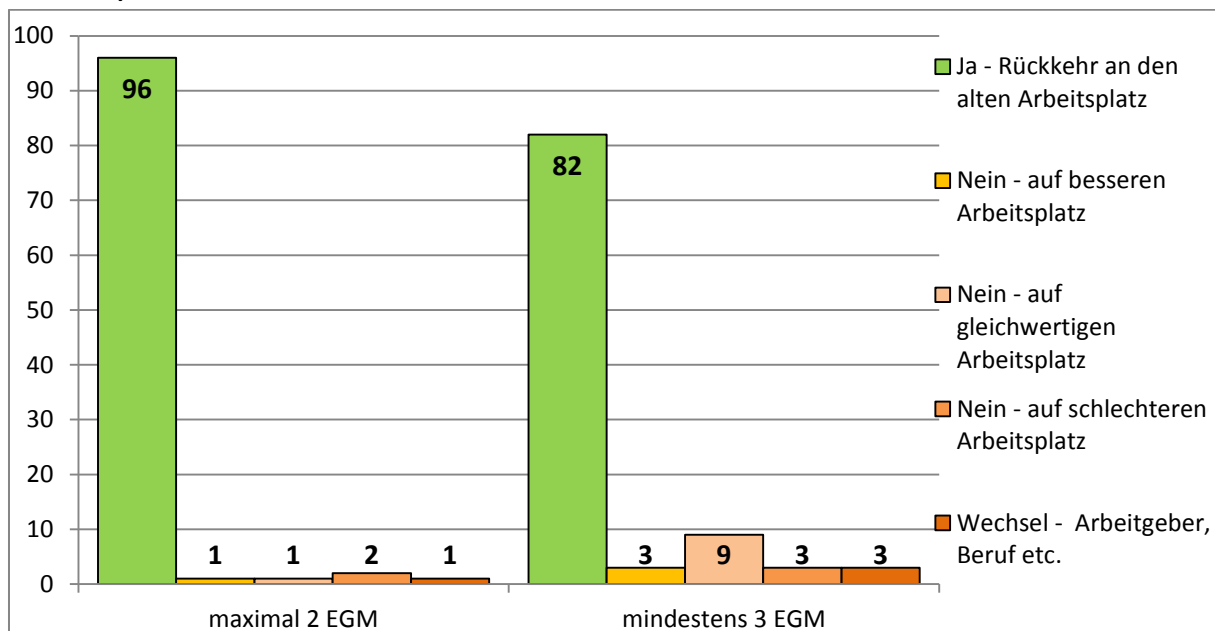
10.2 Kurzfristige Auswirkungen auf den Karriereverlauf

Im Rahmen der qualitativen Interviews wurde deutlich, dass sich einige Väter besonders im Vorfeld der beruflichen Auszeit darum sorgten, nicht auf ihre bisherige Stelle zurückkehren zu können. Im Nachhinein erwies sich diese Angst größtenteils als unbegründet, insbesondere dann, wenn die Väter nicht mehr als die sog. Partnermonate in Anspruch genommen hatten. Neben der EGM-Dauer spielen aber auch weitere Faktoren wie die berufliche Stellung oder die Unterstützung durch die unmittelbaren Vorgesetzten eine Rolle in Bezug auf mögliche negative Konsequenzen für den Karriereverlauf. Mit Hilfe von Analysen der quantitativen Online-Befragung mit Elterngeldvätern soll im Folgenden versucht werden, diese Wechselwirkungen deutlicher herauszuarbeiten und zu veranschaulichen.

Die Väter wurden in der Online-Befragung u.a. gefragt, ob sie auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren konnten und wenn nicht, wie sie die Qualität des neuen Arbeitsplatzes einschätzen (vgl. Abb.

10.1). 96 Prozent der Väter mit kurzer Elterngeldzeit gaben an, auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückgekehrt zu sein. Bei den Vätern, die mindestens drei EGM genutzt haben, lag dieser Wert nur bei 82 Prozent. Immerhin noch 9 Prozent dieser Väter wurden nach ihrer Rückkehr auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz eingesetzt. Vereinzelt kommt es auch dazu, dass der neue Arbeitsplatz von den Vätern als höherwertig eingestuft wird, sie also einen Karrieresprung erleben durften. Karriereeinbußen durch einen schlechteren Arbeitsplatz mussten ein Prozent der sog. Zwei-Monats-Väter und drei Prozent der Väter in Kauf nehmen, die mindestens drei Monate in Elterngeldzeit gegangen sind.²⁴ Hier wird erkennbar, wie sich mit einer Inanspruchnahme von maximal zwei EGM ein neuer betrieblicher Standard entwickelt hat, der von den Unternehmen und den Vorgesetzten mehrheitlich akzeptiert und größtenteils nicht sanktioniert wird. Eine längere Inanspruchnahme bringt ein höheres Risiko mit sich, nicht auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

Abb. 10.1: Rückkehr an den Arbeitsplatz nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent²⁵)

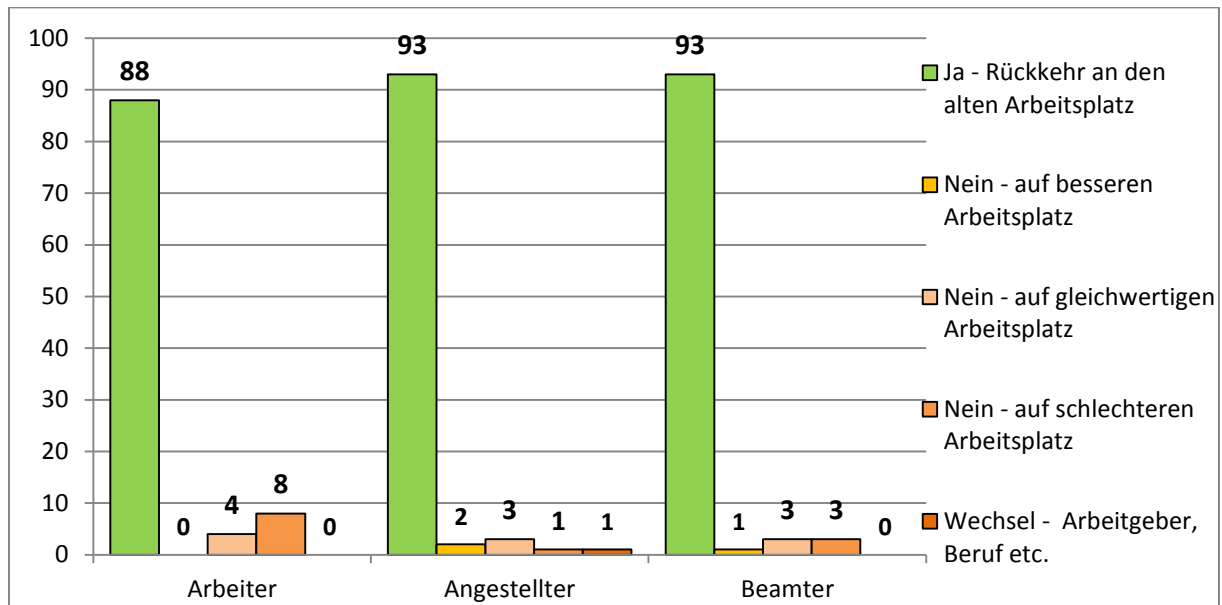


Ein weiterer Einflussfaktor ist die berufliche Stellung, also die Frage ob es sich um Arbeiter, Angestellte oder Beamte handelt (vgl. Abb. 10.2). 88 Prozent der Arbeiter konnten auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, während dies bei 93 Prozent der Angestellten und Beamten der Fall war. Auch die Zahl der Väter, die bei ihrer Rückkehr aus der Elterngeldzeit auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt wurden, ist bei den Arbeitern mit acht Prozent deutlich höher als bei den Angestellten (ein Prozent) und den Beamten (drei Prozent). Ein Wechsel auf einen höherwertigen Arbeitsplatz fand – wenn auch nur vereinzelt – bei angestellten oder verbeamteten Vätern statt.

²⁴ Ein bzw. drei Prozent der Väter haben während der EGM den Arbeitgeber bzw. ihren Beruf gewechselt. Die Ursachen dafür sind teils betrieblicher, teils außerbetrieblicher Natur.

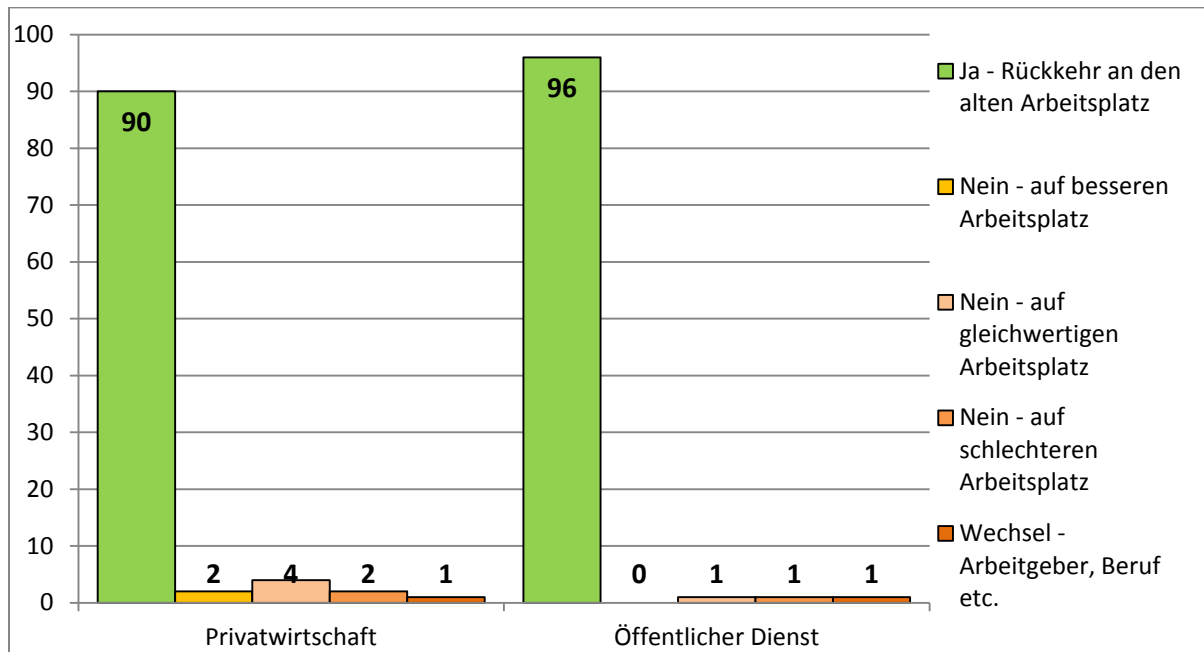
²⁵ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.2: Rückkehr an den Arbeitsplatz nach beruflicher Stellung des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Neben der Dauer der Inanspruchnahme und dem beruflichen Status der Väter spielt für die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz auch eine Rolle, ob die Väter im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft beschäftigt sind (vgl. Abb. 10.3). Jeder zehnte Vater in der Privatwirtschaft erlebt einen unfreiwilligen Wechsel des Arbeitsplatzes. Für zwei Prozent ist damit ein Wechsel auf einen besseren Arbeitsplatz verbunden, vier Prozent übernehmen einen gleichwertigen Arbeitsplatz und ein Prozent geben an, auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt worden zu sein. Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst hingegen, kehren sechs Prozent mehr Väter auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurück (insgesamt 96 Prozent).

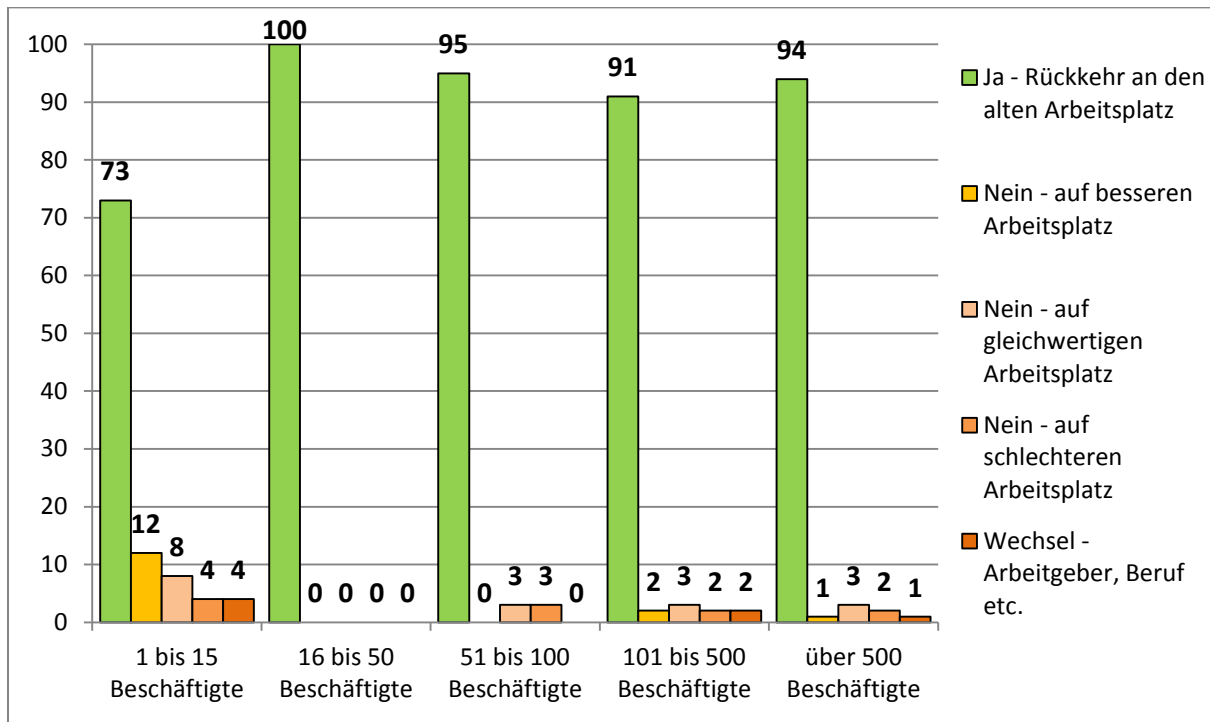
Abb. 10.3: Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (Online-Befragung; Anteile in Prozent²⁶)



Überraschend deutlich ist auch der Einfluss der Betriebsgröße (vgl. Abb. 10.4). Lediglich 73 Prozent der Väter aus Betrieben mit maximal 15 Beschäftigten konnten hinterher auf ihren angestammten Arbeitsplatz zurückkehren, während dieser Wert bei den anderen Betriebsgrößen zwischen 91 Prozent und 100 Prozent lag. Immerhin zwölf Prozent der Väter in Kleinbetrieben erlebten einen Karrieregewinn durch die Rückkehr auf einen höherwertigeren Arbeitsplatz und acht Prozent konnten wenigstens auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz wechseln.

²⁶ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

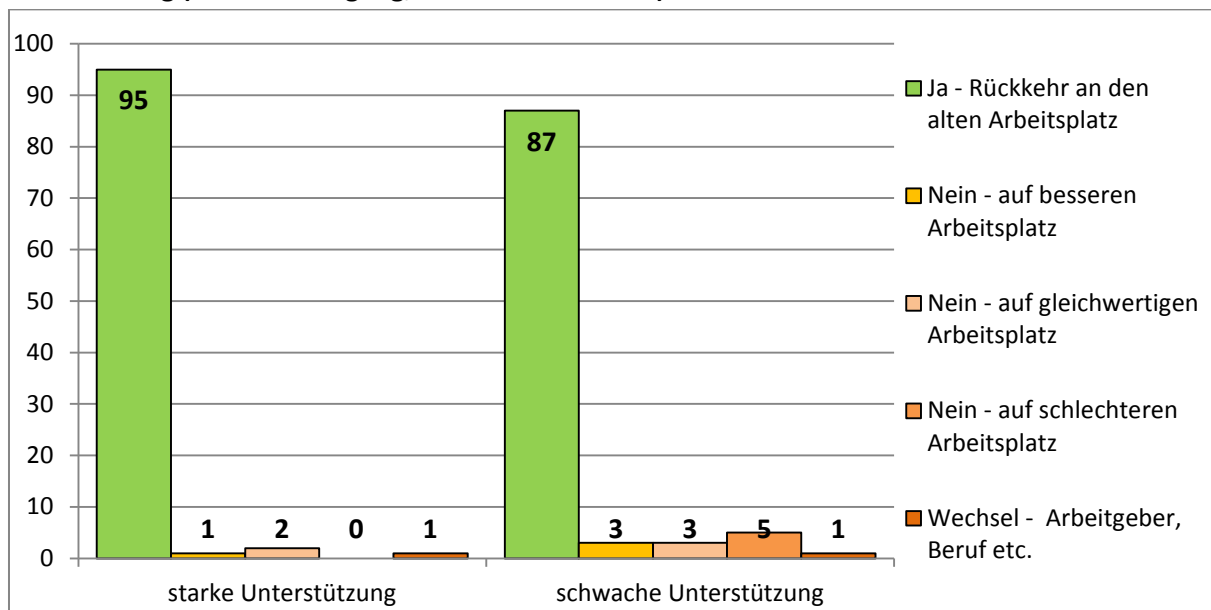
Abb. 10.4: Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Betriebsgröße (Online-Befragung; Anteile in Prozent²⁷)



Wie bereits in Kapitel 6 beschrieben, haben die direkten Vorgesetzten auf betrieblicher Ebene den größten Einfluss auf die Nutzungsmuster der Väter. Sie beeinflussen die Väter nicht nur hinsichtlich der Frage ob sie Elterngeldzeit nehmen oder nicht, sondern auch hinsichtlich der Dauer, Lage und Verteilung der EGM. Von besonderem Interesse ist daher die Frage, inwiefern Vorgesetzte auch auf die Rückkehrmöglichkeiten der Väter einwirken können. Ganz offensichtlich haben die Vorgesetzten auch hier eine gewisse Macht (vgl. Abb. 10.5). Während 95 Prozent der Väter, deren Vorgesetzte die Elterngeldpläne ihrer Mitarbeiter stark unterstützt haben, auch auf ihre bisherigen Arbeitsplätze zurückkehren konnten, liegt die Rückkehrquote bei den Vätern, die nur eine geringe Unterstützung erfahren haben bei lediglich 87 Prozent. Und während aus der erstgenannten Gruppe kein einziger Vater auf einen schlechteren Arbeitsplatz zurückkehren musste, waren es in der Gruppe derer mit geringer Unterstützung immerhin fünf Prozent.

²⁷ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.5: Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Unterstützung der direkten Vorgesetzten bei der EGM-Nutzung (Online-Befragung; Anteile in Prozent²⁸)



10.3 Längerfristige Auswirkungen auf den Karriereverlauf

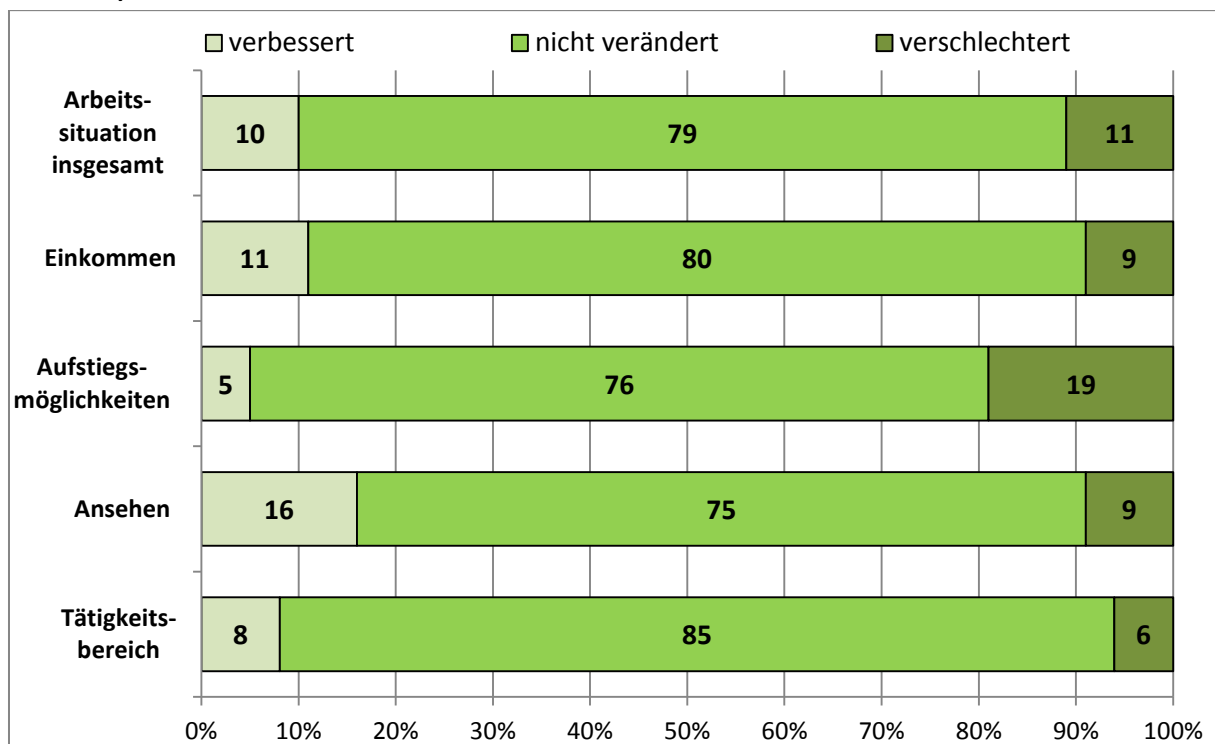
Aus unserer Vorgängerstudie (Pfahl/Reuyß 2009) ist bekannt, dass die Dauer der Inanspruchnahme sowie ein über die Elterngeldzeit hinausgehendes familiales Engagement am ehesten einen negativen Einfluss auf den Berufsverlauf der Väter hat: „Eine dauerhafte Benachteiligung der beruflichen Entwicklung wird [...] am ehesten bei solchen Elterngeldvätern verzeichnet, die länger ausgeschieden sind und im Anschluss an die Elterngeldmonate auch noch unbezahlte Elternzeit genommen haben. Diese Väter verletzen die betriebskulturellen Erwartungen nach Leistungsbereitschaft und Anwesenheit am Deutlichsten.“ (Ebd., 205) Ob dies heute immer noch so gilt, soll nun im Fokus stehen. Mit Hilfe von Ergebnissen der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern werden die Auswirkungen der Elterngeldmonate auf Aspekte wie Tätigkeitsbereiche, Ansehen, Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten untersucht.

Die Väter wurden in der Online-Befragung gebeten, die längerfristigen Auswirkungen der EGM und ihres darüber hinaus gehenden familialen Engagements (z.B. Reduzierung der Arbeitszeit) auf ihren Tätigkeitsbereich, ihr Ansehen, ihre Aufstiegsmöglichkeiten und ihr Einkommen zu beurteilen. Abschließend mussten Sie – quasi als Gesamtbilanz – die Folgen für ihre Arbeitssituation insgesamt bewerten (vgl. Abb. 10.6). Fast acht von zehn Vätern (79 Prozent) sind der Meinung, dass sich ihre Arbeitssituation insgesamt durch die Inanspruchnahme von Elterngeldzeit längerfristig nicht verändert hat. Diejenige Gruppe, deren gesamte Arbeitssituation sich insgesamt sogar verbessert hat ist mit zehn Prozent fast genauso groß wie diejenige, bei der sich die Arbeitssituation längerfristig eher verschlechtert hat (11 Prozent). Für 85 Prozent der Väter ist ihr Tätigkeitsbereich längerfristig gleich geblieben. Acht Prozent der Väter haben eine Verbesserung ihres Tätigkeitsbereichs festgestellt, während sechs Prozent eine Verschlechterung hinnehmen mussten. Im Vergleich dazu sind die Auswirkungen auf das Ansehen der Väter in Betrieb etwas schlechter. Nur 75 Prozent geben an, die Inanspruchnahme der EGM habe keine Auswirkungen auf ihr Ansehen im Unternehmen gehabt. Immerhin 16 Prozent der Befragten konnten eine Verbesserung wahrnehmen, während neun Prozent einen

²⁸ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Ansichtsverlust erfahren. Am ehesten zeigen sich negative Folgen bei der Karriereentwicklung. Zwar gehen rund drei Viertel der Väter (76 Prozent) davon aus, dass die EGM keine Auswirkungen auf ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten gehabt haben. Aber fast jeder fünfte Vater (19 Prozent) musste seiner Einschätzung nach Karriereverluste in Kauf nehmen. Lediglich fünf Prozent der Befragten gaben an, die EGM seien sogar förderlich für ihren Karriereverlauf gewesen. Bei rund acht von zehn Vätern (79 Prozent) wurde die längerfristige Einkommensentwicklung durch die EGM nicht beeinflusst, bei 10 Prozent hat sich die Einkommenssituation sogar verbessert und 11 Prozent beträgt der Anteil der Väter, die ihre Einkommenssituation eher verschlechtert hat.

Abb. 10.6: Auswirkungen der EGM auf die eigene berufliche Situation (Online-Befragung; Anteile in Prozent²⁹)



Vergleicht man diese Ergebnisse mit der Befragung aus dem Jahr 2008 (Pfahl/Reuyß 2009), zeigen sich positive wie negative Veränderungen gleichermaßen (vgl. Tab. 10.1). Einerseits haben sich die Anteile der Väter erhöht, die für sich eher positive Auswirkungen der EGM diagnostizieren. Beispielsweise gaben 2008 lediglich neun Prozent der Väter an, ihr Ansehen habe sich verbessert, aktuell liegt dieser Wert bei 16 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Väter mit verringerten Aufstiegchancen in der Zeit von 16 Prozent auf 19 Prozent gestiegen. Auffällig ist bei dem Zeitvergleich auch die durchgängige Abnahme im neutralen Bereich, also dort, wo die Inanspruchnahme der EGM längerfristig folgenlos geblieben ist. Beim Tätigkeitsbereich sinkt der Wert von 89 Prozent auf 85 Prozent, beim Ansehen stellen wir eine Abnahme von 84 Prozent auf 75 Prozent fest, bei den Aufstiegsmöglichkeiten gaben 2008 noch 82 Prozent der Väter an, keinen Einfluss zu verspüren, aktuell liegt der Wert nur noch bei 76 Prozent und auch beim Einkommen sehen wir einen Rückgang von 86 Prozent im Jahre 2008 auf 80 Prozent im Jahre 2013.

²⁹ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

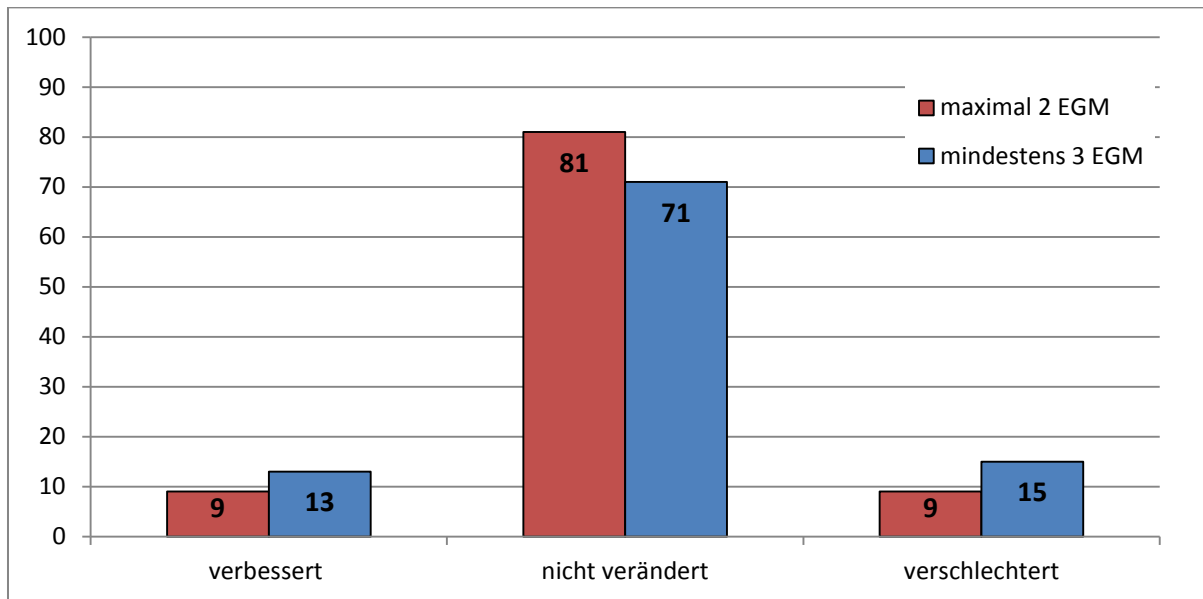
Tab.: 10.1: Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf die berufliche Situation aus Sicht der Väter Vergleich 2008 und 2013 (Angaben in Prozent)						
Durch die Nutzung der Elterngeldmonate hat/haben sich...	verbessert		nicht geändert		verschlechtert	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
mein Tätigkeitsbereich	3	8	89	85	8	6
mein Ansehen im Betrieb	9	16	84	75	7	9
mein Einkommen	4	11	86	80	10	9
meine Aufstiegsmöglichkeiten	2	5	82	76	16	19

Über die Ursachen dieser ambivalenten Entwicklungen kann teilweise nur spekuliert werden. Wir gehen davon aus, dass sich die Akzeptanz gegenüber Vätern in Elterngeldzeit in vielen Betrieben eher erhöht hat und dies ursächlich für die positiven Entwicklungen ist. Die Anzahl der Betriebe, in denen die Inanspruchnahmen von zumindest ein oder zwei EGM durch Väter zur Normalität geworden ist, hat zugenommen und hier bleibt es für den Großteil der Väter zumindest ohne längerfristige Folgen für ihren Karriereverlauf. Gleichzeitig, so unsere Vermutung, nehmen immer mehr Väter EGM auch dort, wo die Betriebskultur noch nicht als väterorientiert bezeichnet werden kann oder wo Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Verantwortlichen immer noch als Privatsache angesehen wird. Hier häufen sich dann auch die negativen Folgen für die beruflichen Entwicklungen der Väter.

Darüber hinaus spielen weitere Faktoren eine Rolle wie beispielsweise die Dauer der Inanspruchnahme, aber auch der berufliche Status und die Unterstützung durch die direkten Vorgesetzten. Insbesondere die Frage, ob die Väter im Anschluss an die EGM in Vollzeit oder Teilzeit einsteigen, ist hier maßgeblich, wie im Folgenden ausführlich gezeigt wird.

Wie die Dauer der EGM auf den weiteren Karriereverlauf der Väter Einfluss nimmt zeigt die Abbildung 10.7. Während 81 Prozent der sog. Zwei-Monats-Väter angeben, keine längerfristige Veränderung ihrer Arbeitssituation festzustellen, ist dies nur bei 71 Prozent der Väter mit einer längeren Elterngelddauer der Fall. Zwar konstatieren 13 Prozent der Väter mit mindestens drei EGM eine Verbesserung ihrer gesamten Arbeitssituation, aber 15 Prozent von ihnen bewerteten ihre berufliche Gesamtsituation infolge der EGM schlechter. Bei den Zwei-Monats-Vätern waren dies nur 9 Prozent. Dies bestätigt die Ausgangshypothese, dass sich in vielen Betrieben ein neuer Standard durchgesetzt hat. Die Inanspruchnahmen der sog. zwei Partnermonate bleibt eher folgenlos für die berufliche Weiterentwicklung als eine darüber hinaus gehende EGM-Dauer. Interessant ist auch, dass es bei einer längeren Dauer der EGM kaum Unterschiede macht, ob die Inanspruchnahme dann drei oder deutlich mehr Monate beträgt (ohne Abb.).

Abb. 10.7: Veränderung der generellen Arbeitssituation nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent³⁰)

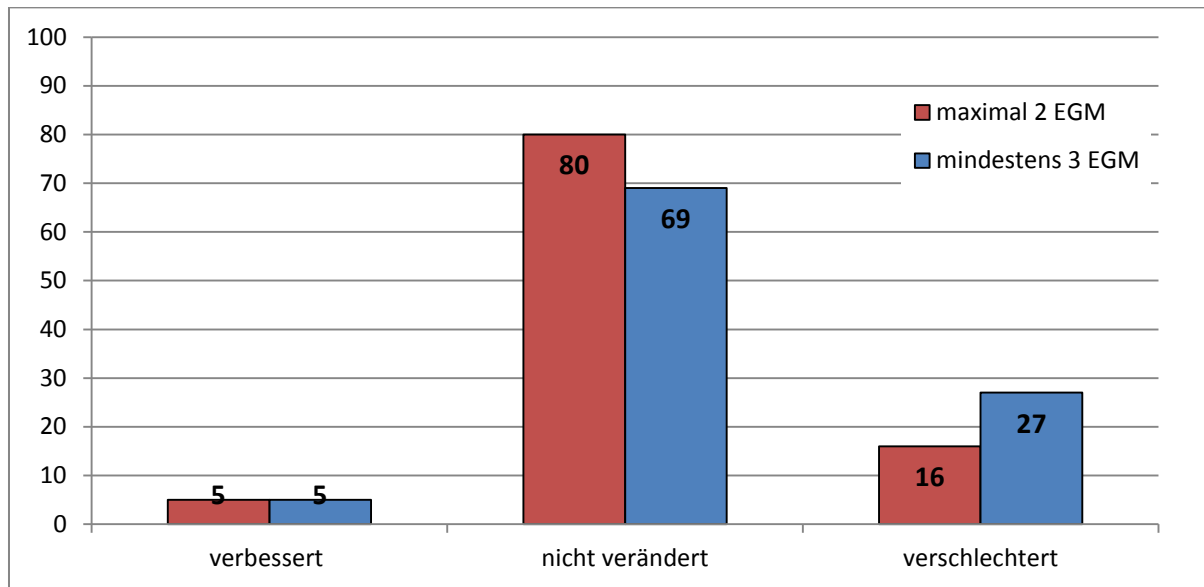


In der Tendenz zeigt sich ein ähnliches Bild bei den Auswirkungen auf den Tätigkeitsbereich nach dem Wiedereinstieg, beim Ansehen der Väter und bei der Einkommensentwicklung (ohne Abb.). Immer liegt der Anteil derer, für die die EGM keine Folgen hatten bei den Zwei-Monats-Vätern ca. 10 Prozent über dem der Väter mit einer längeren Elterngeldzeit. Auch bei den Verbesserungen wie bei den Verschlechterungen liegen die Väter mit einer Dauer von mindestens drei EGM vorne, wobei die Verschlechterungen gegenüber den Verbesserungen überwiegen.

Ein etwas schlechteres Bild ergibt sich bei genauerer Betrachtung der weiteren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Abb. 10.8). Während 80 Prozent der Zwei-Monats-Väter keine diesbezüglichen Veränderungen konstatieren, sind es bei den Vätern mit einer längeren Elterngeldzeit lediglich 69 Prozent. Deutlich geringer ist auch der Anteil der Väter, für die die EGM eher berufliche Aufstiegsmöglichkeiten nach sich zogen. Bei beiden Vätergruppen beträgt der Anteil gerade einmal fünf Prozent. Auffälliger sind die Zahlen im Hinblick auf schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten. Immerhin 16 Prozent der Zwei-Monats-Väter konstatieren Karriereeinbußen, bei einer Inanspruchnahme von mindestens drei EGM steigt dieser Wert auf 27 Prozent.

³⁰ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.8: Veränderung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten nach EGM-Dauer des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent³¹)



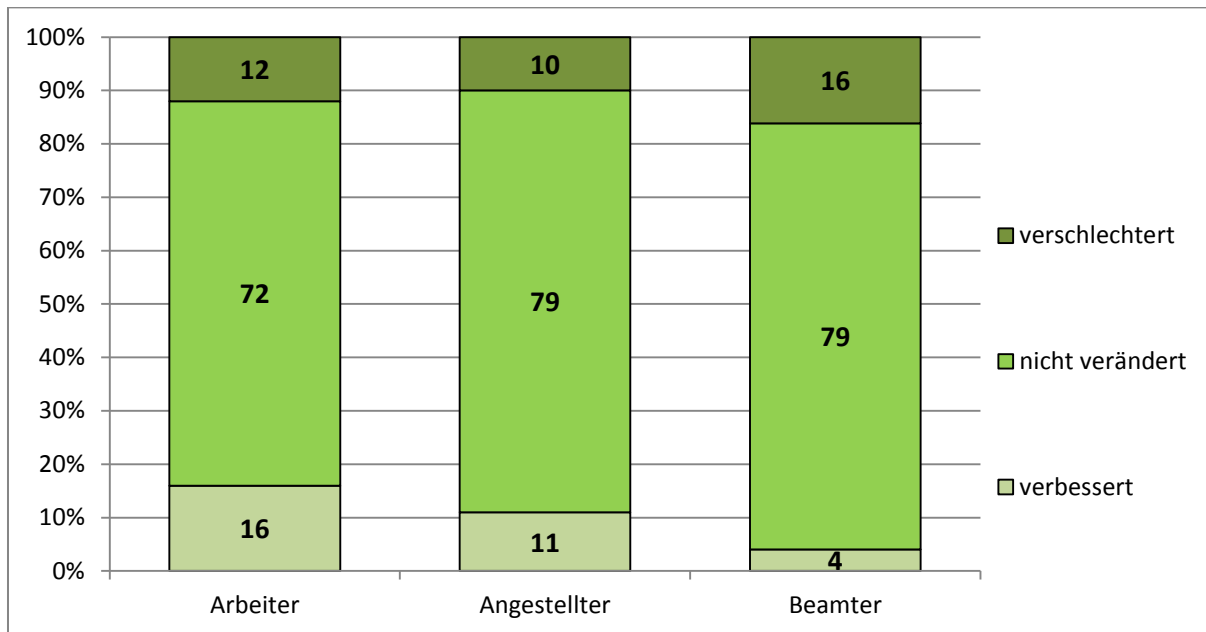
Die Aussagen der Väter aus den 43 qualitativen Interviews bestätigen die Ergebnisse der Online-Befragung weitestgehend. Es sind häufig die jüngeren Zwei-Monats-Väter, die berichten, dass zwei EGM als etabliert angesehen werden können. Wir haben es hier oftmals mit Vätern zu tun, die die betriebliche Umsetzung ihrer EGM umfassend planen und/oder ihre Entscheidungen stark an den Anforderungen ihrer Arbeitsstellen orientieren. So legen viele die EGM an das Ende der Gesamtanspruchsdauer oder sind bereit, die zwei Monate zu splitten. Es sind Sorgen zum Arbeitsaufkommen und die ungeklärte Vertretungsfrage sowie Bedenken hinsichtlich der eigenen beruflichen Positionierung und Verankerung bei Stellenwechsel und Karrieremöglichkeiten, die viele Väter davon abhalten, mehr als zwei EGM zu nehmen (vgl. Kap. 4 und 6).

Auch bei den Interviews sind es vor allem Väter mit mindestens drei EGM, die für sich schlechtere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten konstatieren. Unabhängig davon, ob der Betrieb generell als familienorientiert eingestuft wird, berichten sie von Einschränkungen ihrer bisherigen Tätigkeitsfelder, von Projekten mit weniger Verantwortung (z.B. Herr Spätlese, Herr Rebstock und Herr Malve) oder von einer erwartbaren Beförderung, die dann doch nicht erfolgte (z.B. Herr Walter).

Die Analysen der quantitativen Online-Befragung mit Elterngeldvätern zeigen darüber hinaus Differenzen bei den Auswertungen nach dem beruflichen Status der Väter (vgl. Abb. 10.9). Am ehesten bleiben die EGM für Angestellte ohne längerfristige Folgen (79 Prozent). Für elf Prozent von ihnen ist die Inanspruchnahme von Elterngeldzeit mit einer Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten verbunden, während fast genauso viele (zehn Prozent) eine Verschlechterung für sich feststellen. Bei den Beamten stellen ebenfalls 79 Prozent keine Veränderung fest, vier Prozent sagen, ihre beruflichen Aussichten hätten sich durch die EGM verbessert und ein überraschend hoher Anteil von 16 Prozent schätzt die Aufstiegschancen geringer ein. Bei den Arbeitern sagen 72 Prozent der Befragten, die EGM seien ohne Konsequenzen für die Karriere geblieben und 16 Prozent sehen eine Verbesserung, während zwölf Prozent eine Verschlechterung bezüglich der beruflichen Aufstiegschancen konstatieren.

³¹ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

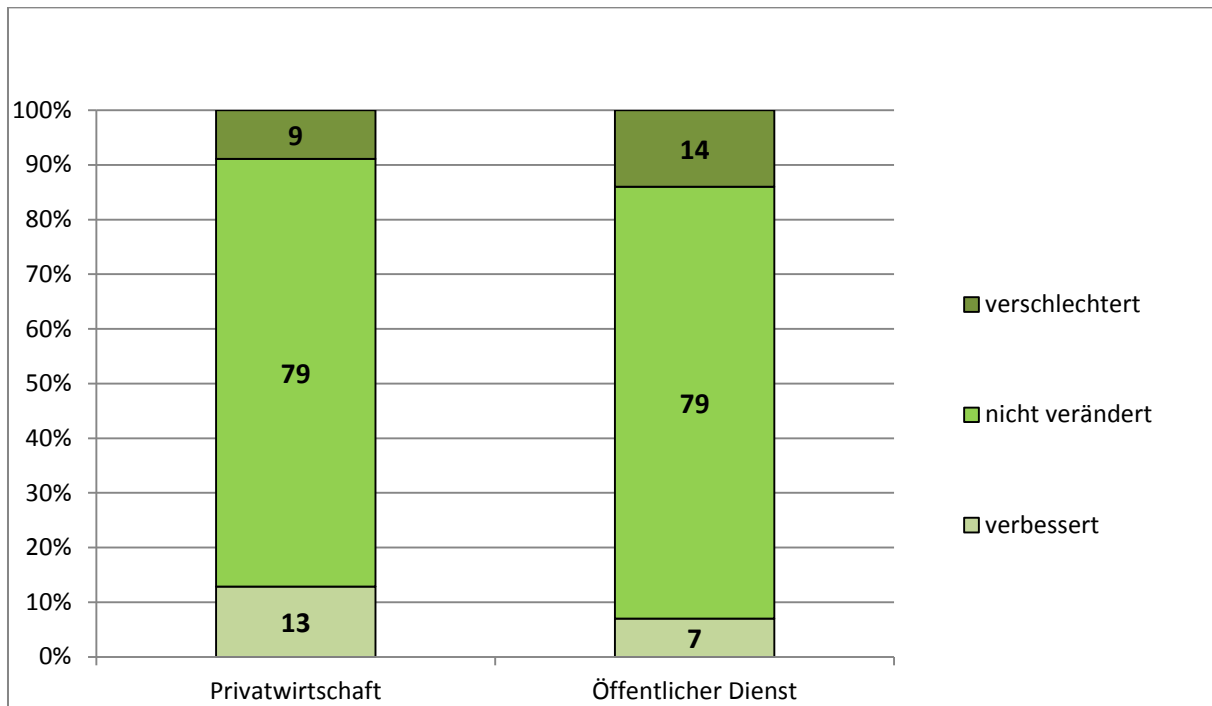
Abb. 10.9: Veränderung der Arbeitssituation insgesamt nach beruflicher Stellung des Vaters (Online-Befragung; Anteile in Prozent³²)



Auch die Differenzierung nach Öffentlichem Dienst versus Privatwirtschaft zeigt Unterschiede in den längerfristigen Folgen der EGM für die Väter (vgl. Abb. 10.10). In beiden Gruppen stellen zunächst rund acht von zehn Befragten (79 Prozent) keine längerfristigen Folgen in ihrer beruflichen Entwicklung fest. Überraschend ist der Vergleich bei den Veränderungen: 13 Prozent der Väter aus der Privatwirtschaft berichten von einer Verbesserung der beruflichen Gesamtsituation während dies nur sieben Prozent der Beschäftigten aus dem Öffentlichen Dienst tun. Dem entsprechend die Ergebnisse bei den Verschlechterungen: Hier sagen lediglich neun Prozent der Beschäftigten aus der Privatwirtschaft ihre berufliche Gesamtsituation habe sich längerfristig in Folge der EGM verschlechtert, während dies 14 Prozent der Väter aus dem Öffentlichen Dienst angeben. Diese Unterschiede überraschen insofern, als dass bei Fragen der Umsetzung und der Reaktionen aus dem betrieblichen Umfeld die Privatwirtschaft tendenziell schlechter abschneidet als der Öffentliche Dienst (vgl. Abb. 6.3. und 6.7). In der Langfristperspektive scheint die Privatwirtschaft Entscheidungen der Väter für ein temporär stärkeres Familienengagement zu Lasten der Erwerbsarbeit eher zu „verzeihen“.

³² Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.10: Veränderung der Arbeitssituation insgesamt nach Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (Online-Befragung; Anteile in Prozent³³)

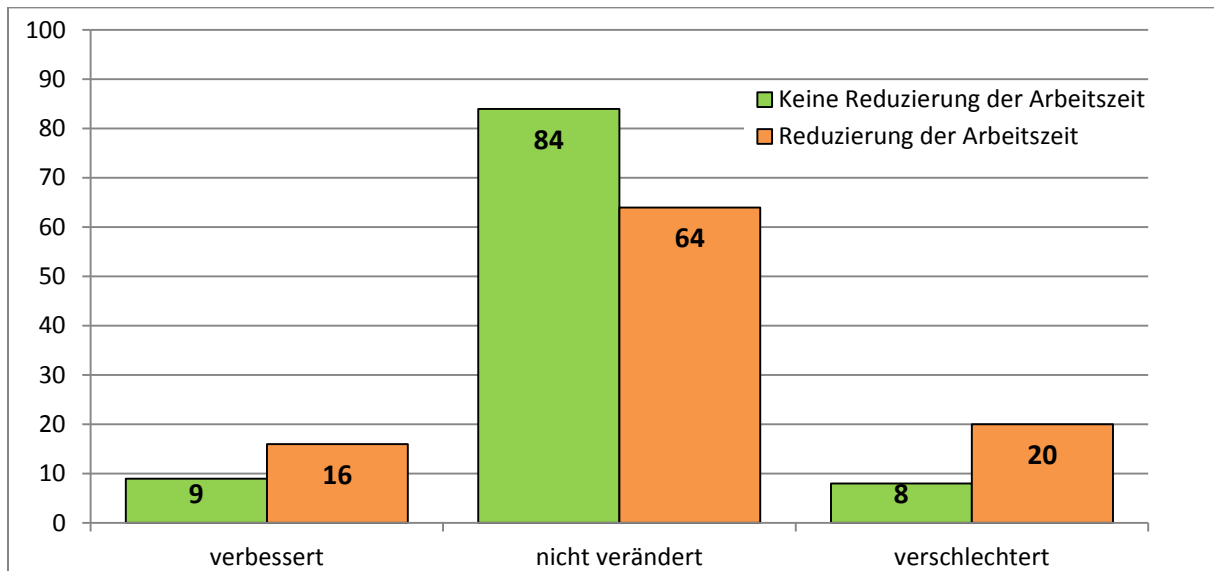


Bereits in der Vorgängerstudie (Pfahl/Reuyß 2009) konnte festgestellt werden, dass Väter, die ihr berufliches Engagement über die EGM hinaus zugunsten der Familie zurückschrauben, deutlich häufiger Karriereeinbußen hinnehmen müssen. Wie sieht dies heute aus?

Während lediglich neun Prozent der Väter, die ihr vorheriges Arbeitszeitvolumen beibehalten haben, von einer Verbesserung ihrer gesamten Arbeitssituation berichten, sind es 16 Prozent der Väter, die ihre Arbeitszeit nach dem Wiedereinstieg reduziert haben (vgl. Abb. 10.11). Insofern könnte man hier einen gegenläufigen Eindruck zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2008 vermuten. Dieser Eindruck wird jedoch schnell reduziert, wenn die weiteren Befragungsergebnisse betrachtet werden. Zum einen verändert sich für 84 Prozent der Väter mit gleichbleibender Arbeitszeit die berufliche Gesamtsituation nicht, bei Vätern mit einer Arbeitszeitreduzierung liegt dieser Anteil gerade mal bei 64 Prozent. 20 Prozent der Väter mit Arbeitszeitreduzierung mussten eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation in Kauf nehmen, während es in der anderen Gruppe nur acht Prozent waren, für die sich die Situation verschlechtert hat.

³³ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

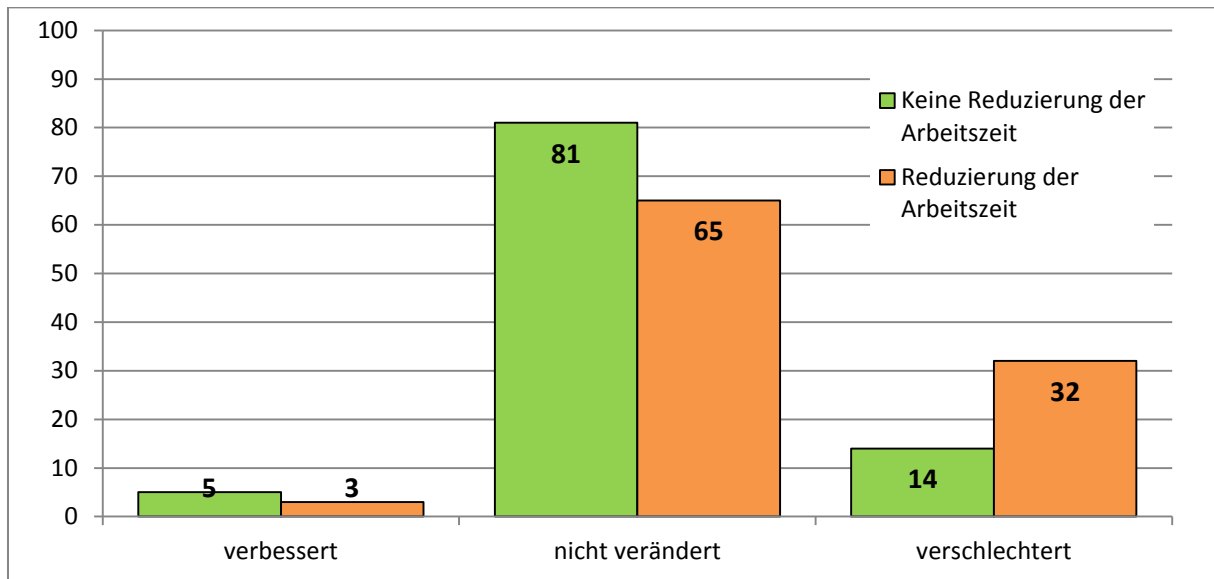
Abb. 10.11: Veränderung der Arbeitssituation insgesamt nach Reduzierung der Arbeitszeit (Online-Befragung; Anteile in Prozent³⁴)



Diese überwiegend negativen Veränderungen beziehen sich gleichermaßen sowohl auf die Arbeitsinhalte (Tätigkeitsbereiche) als auch auf das Ansehen der Väter im Betrieb (ohne Abb.). Besonders deutlich wird der Einfluss der Arbeitszeitreduktion bei der Frage nach den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Abb. 10.12). Nur knapp zwei Drittel der Väter (65 Prozent), die nach ihrem Wiedereinstieg ihre Arbeitszeit reduziert haben, berichten von gleichbleibenden Aufstiegsmöglichkeiten. Fast jeder dritte Befragte (32 Prozent) gibt an, seine Karriereaussichten hätten sich verschlechtert und nur drei Prozent konnten vom Gegenteil berichten. Ganz offensichtlich wird eine über die Elterngeldzeit hinausgehende Arbeitszeitreduzierung noch immer mit deutlichen Einbußen bei den weiteren Aufstiegsmöglichkeiten sanktioniert.

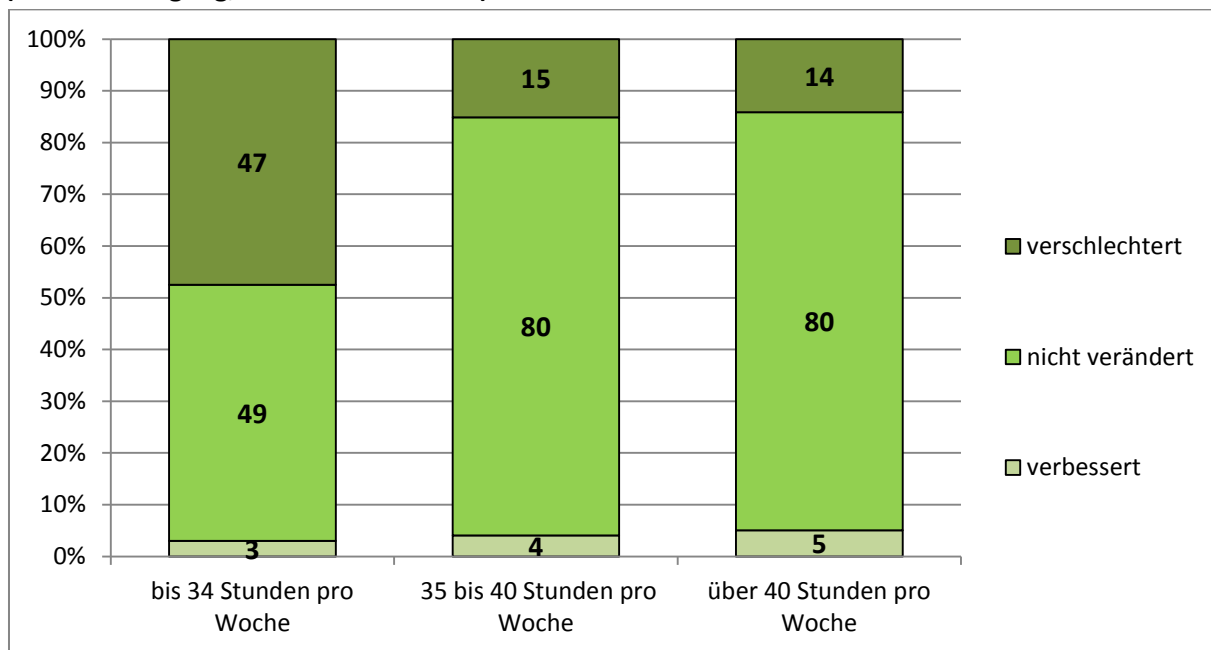
³⁴ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.12: Veränderung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach Reduzierung der Arbeitszeit (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die Erkenntnis vieler Frauen, dass Teilzeit und Karriere sich ausschließen, ist zunehmend eine Erfahrung, die auch Männer machen müssen. Noch deutlicher wird dies, wenn das Arbeitszeitvolumen betrachtet wird (vgl. Abb. 10.13). Dabei liegt die Stundengrenze, ab der das Risiko für deutlich verminderte Aufstiegsmöglichkeiten steigt, bei den befragten Vätern sehr hoch, nämlich bei 35 Stunden pro Woche. Demgegenüber sind die Ergebnisse in den Gruppen „35 bis 40 Stunden pro Woche“ und „über 40 Stunden pro Woche“ nahezu identisch: In beiden Gruppen geben 80 Prozent der Väter an, keine Veränderungen bei den Aufstiegsmöglichkeiten erfahren zu haben. Für vier Prozent bzw. fünf Prozent haben sich die Karrieremöglichkeiten verbessert – dagegen berichten immerhin 15 Prozent bzw. 14 Prozent dieser Väter von schlechteren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Deutlich schlechter ist das Bild bei den Vätern, die in Teilzeit mit „bis 34 Stunden pro Woche“ tätig sind: Hier konnte nicht einmal jeder zweite Vater (49 Prozent) über gleichbleibende Aufstiegsmöglichkeiten berichten und fast ebenso viele (47 Prozent) mussten schlechtere Karriereaussichten hinnehmen.

Abb. 10.13: Veränderung der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten nach aktueller Arbeitszeitdauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent³⁵)

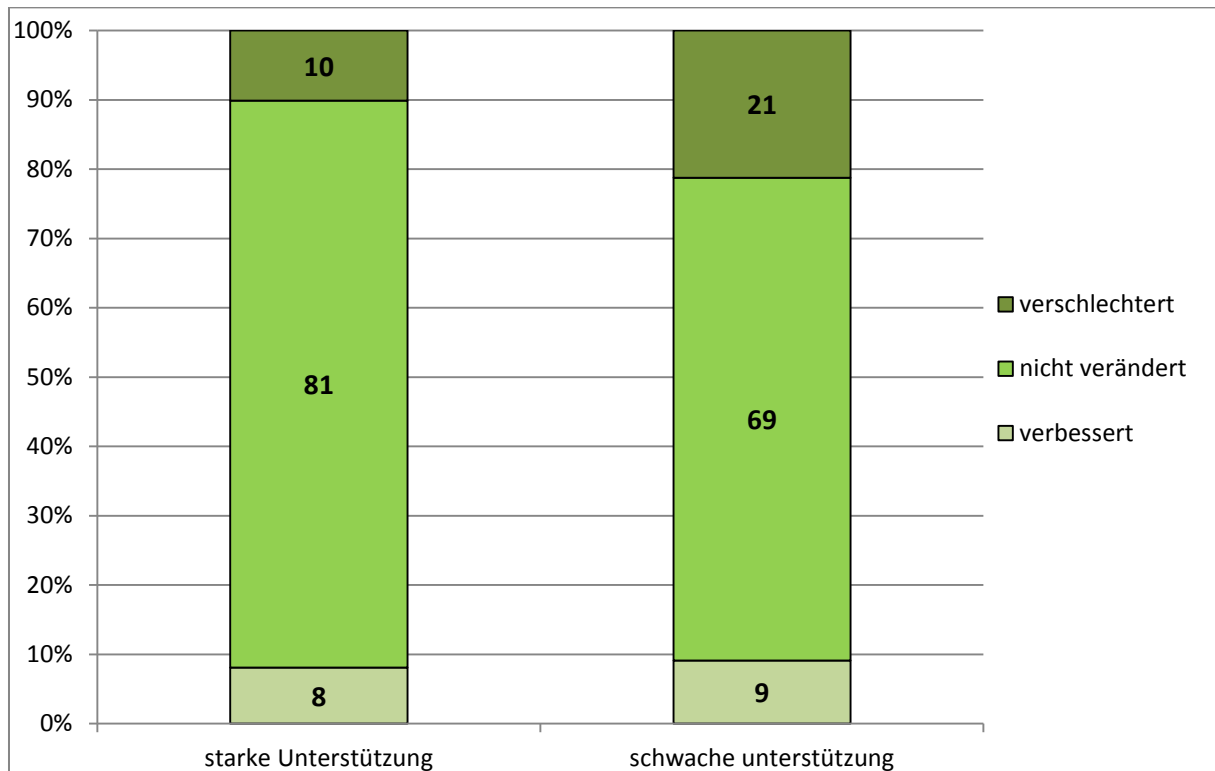


Wie bereits ausführlich in Kapitel 6 und im ersten Teil dieses Kapitels beschrieben, haben auf betrieblicher Ebene vor allem die unmittelbaren Vorgesetzten den größten Einfluss auf die Nutzungsmuster und den erfolgreichen Wiedereinstieg der Väter. Ob und wie sie den weiteren Karriereverlauf der Väter beeinflussen und welche Bedeutung der Personalabteilung und dem Betriebs- bzw. Personalrat dabei zukommen, zeigen die folgenden Analyseergebnisse.

Bei der Vätergruppe, die bei der Umsetzung der EGM starke bis sehr starke Unterstützung durch die Vorgesetzten erfahren haben, geben elf Prozent an, dass sich ihre Arbeitssituation insgesamt nach ihrer Rückkehr eher verbessert hat (vgl. Abb. 10.14). Für 83 Prozent der Väter ergaben sich keine Veränderungen, weder zum Positiven noch zum Negativen. Und nur für fünf Prozent hat sich die Arbeitssituation eher verschlechtert. Ganz anders stellt sich das Ergebnis bei den Vätern dar, die keine oder nur eine sehr schwache Unterstützung erfuhren. Zwar sind es auch hier fast genauso viele Väter (zehn Prozent), deren Arbeitssituation sich verbessert hat, aber nur 66 Prozent geben an, dass ihre Arbeitssituation gleich geblieben ist und für fast jeden vierten Vater (24 Prozent) hat sich die berufliche Situation längerfristig verschlechtert. Dies zeigt eindrücklich, welche bedeutsame Rolle die unmittelbaren Vorgesetzten, nicht nur bei der Frage der Inanspruchnahme von EGM sowie dem Gelingen des unmittelbaren Wiedereinstiegs spielen, sondern auch bei der längerfristigen beruflichen Entwicklung der Elterngeldväter.

³⁵ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

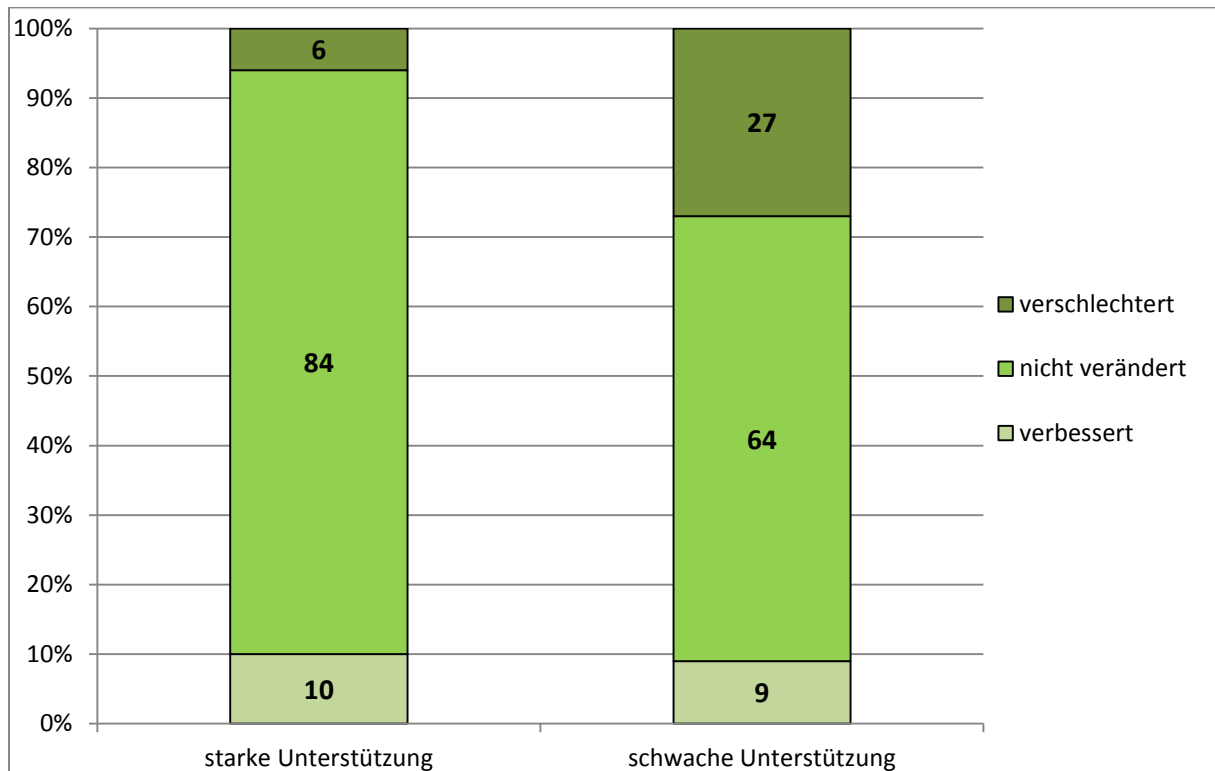
Abb. 10.14: Veränderung der Arbeitssituation nach Unterstützung von direkten Vorgesetzten (Online-Befragung; Anteile in Prozent³⁶)



Doch nicht nur die unmittelbaren Vorgesetzten beeinflussen den Karriereverlauf der Väter längerfristig. Auch das Verhalten der Personalabteilung spielt dabei eine wesentliche Rolle (vgl. Abb. 10.15). Differenziert man die Antworten der Väter zu der Entwicklung ihrer beruflichen Gesamtsituation nach dem Unterstützungsgrad der Personalabteilung, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Vorgesetzten. Auch hier sind die negativen Auswirkungen deutlich höher, wenn die Personalabteilung die Väter bei der Umsetzung ihrer Elternzeitwünsche nicht oder nur sehr geringfügig unterstützt. Hier liegt der Anteil der Väter sogar bei 27 Prozent und für lediglich 64 Prozent hat sich an der beruflichen Gesamtsituation längerfristig nichts geändert.

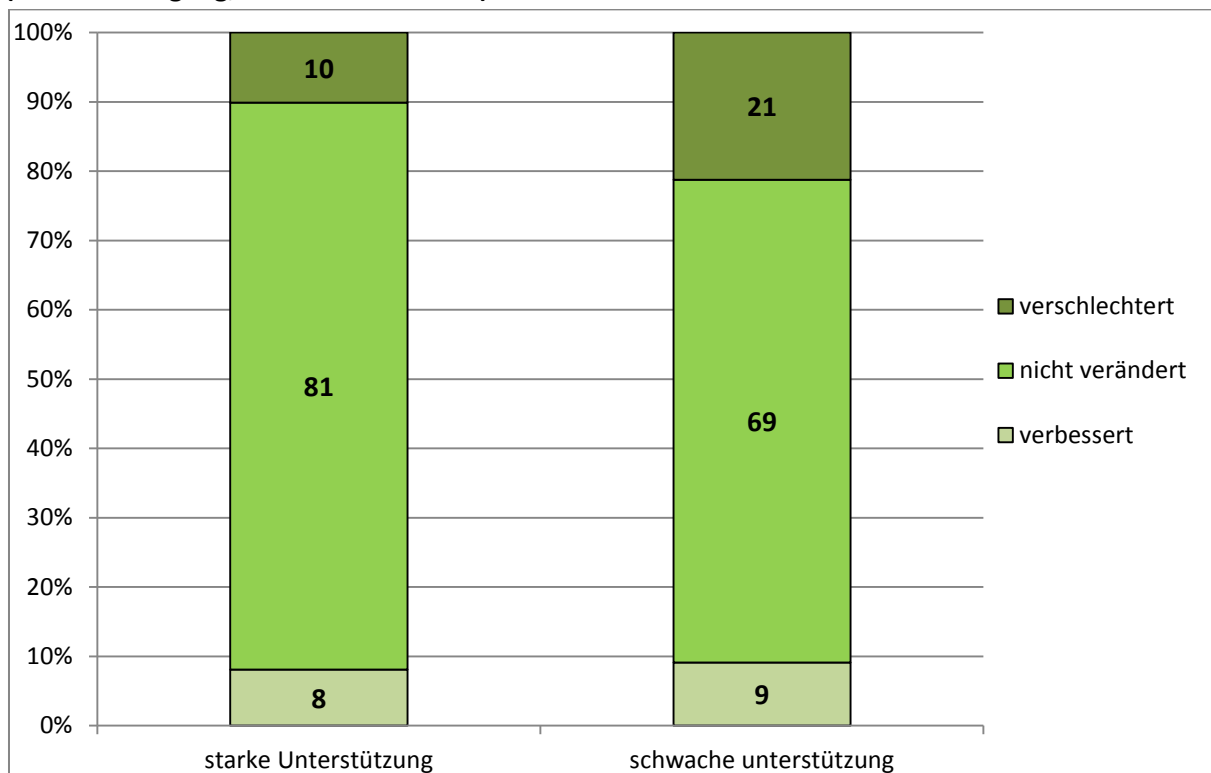
³⁶ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Abb. 10.15: Veränderung der Arbeitssituation nach Unterstützung von der Personalabteilung (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Nicht ganz so stark ist der Einfluss, wenn die Antworten der Väter nach der Unterstützung durch die betrieblichen Interessenvertretungen unterschieden werden, trotzdem zeigen sich immer noch z.T. deutliche Unterschiede in den Ergebnissen (vgl. Abb. 10.15). Auch hier sind die Anteile der Väter, für die sich die berufliche Gesamtsituation verbessert hat, in beiden Gruppen nahezu identisch (acht Prozent versus neun Prozent). Jedoch haben sich für 81 Prozent der Väter, die eine starke Unterstützung durch den Betriebs-/Personalrat erfahren haben, die beruflichen Entwicklungsperspektiven insgesamt nicht verändert und für zehn Prozent dieser Väter hat sich die Situation verschlechtert. Bei den Vätern ohne bzw. mit nur einer geringen Unterstützung durch die betriebliche Interessenvertretung konnten nur 69 Prozent der Väter von einer unbeeinflussten Karriereentwicklung berichten und für mehr als jeden fünften Vater (21 Prozent) hat sich die berufliche Entwicklungsperspektive verschlechtert.

Abb. 10.16: Veränderung der Arbeitssituation nach Unterstützung vom Personalrat/Betriebsrat (Online-Befragung; Anteile in Prozent³⁷)



10.4 Zusammenfassung

Rund ein Viertel der interviewten Väter und rund jeder zehnte Vater aus der Online-Befragung haben in ihren Betrieben die Erfahrung gemacht, dass die EGM ihrer beruflichen Gesamtsituation eher geschadet haben. Die Palette der negativen Konsequenzen umfasst Aspekte wie Ansehensverlust und schlechte Bewertungen, qualitativ minderwertigere Arbeitsinhalte, Einkommenseinbußen bis hin zum Ausbleiben von Beförderungen.

Wesentlich für die karrierebremsenden Wirkungen ist die Dauer der Inanspruchnahme. Bis auf wenige Ausnahmen berichtet kaum ein Vater mit maximal zwei EGM von ernsthaften Wiedereinstiegsproblemen und auch nicht von dauerhaften Einschränkungen bei der beruflichen Entwicklung. Anders hingegen das Bild bei den Vätern mit mindestens drei EGM. Die Gefahren von negativen Folgen für die gesamte berufliche Entwicklung steigen mit einer Elterngeldzeit von mehr als zwei Monaten deutlich an. Am geringsten ist noch das Risiko eines veränderten, meist schlechteren Tätigkeitsprofils. Ansehens- und Einkommensverluste kommen öfter vor als bei einer kürzeren Elterngeldzeit, sind jedoch nicht die häufigsten Folgen einer längeren Elterngeldzeit. Am deutlichsten zeigt sich das Risiko bei den schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Mehr als jeder vierte Vater muss hier negative Erfahrungen machen.

Die Benachteiligung von Vätern auf Grund von Teilzeitarbeit während der Elterngeldphase oder Elternzeit ist offensichtlich. Diese 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. Für die Väter äußert sich die Benachteiligung dadurch, dass sie von karriereför-

³⁷ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

dernden Maßnahmen ausgegrenzt werden oder der berufliche Aufstieg im Gegensatz zu direkten Arbeitskolleg/innen bei ihnen ausbleibt.

Teilzeit ist für diese Männer zum größten Karrierehindernis geworden. Ein beruflicher Aufstieg und Teilzeitarbeit ist anscheinend nach wie vor in den wenigstens Betrieben denkbar. In einigen Fällen zeigt sich aber auch, dass die auf Grund von Teilzeitarbeit geminderten Aufstiegschancen eine befristete Benachteiligung darstellen, die mit der Rückkehr auf Vollzeit endet.

Einen ähnlich negativen Effekt wie Teilzeit haben auch familiär bedingte Entscheidungen wie Home-Office und die Inanspruchnahme der sog. Kinderkrankentage – insbesondere in Betrieben mit einer starken Präsenzkultur.

Über wirklich langfristige und tiefgreifende Benachteiligungen in Form von grundlegenden beruflichen Diskriminierungen berichtet dagegen nur eine sehr kleine Minderheit – wie Herr Rabe oder Herr Spätlese, die auf Grund ihres familiären Engagements komplett von Führungsaufgaben ausgeschlossen wurden, denen Aufstiegspositionen verweigert oder die Rolle als Leistungsträger kurzerhand abgesprochen wurden. Dennoch ist die Sorge der Väter um ihre berufliche Karriere berechtigt.

Einige Väter passen sich daher den Anforderungen an, die die betrieblichen Rahmenbedingungen vorgeben, um weiter Karriere machen zu können. Bei anderen vollzieht sich eine Prioritätenverschiebung hin zur Familie, die mit Anstrengungen einhergeht, Arbeitszeiten eher ans Privatleben anzupassen und Karriereambitionen zurückzuschrauben. Andere wiederum konzentrieren sich auf Grund ihrer Karriereambitionen und der drohenden Benachteiligungen bei den folgenden Kindern eher wieder auf den Beruf. Dennoch bereut keiner von ihnen, berufliche Karriere gegen Kinder eingetauscht zu haben, insbesondere dann nicht, wenn ihre Unternehmen Familie und Beruf zu entgegengesetzten Polen machen, die scheinbar nicht miteinander vereinbar sind.

Deutlich wurde auch, wie wichtig die Unterstützung der verschiedenen betrieblichen Akteure ist, wenn die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Väter weiterhin gewährleistet sein sollen. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei den unmittelbaren Vorgesetzten. Die Beispiele – wie auch die quantitativen Ergebnisse – belegen die Notwendigkeit einer nicht nur familienfreundlichen sondern darüber hinaus vätersensiblen Betriebskultur. Fürsorgebedingte Einschränkungen des beruflichen Engagements der Väter sollten ermöglicht werden – dazu gehört, dass Familienauszeiten nicht mit beruflichen Nachteilen verbunden sein dürfen.

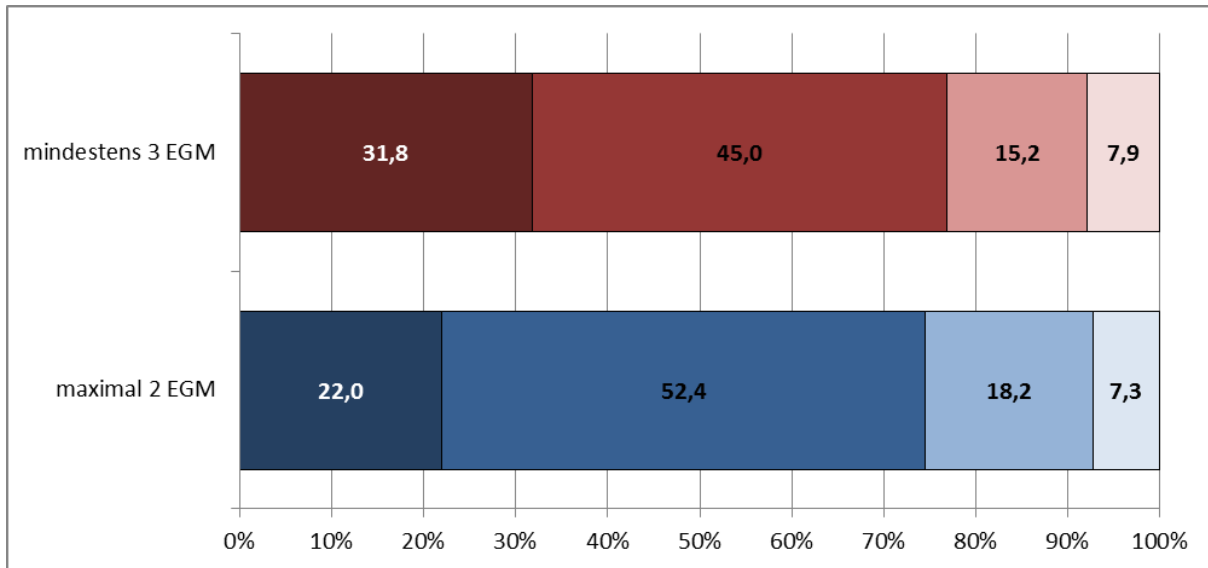
11. Bewertung betrieblicher und gesellschaftlicher Vereinbarkeitsmöglichkeiten durch Väter

Langfristige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eine wesentliche Voraussetzung für das nachhaltige partnerschaftliche Engagement von Vätern in Kinderbetreuung und Haushalt. Hier sind sowohl die Betriebe als auch die Politik und die Gesellschaft als Ganzes gefragt, wie bereits die Ergebnisse der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009) gezeigt haben. Die Autor/innen gehen von einer „Gleichstellungswirkung“ der 2007 eingeführten neuen Elterngeldregelung auf Betriebs- und Paarebene aus, deren Nachhaltigkeit mit dem aktuellen Projekt „Elterngeldzeit für Väter“ genauer unter die Lupe genommen wird. Vor dem Hintergrund der nun bereits mehrjährigen Erfahrung mit der Elterngeldregelung innerhalb von Betrieben und Kommunen, aber auch in der Politik und in Paarbeziehungen, werden im folgenden Kapitel die Bewertungen betrieblicher und gesellschaftlicher Vereinbarkeitsmöglichkeiten durch die 43 interviewten Väter und 14 ihrer Partnerinnen sowie durch die Teilnehmer der Online-Befragung analysiert.

Die betriebliche Ebene spielt dabei eine wesentliche Rolle. Betriebliche Angebote, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, tragen vielfach zum Gelingen einer Balance zwischen beruflichen und privaten Erfordernissen bei und wirken sich positiv auf Motivation, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Insbesondere Menschen, die im privaten bzw. familialen Bereich Verantwortung für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, werden durch passgenaue betriebliche Angebote entlastet und ihre Arbeitsfähigkeit wird damit langfristig erhalten.

Die Zufriedenheit der Väter aus der Online-Befragung mit den Vereinbarkeitsmöglichkeiten in ihrem Betrieb ist erfreulich hoch: Knapp ein Viertel bewertet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Betrieb mit „sehr gut“, weitere 50 Prozent mit „gut“. Wie Abbildung 11.1 zeigt, haben insbesondere Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, gute Erfahrungen in ihren Betrieben gemacht bzw. es haben gerade diese Betriebe längere Elterngeldphasen der Väter unterstützt.

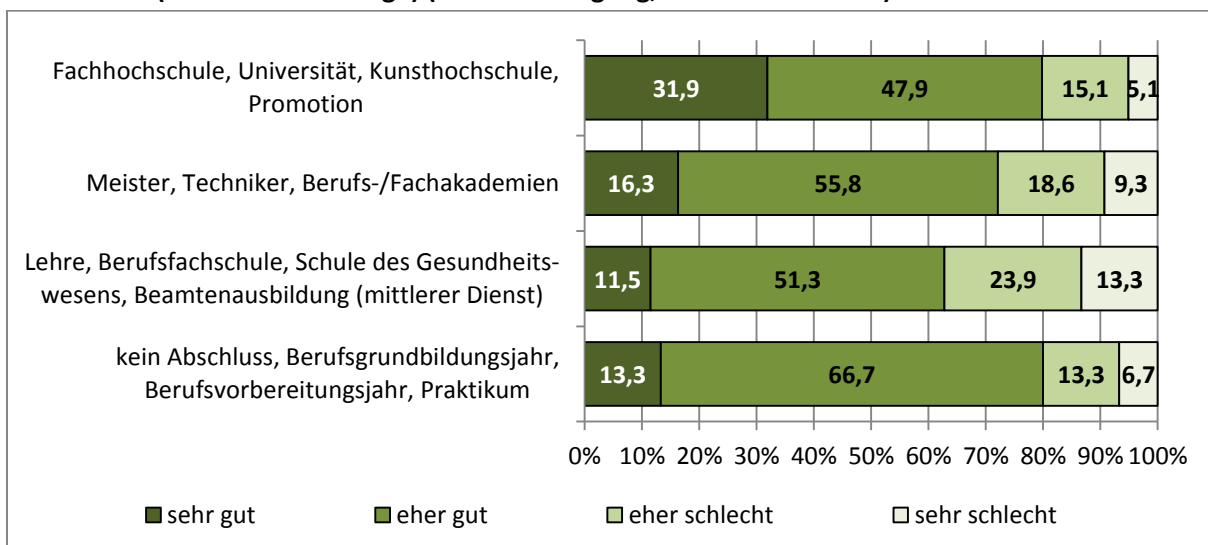
Abb. 11.1: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb nach EGM-Dauer (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: Von „sehr gut“ (dunkle Farbtöne) über „eher gut“ und „eher schlecht“ nach „sehr schlecht“ (helle Farbtöne).)

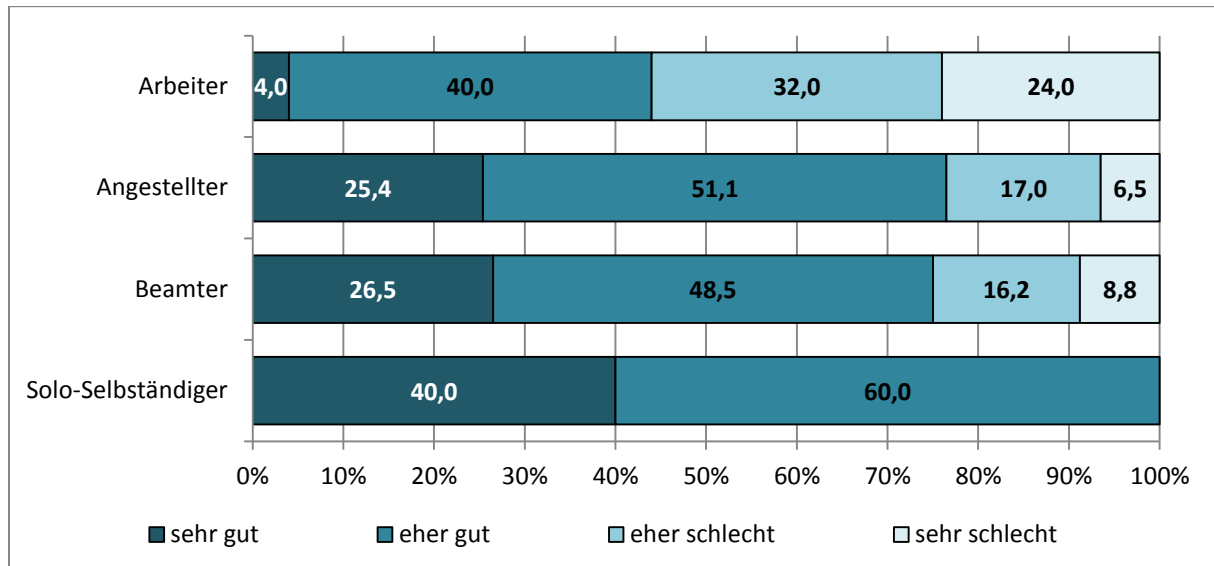
Allerdings finden nicht alle befragten Väter gleich gute Vereinbarkeitmöglichkeiten in ihren Betrieben vor. Die Bewertungen variieren z.B. signifikant mit dem *Qualifikationsniveau* (vgl. Abb. 11.2) und der *beruflichen Stellung* (vgl. Abb. 11.3) der Väter. Während knapp ein Drittel aller Befragten mit einem Hochschulabschluss ihrer betrieblichen Vereinbarkeitssituation das Prädikat „sehr gut“ verleiht, äußern sich Väter mit geringerer Qualifikation deutlich verhaltener.

Abb. 11.2: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb nach Qualifikationsniveau (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Darüber hinaus berichtet jeweils ein Viertel der Angestellten und Beamten von „sehr guten“ Vereinbarkeitsmöglichkeiten, unter den Arbeitern kommt dagegen nur ein verschwindend geringer Anteil von vier Prozent in den Genuss einer solchen betrieblichen Situation.

Abb. 11.3: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb nach beruflicher Stellung (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Es gilt also einen detaillierteren Blick auf die konkreten betrieblichen (und auch gesellschaftlichen) Vereinbarkeitsmöglichkeiten zu werfen, was wir mit Hilfe einer qualitativen Analyse der 43 Väter-Interviews getan haben. Die in qualitativen Einzelinterviews befragten Väter berichten von ihren Erfahrungen in Bezug auf betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie nennen Positivbeispiele aus ihrem Arbeitsalltag, regen Verbesserungen an und erzählen von schwierigen Situationen, aus denen wiederum Veränderungspotenziale abgeleitet werden können. Insgesamt sprechen sie eine Vielzahl von Faktoren an, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und fördern oder auch erschweren und hemmen. Dabei kommen folgende Themenbereiche in den Blick:

- (1) Arbeitszeitoptionen, also die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit kurz- oder langfristig zu reduzieren, wieder aufzustocken und/oder zu unterbrechen
- (2) Aspekte der Arbeitsorganisation in Bezug auf arbeitsinhaltliche und zeitliche Erfordernisse
- (3) Maßnahmen zur Karriereförderung
- (4) die jeweilige Unternehmenskultur und das betriebliche Arbeitsklima
- (5) Angebote und Merkmale des Betriebs

Tab. 11.1: Förderliche und hemmende Vereinbarkeitsfaktoren auf betrieblicher Ebene	
Faktoren, die die Vereinbarkeit...	
erleichtern/fördern	erschweren/hemmen
Arbeitszeitoptionen	
Flexible Arbeitszeiten	Unflexible Arbeitszeiten
Passgenaue Teilzeitmodelle	Nachteile bei der Teilzeit-Nutzung
Planungssicherheit	
Kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten	Unzureichende Freistellungsmöglichkeiten
Arbeitsorganisation	
Betriebliche Home-Office-Regelungen	Fehlende Home-Office-Angebote
Verlässliche Vertretungsregelungen	Unzureichende Vertretungsregelungen
Betriebliche Praxis des Kontakthaltens	Fehlendes Interesse am Kontakthalten
	Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg
Rücksichtnahme bei der Arbeits(zeit)organisation	Mangelnde Rücksichtnahme bei der Arbeitsplanung
Karriereförderung	
Unabhängige Leistungsbewertung	Negative Effekte einer ausgeprägten Anwesenheitskultur
Familienkompetenz als Karrierebaustein	Engagement in der Familie als Karrierehindernis
Produktive Nutzung von „Karriere-Brüchen“	
Offenheit für Karrierealternativen	
Unternehmenskultur & Arbeitsklima	
Familienfreundliche Unternehmensphilosophie	Diskrepanz zwischen Unternehmenspolitik und betrieblicher Praxis
Gutes soziales (Arbeits-)Klima	
Akzeptanz von Elterngeldmonaten	
Positive Teilzeit-Kultur	
Verständnis von Vorgesetzten für familiäre Belange	Mangelndes Verständnis von Vorgesetzten
Unterstützung von Kolleg/innen	Abwertende Kommunikation am Arbeitsplatz
Vorbilder im Betrieb	Fehlende Vorbilder im Betrieb
	Begrenzung auf zwei „Partnermonate“
Angebote & Merkmale von Betrieben	
Betriebliche Vereinbarkeitsangebote	Ungleicher Zugang zu betrieblichen Angeboten
Förderliche Beschäftigtenstruktur	
	Betriebliche Restrukturierungsprozesse
Krisenfestigkeit des Betriebs & Arbeitsplatzsicherheit	Krisenanfälligkeit des Betriebs

Tabelle 11.1 gibt einen Überblick über die konkreten Einzelfaktoren, die diesen fünf Themenbereichen zugeordnet werden können. Im Folgenden werden die aufgelisteten Faktoren nacheinander vorgestellt und mit den Erfahrungen der interviewten Väter verknüpft: Kapitel 11.1 bespricht die in den Betrieben als förderlich bewerteten Faktoren, Kapitel 11.2 beschäftigt sich mit Vereinbarkeitsproblemen und betrieblichen Erschwernissen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Innerhalb

der beiden Teilkapitel werden jeweils zuerst spezifische Maßnahmen in Bezug auf Arbeitszeitorptionen, Arbeitsorganisation und Karriereförderung vorgestellt (Themenbereiche eins bis drei). Das Gelingen dieser Maßnahmen ist abhängig vom größeren betrieblichen Rahmen wie z.B. dem Arbeitsklima oder Unternehmensmerkmalen (Themenbereiche vier bis fünf), die daran anschließend thematisiert werden. In Kapitel 11.3 werden die Bewertungen der gesellschaftlichen Vereinbarkeitsoptionen zusammengefasst. Diese konzentrieren sich auf folgende Aspekte: Faktoren im räumlichen Umfeld, Kinderbetreuung, berufliche Gleichstellung von Frauen sowie politische Maßnahmen zur Steigerung des Care-Engagements von Vätern. Die Analyseergebnisse der Väter-Interviews werden an geeigneten Stellen mit Auswertungen aus der Online-Befragung ergänzt und unterstrichen.

11.1 Betriebliche Faktoren, die die Vereinbarkeit fördern

In diesem Teil des Kapitels werden alle Faktoren nacheinander vorgestellt, die von den interviewten Vätern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Betrieb als erleichternd bzw. förderlich erlebt werden (vgl. linke Spalte von Tab. 11.1).

Flexible Arbeitszeiten

Wie bereits in Kapitel 7 ausführlich dokumentiert, spielen flexible Arbeitszeiten eine herausragende Rolle, um eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Sie werden von den Vätern auch nach den Elterngehaltmonaten in breitem Umfang genutzt. Die interviewten Väter berichten vielfach über das selbstbestimmte und an die aktuellen Bedürfnisse der Familie angepasste Variieren von Arbeitsbeginn und Arbeitsende sowie über die Möglichkeit, z.B. über ein Arbeitszeitkonto angesammelte Überstunden bei Bedarf verlässlich abbauen zu können. Die Väter können dadurch beispielsweise feste wöchentliche Termine mit ihren Kindern wahrnehmen oder spontan auf Betreuungsgpässe reagieren. Herr Schmied weiß:

„Also ich genieße das sehr, die Flexibilität bei der Tätigkeit, [...] die Möglichkeit der Gleitzeit zu haben, das genieße ich sehr. Weil viele Probleme dadurch, dass es die Gleitzeitmöglichkeit gibt, gar nicht erst entstehen.“ (Herr Schmied, 239)

Insbesondere Erkrankungen des Kindes und notwendige Krankenhausaufenthalte stellen berufstätige Eltern regelmäßig vor schwierige Entscheidungen, die häufig am Morgen auf die Schnelle getroffen werden müssen. Flexible Arbeitszeiten, z.B. in Form eines Gleitzeitkontos, entschärfen mögliche Betreuungskonflikte, wie Herr Mönig berichtet:

„Wenn es jetzt unter der Woche war mit Arztbesuchen oder so, haben wir einfach unsere Gleitzeit genommen. Wir haben einfach Minusminuten, Minusstunden dann gemacht. Und, Tatsache, ich sogar ein bisschen mehr als meine Frau. Ich habe sogar mehr darunter gelitten. Ansonsten, wie gesagt, Krankheitstage nehmen wir jetzt, wo er im Krankenhaus ist.“ (Herr Mönig, 145)

Auch die Variante der Vertrauensarbeitszeit wird von mehreren Vätern als wichtiges Vereinbarkeitsinstrument hervorgehoben. Sie kann das Engagement von berufstätigen Vätern in der Kinderbetreuung stärken, wie folgende morgendliche Szene bei Familie Kelter veranschaulicht:

„Ich kann auch mal sagen: Heute fahre ich einfach mal ganz locker mit meiner Tochter, und wenn sie noch morgens noch ein Toastbrot mehr essen will, dann essen wir es, und wir bleiben zusammen und spielen wegen mir noch was, einfach so, weil sie gut drauf ist, und dann will ich ja auch was davon haben, und dann komme ich erst um neun.“ (Herr Kelter, 161)

Passgenaue Teilzeitmodelle

Für viele der interviewten Väter ist eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung mit Teilzeitarbeit verbunden. Passgenaue Teilzeitmodelle sind dafür jedoch eine wesentliche Voraussetzung. Dies betrifft auch die Möglichkeit, während der Elterngeldmonate Teilzeit arbeiten zu können. Herr und Frau Rabe beispielsweise organisieren die Betreuung ihres gemeinsamen Kindes auf der Grundlage eines funktionierenden Teilzeitmodells folgendermaßen:

„Das haben wir hinbekommen. Also das hieß dann, meine Frau hat zwei Tage gearbeitet und ich habe dann drei Tage die Woche gearbeitet. Und so konnten wir praktisch ... so war jeden Tag einfach jemand da fürs Kind, und so haben wir das hinbekommen.“ (Herr Rabe, 87)

Mehrere Väter heben in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer festen Regelung mit ganzen freien Tagen hervor. Auch die Abstimmung der Teilzeitmodelle von Partner/innen, die im gleichen Betrieb arbeiten, wird angesprochen. Neben einem ausreichenden Gehalt besteht der Wunsch, den Umfang der Teilzeit nach Bedarf reduzieren und wieder aufstocken zu können. Vielfach ist dabei die Bereitschaft zu kreativen Arbeitszeitmodellen bei Vorgesetzten und Beschäftigten gefragt:

„Dann habe ich eine Kollegin, die hat auch eine 60-Prozent-Stelle [...] die hat zwei Tage die Woche frei. Und dann habe ich noch einen dritten Kollegen, der hat einen Tag die Woche frei. Und die drei Leute, wir teilen uns quasi zwei volle Stellen. Dann hatten wir zwei Kolleginnen, die hatten beide eine halbe Stelle. Die machten das wochenweise wechselseitig und da ist dann halt der andere Kollege, der jetzt gerade ein Kind gekriegt hat, dann reingerutscht, weil eine andere Kollegin weg gewesen ist. Dann blieb halt quasi eine Woche übrig, die hat sich dann auch irgendwie aufgeteilt. Da gibt es ganz viele Möglichkeiten bei uns, wie man das irgendwie gestalten kann, und es passt irgendwie immer. Und wir haben, wie gesagt, einen Personaloberarzt, der sich darum kümmert, dass das immer irgendwie hinkommt, wenn die jungen Leute da sind.“ (Herr Nordwind, 297)

Planungssicherheit

Organisation ist das A und O eines Alltags zwischen Beruf und Familie. Langfristige Planungen und Absprachen bezüglich der Abstimmung von betrieblichen und privaten Bedarfen beugen sowohl Konflikten innerhalb der Arbeitsabläufe als auch innerhalb der Familien vor. Fast alle Väter haben deshalb ihren Wunsch, Elterngeldmonate zu nehmen, frühzeitig an ihre Vorgesetzten und Kolleg/innen kommuniziert, um die langfristige Einplanung ihrer Abwesenheit zu ermöglichen:

„Das heißt, ich konnte aber auch schon sehr früh mit meinem Chef so was diskutieren. Das war auch hilfreich natürlich, weil man natürlich dann schon eine Möglichkeit finden muss, auch in so einer Position, wie man das dann gut organisieren kann.“ (Herr Zeller, 41)

Auch im normalen Arbeitsalltag spielt Planungssicherheit eine wichtige Rolle. Je früher die interviewten Väter über mögliche Arbeitszeitveränderungen, Vertretungsanforderungen oder Dienstreisen Bescheid wissen, desto unproblematischer lassen sie sich in den familialen Alltag einplanen bzw. Ausweidlösungen organisieren. Herr Vogel berichtet:

„Wir haben zwei Leute, die diese Schichtpläne machen, und man kann dann immer so vier bis sechs Wochen, bevor die eigentlichen Schichten losgehen, Sperrzeiten angeben und Wünsche im begrenzten Rahmen angeben. Insofern sind das zum Glück weitestgehend vorhersehbare Sachen. Das ist bei meiner Frau ähnlich. Also wir können eigentlich relativ klar abschätzen,

wann es eng wird und wann nicht. Was nicht heißt, dass es immer funktioniert.“ (Herr Vogel, 34)

Kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten

Trotz sorgfältiger Planungen werden aus familialen Gründen hin und wieder einzelne freie Tage oder ein längerer Sonderurlaub notwendig. Nicht immer können diese Bedarfe über die Vorteile von Arbeitszeitkonten geregelt werden, sondern es besteht der Wunsch nach weiteren kurzfristigen Freistellungsmöglichkeiten. Per Gesetz stehen berufstätigen Müttern und Vätern zehn, Alleinerziehenden zwanzig sogenannte „Kinderkrankentage“ pro Jahr zu. Diese im beruflichen Alltag unkompliziert in Anspruch nehmen zu können, ist den interviewten Vätern ein wichtiges Anliegen. Sie sprechen ebenfalls die Möglichkeit von unbezahltem Sonderurlaub und betrieblichen Sonderurlaubsregelungen an. Herr Hellert erfährt in diesem Zusammenhang unerwartete Unterstützung von der Personalabteilung seines Arbeitgebers:

„Mir fällt jetzt ein Beispiel ein, Sonderurlaub zum Beispiel auch bei uns. Ich weiß noch, meine Frau war irgendwie bei der Geburt des ersten Kindes, da war ich noch länger zu Hause und ich hatte Urlaub. Ich habe dann bei der Personalabteilung angerufen und dann sagten die mir, ja, aber hätten Sie eher was gesagt, da stehen noch Sonderurlaubstage zu, wenn Ihre Frau krank ist und Sie zur Betreuung zu Hause sein müssen! Dann hatte man sogar noch rückwirkend meinen Urlaub wieder gutgeschrieben und mir Sonderurlaub genehmigt.“ (Herr Hellert, 175)

Betriebliche Home-Office-Regelungen

Die Möglichkeit, regelmäßig oder bei Bedarf von zu Hause aus zu arbeiten (Home-Office), wird von den interviewten Vätern als weiterer wichtiger Baustein zur Erfüllung von Vereinbarkeitserfordernissen bewertet. Verlässliche betriebliche Home-Office-Regelungen schaffen dabei die notwendige rechtliche Sicherheit und legen die organisatorische Ausgestaltung fest. Herr Gleis arbeitet z.B. regelmäßig von zu Hause aus und kann sich dadurch die Kinderbetreuungsaufgaben mit seiner Partnerin teilen:

„Und da ist es jetzt so, da habe ich mittlerweile einen fest installierten Home-Office-Tag und der kann, bei Bedarf kann ich auch noch einen weiteren Tag, je nachdem, wenn irgendetwas kurzfristig zu machen ist. Keine Ahnung, wenn mal nachmittags irgendwie Kindergarten-Elternbeirats-Irgendetwas ist oder Arzttermin, wo sich das dann einfach aufgrund dieser Strecke Wohnung – Arbeit nicht rentiert.“ (Herr Gleis, 34)

Auch Herr Hafen nutzt Home-Office, um flexibel auf Betreuungsnotfälle reagieren zu können:

„Ohne das Home Office würden wir das nicht so entspannt hinbekommen. Allein die Verteilung der Arbeitszeiten ist ein ganz, ganz entscheidender Punkt. Ich kann eben sagen: »Okay, ich komme später, weil hier morgens irgendwas los ist. Kind ist krank, ich muss erst mal organisieren, wo es hingeh, oder, oder, oder«. Kann aber trotzdem früh gehen. Und meine Arbeitszeit am selben Tag trotzdem noch leisten, indem ich das in die Abendstunden schiebe.“ (Herr Hafen, 171)

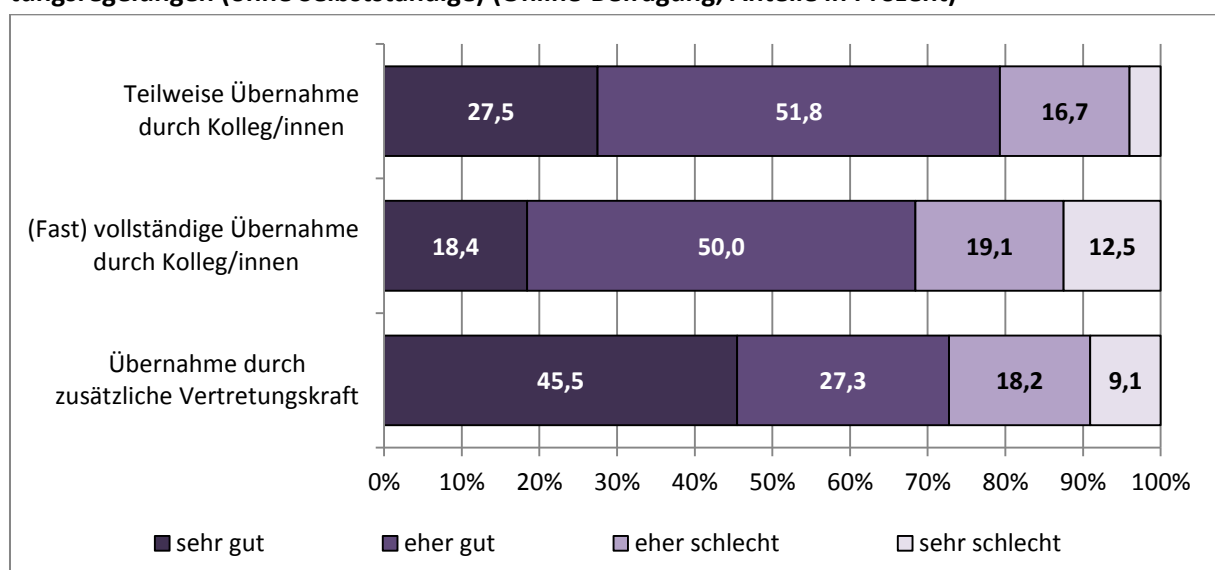
Sein Chef sieht aus Unternehmensperspektive dabei explizit nicht nur Vorteile für die Beschäftigten, sondern hat auch die langfristigen positiven Effekte für den Betrieb im Blick:

„Also mein jetziger Chef, der sagt auch, das Home Office beispielsweise ist so eine Art Mitarbeitersicherung. Weil wenn der Kollege, der Mitarbeiter, der das Home Office hat und das zu schätzen weiß, dann wird der nicht so schnell kündigen.“ (Herr Hafen, 289)

Verlässliche Vertretungsregelungen

Ist die Entscheidung für eine Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten gefallen, beschäftigt die interviewten Väter insbesondere die Frage der Vertretungsregelungen am Arbeitsplatz. Auch unsere quantitative Online-Befragung von Elterngeldvätern bestätigt diese hohe Relevanz des Themas Vertretung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie Abbildung 11.4 zeigt, bewerten insbesondere diejenigen Väter ihre betrieblichen Vereinbarkeitmöglichkeiten als „sehr gut“, die in ihrer Abwesenheit (aufgrund von Urlaub, Krankheit oder familienbedingten Freistellungen wie z.B. Elterngeldmonaten) von einer zusätzlichen Arbeitskraft vertreten werden – die also über eine verlässliche Vertretungsregelung verfügen.

Abb. 11.4: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb nach Vertretungsregelungen (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Dies entspricht auch den Wünschen der 43 qualitativ interviewten Väter: Insbesondere bei längeren Auszeiten ab sechs Monaten haben sie das Bedürfnis, ihre Arbeitsaufgaben in qualifizierten, erfahrenen Händen zu wissen. Gleichzeitig wünschen sie sich, dass eine Überforderung der direkten Kolleg/innen durch eine Aufteilung der anfallenden Aufgaben ebenso vermieden wird wie ein vollbelasteter Schreibtisch bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz:

„Diesmal hatte ich halt den Vorteil, dass ich eine Elternzeitvertretung hatte. Beim ersten Mal hatte ich keine. Da ist das hier bei den Kollegen aufgeteilt worden. Und jeder hat so ein bisschen was gemacht. Und da haben wir gemerkt hier im Hause, dass das nicht so gut ist. Und beim zweiten Mal, weil auch klar war, dass ich beim zweiten Mal nicht nur sechs, sondern neun Monate weg bin, habe ich dann für die Zeit beziehungsweise respektive jetzt auch dann für die zehn Monate, die ich in Elternzeit war, halt eine Elternzeitvertretung gehabt.“ (Herr Storch, 274)

Bei längeren Auszeiten gewinnt außerdem eine gut organisierte Übergabe an die Vertretung an Bedeutung. Gibt es für diese Prozesse feste betriebliche Formen, erleichtert dies den Ablauf für alle Beteiligten. In Abhängigkeit von der Tätigkeit müssen Kolleg/innen, Kooperationspartner/innen und

Kund/innen informiert oder Projekte zum Abschluss gebracht werden. Der Bericht von Herrn Mönig veranschaulicht die verschiedenen Aspekte:

„Es gab auch eine Übergabe [...] wo man gesagt hat, das sind die Ansprechpartner extern, an die müsst ihr euch wenden, wenn Probleme sind. Und mit den Kollegen im Haus, mit denen ich überall zu tun habe, wurde das in den Projektsitzungen halt auch Monate vorher schon besprochen, wo man sagt: »Pass auf, das ist meine Elternzeit, dann und dann bin ich weg«, dass die Arbeit vorher so ein bisschen ausläuft, und dass man dort auch Aufgabenpakete schon entsprechend übergibt. Das wurde also schon sehr langfristig, ich würde schon sagen, sechs Monate vorher fing man schon an, Aufgaben auch so ein bisschen einzusortieren. Und mit den direkten Kollegen in der Abteilung so vier bis sechs Wochen vorher. Auch immer wieder hinzusetzen, noch mal eine kleine Schulung zu machen. »Guckt mal, das mache ich den ganzen Tag. So und so.« Damit die auch wissen, wie die Handgriffe sind. Das wurde relativ gut vorbereitet.“ (Herr Mönig, 89)

Gleiches gilt auch für die Rückkehr an den Arbeitsplatz: Institutionalisierte Formen vereinfachen den Wiedereinstieg und beugen Unklarheiten und Konflikten in Bezug auf Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen vor. Von Vorteil ist an dieser Stelle die Rückkehr an den „alten“ Arbeitsplatz:

„Ich habe nahtlos wieder angefangen. Und im Team war dann schon zu merken, dass die froh waren, dass ich wieder da war. Die Arbeit hat sich für mich nicht wesentlich verändert und somit war das auch recht problemlos.“ (Herr Koch, 179)

Betriebliche Praxis des Kontakthaltens

Der Wiedereinstieg nach (längeren) beruflichen Auszeiten, wie z.B. den Elterngeldmonaten, wird durch verschiedene Möglichkeiten des Kontakthaltens während der Auszeiten erleichtert. Die interviewten Väter berichten von verschiedenen, mehr oder weniger institutionalisierten Formen, durch die sie mit ihren Vorgesetzten und Kolleg/innen auch während der Elterngeldmonate in Kontakt geblieben sind. Herr Fahrer beispielsweise bleibt auch während seiner beruflichen Auszeit umfangreich über die Entwicklungen an seinem Arbeitsplatz informiert:

„Ich habe mich dann schon weiter informiert, also ich habe ja auch teilweise dann Unterlagen bekommen über die Personalabteilung. Also man ist auch nicht komplett abgeschottet. Das halte ich auch für wichtig, dass man trotzdem noch die allgemeinen Entwicklungen mitbekommt.“ (Herr Fahrer, 221)

Herr Gleis hingegen nutzt gelegentlich den Intranet-Zugang seines Betriebs, um sich auf den neusten Stand zu bringen:

„Ich habe diesen Remote-Zugang behalten, also ich konnte mich auch ab und zu mal einloggen, mal schauen, was so los ist, um einfach auf dem Laufenden zu bleiben.“ (Herr Gleis, 201)

Demgegenüber reduziert Herr Igel die Phase des Kontakthaltens auf die letzten Wochen der Elterngeldmonate und macht sich erst kurz vor seinem Wiedereinstieg mit den neusten Entwicklungen vertraut. Dabei nutzt er kreativ die „betreuungsfreie“ Zeit während der Kita-Eingewöhnungsphase:

„Oder es gab dann auch die Eingewöhnungsphase in der Kita, wo man dann nicht die ganze Zeit dabei sein soll, damit das Kind halt auch erst mal alleine ist. Und da habe ich die Zeit auch genutzt und bin hier mal hergegangen. Und von daher hatte ich sowieso schon einen kleinen Vorlauf und einen Einblick, wie es denn hier jetzt im Moment läuft oder so.“ (Herr Igel, 119)

Rücksichtnahme bei der Arbeits(zeit)organisation

Es ist ein dringender Wunsch der interviewten Väter, dass ihre Vorgesetzten und Kolleg/innen bei arbeitsorganisatorischen Fragen auf ihre Verantwortung in der Familie Rücksicht nehmen, z.B. beim Verteilen von Aufgaben oder Festlegen von Terminen. Als besonders wichtig wird dabei erachtet, dass zum einen externe Verbindlichkeiten, wie z.B. der wöchentliche Schwimmkurs, beim Arbeitsende berücksichtigt werden können. Zum anderen ist es von Bedeutung, die reguläre Arbeitszeit möglichst wenig durch zusätzliche Termine oder Dienstreisen überschreiten zu müssen bzw. diese innerhalb der Kernarbeitszeiten abzuhalten. Herr Storch beispielsweise nutzt seinen Bürokalender, um dort auch sämtliche familialen Verpflichtungen einzutragen, die dann für alle sichtbar sind:

„Das ist dann immer alles, wo ich dann ganz einfach sage, ich trage es in meinen Terminkalender ein und dann ist das hier auch erledigt. Also halt wesentlich einfacher hier.“ (Herr Storch, 346)

Kommt es doch einmal zur Kollision verschiedener Termine, scheuen sich Herr Ostermann und Herr Schilling nicht davor, ihr Kind mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Herr Schilling berichtet:

„Ja, also ich habe es mal so gemacht, wenn man wusste, dass Samstag nicht viel los ist, da habe ich dann auch das Kind mal mitgenommen. Das war dann auch möglich gewesen, oder beziehungsweise, wo es dann größer war. Wenn es zu klein ist, geht es ja auch nicht. Wo sie dann schon laufen konnte, habe ich ihr ein paar Stifte in die Hand gedrückt, da konnte sie ein bisschen malen, während ich ein paar Berechnungen gemacht habe.“ (Herr Schilling, 229)

Des Weiteren wird von den interviewten Vätern betont, dass gute Projektplanungen es sehr möglich machen, Auszeiten, Home-Office-Tage oder reduzierte Arbeitsstunden der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen – sofern der Wille für eine Berücksichtigung außerbetrieblicher Verpflichtungen bei den Verantwortlichen vorhanden ist. Die Zusammenarbeit kann z.B. durch eine transparente Arbeitsdokumentation, eindeutige Entscheidungsprozesse sowie eine flexible Anpassung von Projektlaufzeiten verbessert werden. Diese Möglichkeiten hat auch Herr Streicher genutzt:

„Man konnte für die Elternzeit das eigentlich so weiträumig schon steuern, dass dann in der Zeit, wo ich dann nicht da war, nicht die spannendsten Themen oder wichtigsten Termine lagen.“ (Herr Streicher, 19)

Unabhängige Leistungsbewertung

Ein wesentlicher Grund für die Zurückhaltung vieler Väter hinsichtlich einer gleichberechtigten Übernahme von Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten ist die Befürchtung eines „Karriereknicks“, wenn sie nicht mehr die Norm einer durchgängigen Vollzeit-Anwesenheit erfüllen. An dieser Stelle führt kein Weg an einer unabhängigen Leistungsbewertung vorbei. Diese zeichnet sich aus durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien und bestraft weder Auszeiten noch eine Anpassung der Arbeits- und Anwesenheitszeiten aufgrund familialer Verpflichtungen:

„Ich glaube nicht, dass es einen Einfluss hatte, die Tatsache, dass ich da weg war. Glaube ich nicht. Ich glaube, dass die anderen Faktoren einen Einfluss haben, die halt noch mit reinspielen. Wie lange macht man die Leitung? Oder was hat man vorher gemacht, oder, oder, oder.“ (Herr Schmied, 217)

Eine nicht an die Anwesenheit geknüpfte Leistungsbewertung sollte eine berufliche Weiterentwicklung auch während der Elterngeldmonate möglich machen und auch Beförderungen nicht ausschlie-

ßen – so die Forderung der Väter. Herr Koch beispielsweise freut sich über einen beruflichen Aufstieg nach den Elterngeldmonaten:

„Also ich denke nicht, dass sich das jemals negativ für mich entwickelt hat, nein, ganz im Gegenteil. So wie ich das jetzt ja erlebt habe auch mit meinem Vorgesetzten, also übergeordneten Vorgesetzten, und jetzt die Möglichkeit, nach Winterfeld zu gehen, würde ich schon sagen, dass sich dadurch nichts verändert hat, nein.“ (Herr Koch, 181)

Familienkompetenz als Karrierebaustein

Einige Beispiele aus den Interviews zeigen, dass Familienphasen und -kompetenzen auch in der Arbeitswelt positiv bewertet und anerkannt werden können. Herr Ludwig stellt folgende Veränderung an sich fest, die er auf seine Elterngeldmonate zurückführt:

„Ich bin mehr so ein chaotisch veranlagter Typ, so von der Organisationsstruktur her. Und habe dann angefangen und gelernt, mich zu organisieren. Oder anders zu organisieren. Noch mal so richtig. Auch schon im Vorhinein. Und das trage ich jetzt immer noch weiter mit mir rum, das ist auch vielen Kollegen aufgefallen, [lacht] dass sich da in meiner Arbeitsweise und auch, was meinen Schreibtisch, was man auf meinem Schreibtisch sieht, ein bisschen was verändert hat, zum Positiven.“ (Herr Ludwig, 189)

Auch im Kreis der Vorgesetzten findet ein Umdenken statt, neue Prioritäten werden akzeptiert:

„Ich glaube, das war ein Lernprozess, der in den letzten Jahren durchaus bei meinem Chef stattgefunden hat, dass man gute Mitarbeiter haben kann, die sagen: »Die Familie steht bei mir an erster Stelle!« Ich arbeite gerne, wenn ich da bin, und ich engagiere mich auch und ich versuche, auch die Abteilung weiterzubringen. Aber nicht 40 Stunden die Woche, beziehungsweise wenn man die Dienste dazu rechnet, dann sind es bei uns ja deutlich mehr als 40 Stunden, die wir die Woche arbeiten, oder da anwesend sind zumindest.“ (Herr Nordwind, 37)

In einigen Betrieben sind Familienphasen sogar bereits im Katalog der Karrierebausteine angekommen. Dieses Positivbeispiel sollte Schule machen:

„Bei diesen weiterführenden Karrieren, da müssen Sie bestimmte Bausteine erfüllt haben [...] Und jetzt ist es so, dass ein Baustein auch sein kann, Elternzeit genommen zu haben als Alternative, also weil - ist eben auch von oben wieder eingestreut - die Geschäftsführung sagt: »Okay, wenn man so ein halbes Jahr Break macht oder ein Jahr Break, da lernt man auch viel fürs Leben.« Und das kann der Firma auch was helfen.“ (Herr Zeller, 229)

Produktive Nutzung von „Karriere-Brüchen“

Die betriebliche Anerkennung von Familienkompetenzen geht auch mit dem Zulassen von kreativen Karrierewegen einher. Das bedeutet, dass bislang stets als negativ bewertete sog. Karriere-Brüche – wie etwa familienbedingte Auszeiten, Teilzeitphasen, Zuständigkeitsveränderungen in der Projektorganisation, (Zwangs-)Versetzen in einen anderen Arbeitsbereich oder betriebsbedingte Unterbrechungen – nun von Vorgesetzten bzw. Personalabteilungen auch als Chance bewertet werden und produktiv für den betrieblichen Arbeitsprozess genutzt werden sollen. Die Abkehr vom bisherigen linearen Karriereverständnis eröffnet neue Wege zur Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigung für die interviewten Väter. Herr Igel beispielsweise nutzt die Unterbrechung seiner Arbeitszeit durch die Elterngeldmonate für eine Neuorientierung innerhalb des Betriebs:

„Ich bin prinzipiell wieder an meinen gleichen Job gekommen. Habe das aber gleich eigentlich ein bisschen mitgenutzt, weil ich vorher nur Maschinen verkabelt habe, und bin jetzt mehr so

in die Teilbereiche der Inbetriebnahme gerutscht, dass ich jetzt halt mehr die einzelnen Komponenten in Betrieb nehme.“ (Herr Igel, 29)

Die projektformige Arbeitsorganisation vieler Betriebe verlangt von den Beschäftigten bereits heute eine wiederholte Neu- bzw. Umorientierung in gewissen Zeitabständen. Herr Zeller überträgt dieses Prinzip auf seine Elterngeldmonate: Zum einen ist er durch die Projektarbeit bereits daran gewöhnt, sich nach gewissen „Breaks“ neu zu orientieren – so auch jetzt nach den Elterngeldmonaten – zum anderen bietet der anstehende Abschluss eines Projekts ein geeignetes Zeitfenster für die Elterngeldauszeit:

„Also der Projektgedanke wird sehr viel stärker versucht reinzubringen in die Firma, so dass ich oft dann auch, was ich halt angenehm finde, die Möglichkeit habe, da haben Sie drei, vier Jahre ein Projekt, oder zwei, drei - je nachdem, in welchem Bereich Sie arbeiten -, und dann müssen Sie sich neu orientieren. Und das sind immer so die natürlichen Breaks. Und die habe ich auch genutzt für die Elternzeit.“ (Herr Zeller, 31)

Offenheit für Karrierealternativen

Demgegenüber kann es aber auch negative betriebliche Bedingungen geben, die die Beschäftigten zu Optionen jenseits der steilen Karriereleiter anregen. Dieser auf den ersten Blick paradox anmutende Zusammenhang erfordert auf betrieblicher und auf der Seite der Beschäftigten eine gewisse Offenheit, aber auch Wertschätzung von Karrierealternativen. Verschiedene Beispiele aus den Interviews mit den Elterngeldvätern sollen diese Idee veranschaulichen:

Zu den berichteten negativen betrieblichen Bedingungen, die den interviewten Vätern die Entscheidung für eine Elterngeld-Auszeit oder eine längere Teilzeitphase zugunsten der Familie erleichtern, gehören fehlende oder „verbaute“ Karrieremöglichkeiten am aktuellen Arbeitsplatz, ein als unangenehm empfundenes Arbeitsklima und die schlechte wirtschaftliche Lage des Betriebs in Bezug auf Arbeitszeitverkürzungen oder formalem Stellenabbau. Herr Luft berichtet:

„Damals war es noch so, dass ich noch nicht fest angestellt hier in der Firma war, sondern über eine Leihfirma hier gewesen bin. Und zum damaligen Zeitpunkt war nicht so übermäßig viel Arbeit, es fiel hier nicht so viel Arbeit an, so dass ein Gesichtspunkt auf jeden Fall auch war, bevor sozusagen die Firma mich sowieso nicht mehr braucht, sage ich mal, dass ich dann drei Monate halt gehe.“ (Herr Luft, 47)

Auch die persönliche Zufriedenheit mit dem aktuellen Berufsstatus, der nicht unbedingt weiter verbessert werden muss, oder der explizite Wunsch in dieser Lebensphase bewusst auf weitere Karriereschritte zu verzichten und diese ggf. nach der Familienphase wieder in Angriff zu nehmen, befördern solche Optionen. Herr Haller beispielsweise möchte kein „Karrieremensch“ sein und Herr Nordwind verschiebt den „Karrieresprung“ aus gutem Grund auf später:

„Da ich jetzt nicht so ein Karrieremensch bin, der mal in den Vorstand will oder so was und auch kein Abteilungsleiter, hat das keine Auswirkung gehabt und hat es auch jetzt nicht langfristig für mich.“ (Herr Haller, 129)

„Die Kinder sind jetzt klein, die brauchen mich jetzt, vielleicht kriege ich den Karrieresprung dann irgendwann noch hin, dass ich Oberarzt werde, im Moment wäre das eher hinderlich. Weil Oberarzt sein bei uns eben heißt in der Abteilung, man muss eigentlich tagsüber immer präsent sein, hat dann noch Rufdienste, hat Wochenendrufdienste.“ (Herr Nordwind, 229)

Familienfreundliche Unternehmensphilosophie

Die zuvor beschriebenen Maßnahmen geben den Beschäftigten konkrete, häufig rechtlich oder betrieblich geregelte Möglichkeiten an die Hand, die ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Damit sie ihre Wirksamkeit voll entfalten können, braucht es zusätzlich ein unterstützendes betriebliches Umfeld. Wird beispielsweise die betriebliche Home-Office-Regelung vom direkten Vorgesetzten verweigert, hilft sie nicht wirklich weiter. Mit einem Gang zur nächsthöheren Leitungsebene oder mit Unterstützung des Betriebsrats kann sie aber vielleicht doch noch realisiert werden. Verständnisvolle Vorgesetzte können den Alltag zwischen beruflichen Verpflichtungen und Familienverantwortung sehr entlasten, aber auch sie können eine garantierte flexible Arbeitszeitgestaltung nicht ersetzen. Aus diesem Grund soll im Folgenden der größere betriebliche Rahmen in den Blick genommen werden, der Vereinbarkeitsmaßnahmen in Betrieben wirksam unterstützen kann.

In erster Linie spielt hier eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie eine zentrale Rolle, auf die sich die Beschäftigten verlassen und berufen können. Eine solche Haltung hilft dem Unternehmen nicht nur bei der Mitarbeiter/innengewinnung und vermittelt ein positives Bild in der Öffentlichkeit, wie Herr Kogge von seinem Arbeitgeber berichten kann:

„Eine positive Sache, die ich über den Arbeitgeber sagen kann, ist, die gehen bewusst - soweit ich das mitbekommen habe - bewusst mit dieser Thematik um. Wir möchten es als Aushängeschild und Marketinginstrument anwenden. Daher stehen die dahinter.“ (Herr Kogge, 332)

Familienfreundlichkeit als Unternehmensziel stärkt auch die Beschäftigten, ihre Wünsche und Bedürfnisse anzumelden und die Vorgesetzten, diese auch umzusetzen. Herr Schmied hat mit seinem Personalchef z.B. positive Erfahrungen gemacht:

„Der Personalchef hat dann ganz klar gesagt: »Logisch, wir sind ja froh, wenn es die Eltern machen. Wir sind ein sehr offenes Haus.« Die Haltung des Hauses ist da, soweit ich mitbekomme, recht offen.“ (Herr Schmied, 141)

Gutes soziales (Arbeits-)Klima

Die eigenen Wünsche lassen sich umso einfacher kommunizieren, wenn das betriebliche Arbeitsklima einen konstruktiven Rahmen dafür bietet. Ein gutes soziales Miteinander sowie ein offener Kommunikationsstil helfen sowohl beim Ansprechen von Wünschen und dem gemeinsamen Suchen nach möglichen Lösungen als auch beim Beseitigen von Konflikten und in herausfordernden betrieblichen Situationen. Derartig positive Rahmenbedingungen unterstützen die interviewten Väter auch bei ihrem Wunsch, Elterngeldzeit für ihre Kinder in Anspruch zu nehmen. Im Falle von Herrn Vogel ist die Geburt seines Kindes auch ein freudiges Ereignis für die Kolleg/innen:

„Wir haben ein supertolles Betriebsklima hier, insofern ist es jetzt irgendwie, was das angeht, kein Problem gewesen. Alle haben sich auch gefreut, dass ich wieder da bin und so, und das war ganz süß und nett, und ich habe da zur Geburt von beiden auch ein Geschenk von der Redaktion gekriegt. Also das ist super, ist wirklich ganz toll hier eigentlich.“ (Herr Vogel, 80)

Akzeptanz von Elterngeldmonaten

Insbesondere die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch männliche Beschäftigte erfährt eine zunehmende Akzeptanz in den Unternehmen. Einige Betriebe fördern dieses politische Instrument aufgrund einer familienfreundlichen Unternehmensphilosophie bereits seit der ersten Stunde, andere ließen sich durch die neue Lohnersatzleistung nach und nach überzeugen:

„Also ich glaube, dass die Akzeptanz zumindest bei uns in der Abteilung und insgesamt auch bei Arbeitgebern größer geworden ist, seitdem es für diese Zeit eben auch Geld gibt. Seitdem es diese Entlohnung für diese Elternzeit gibt oder Ausgleich, finanziellen Ausgleich, ist das ein Anspruch, den man ja selbstverständlich wahrnimmt, weil sonst würde man ihn ja verschenken.“ (Herr Nordwind, 67)

Mit der stetig wachsenden Zahl an Elterngeldvätern vereinfachen bzw. institutionalisieren sich auch die betrieblichen Abläufe und die Auszeiten einzelner Beschäftigter werden selbstverständlicher berücksichtigt. Insbesondere die Inanspruchnahme der zwei Partnermonate avanciert zum neuen Standard, so erlebt es jedenfalls Herr Kupfer:

„Ich war dann auch Wiederholungstäter, aber zwischenzeitlich waren auch andere Kollegen in Elternzeit gegangen. Das war kein großes Thema mehr. Ich hatte fast schon das Gefühl, das war schon die Erwartung, »Oh, da kommt wieder Nachwuchs, der nimmt bestimmt wieder Elternzeit!« Also insofern war auch keiner überrascht, als ich dann wieder kam und gesagt habe, ich nehme jetzt wieder zwei Monate. Das ist dann, muss ich sagen, hier in der Abteilung und auch in der Nachbarabteilung, wo ich das mitbekommen habe, fast schon Standard geworden.“ (Herr Kupfer, 73)

In Bezug auf die rechtliche Sicherheit sowie die Formalisierung der Abläufe profitieren insbesondere die Mitarbeiter/innen in größeren Betrieben sowie die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Herr Ostermann gibt folgendes Beispielszenario zum Besten:

„Sie haben einen Rechtsanspruch, ist öffentlicher Dienst, ja, pffft, da stellen sie den Antrag. Sieben Wochen, kommt der Stempel drauf, Personalrat, bums, Personalstelle, und dann kriegen sie das genehmigt.“ (Herr Ostermann, 73)

Positive Teilzeit-Kultur

Neben den Elterngeldmonaten ist die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten für die interviewten Väter eine weitere zentrale Voraussetzung für eine partnerschaftliche Übernahme von Verantwortung in Kindererziehung und Haushalt. Häufig haben sie mit einer starren betrieblichen Anwesenheitskultur zu kämpfen, die es durch eine positive Teilzeit-Kultur zu ersetzen gilt. Förderlich ist in diesem Zusammenhang ein insgesamt hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Betrieb. Von besonderer Bedeutung sind zusätzlich der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter sowie der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen. Dennoch ist Teilzeitarbeit weiterhin stark weiblich geprägt, auch auf der Leitungsebene, wie folgende Beschreibung zeigt:

„Zum Beispiel bei uns ist es durchaus üblich auf einer gewissen Hierarchieebene – Referatsleitung – dass wenn dort Frauen und Mütter Teilzeit arbeiten, dass es dann den Doppelkopf gibt, also zwei Cheffinnen. Das gibt es bei Frauen. Aber es gibt null bei Männern.“ (Herr Ostermann, 257)

Ein wichtiges Element einer positiven Teilzeit-Kultur ist darüber hinaus die Anerkennung der Leistungsbereitschaft und Motivation von Teilzeitbeschäftigten. Herr Spätlese bestätigt mit seiner Einschätzung die arbeitswissenschaftlich belegte Effektivität von Teilzeitbeschäftigung:

„Meiner Meinung nach ist es auch so, dass die Frauen, die in Teilzeit da sind [...] die sind um einiges produktiver als die, die in Vollzeit da sind. Das ist meine Erfahrung, die ich gemacht habe. Also ich selbst bin ja in Vollzeit da. Ich habe eine Kollegin, die wollte ich auch in meinem Team drin haben. Ich habe sie auch gekriegt, mir war bewusst, sie ist eine 50-Prozent-Kraft,

aber mir war auch immer klar: Die ist die 50 Prozent da, und schafft 50 Prozent. Und einer, der 100 Prozent da ist, schafft in der Regel 75 bis 80 Prozent.“ (Herr Spätlease, 179)

Verständnis von Vorgesetzten für familiale Belange

Für die Umsetzung aller genannten Maßnahmen spielen die (direkten) Vorgesetzten und ihr Verständnis für die familialen Belange ihrer Mitarbeiter/innen eine enorm wichtige Rolle. Von den interviewten Vätern wird häufig erlebt, wie mit einem Vorgesetztenwechsel betriebliche Vereinbarkeitsoptionen stehen und fallen:

„Das hängt ganz extrem von dieser Abteilung ab, wo man ist, was die Führungskräfte für ein Lebensmodell haben und wie das nach unten gelebt wird. Die jetzige und die vorherige Abteilung, das sind wie zwei unterschiedliche Firmen, wo ich arbeite.“ (Herr Gleis, 106)

Die Beschäftigten wünschen sich Offenheit, Verständnis und Unterstützung von ihren Vorgesetzten. In den Interviews werden zahlreiche ermutigende Beispiele berichtet:

„Und wir mussten sehr kurzfristig reagieren und sind beide auf unsere Bereichsleiter zugegangen, meine Frau und ich. Und die waren beide sehr verständnisvoll, haben gesagt, gar kein Thema. Wir haben gesagt, wir müssen irgendwie überbrücken und würden das gern befristet machen bis zum 31.10. und haben beide sehr positiv reagiert und haben gesagt: »Ja, auf jeden Fall.«“ (Herr Rabe, 177)

„Und ich habe eine Chefin, die sofort gesagt hat: »Super, das ist ganz toll!« Insofern hatte ich überhaupt kein Problem. Es war von vornherein klar, also das erste Mal, ich habe einen Termin gemacht, relativ frühzeitig, ich glaube, im Mai: »Pass auf, ich gehe in Elternzeit. Ich gehe auch sieben Monate in Elternzeit.« Und das ist ... ich bin einfach offene Türen eingemacht. Also für mich war es wirklich supereinfach, was das angeht. Und das war auch von vornherein klar, dass ich ohne irgendwelche Einschnitte in der weiteren Lebensplanung – beruflichen Lebensplanung – hier wieder einsteigen konnte.“ (Herr Vogel, 62)

Als hilfreich wird in diesem Zusammenhang auch erlebt, wenn die Vorgesetzten entweder selbst bereits Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben oder ebenfalls offen über ihre Familienorientierung sprechen. Hier können die Beschäftigten sicher sein, gehört zu werden:

„Also normalerweise gibt es nur eine Abteilungsleiterin. Bei uns ist die Stelle aber geteilt mit zwei Teilzeitkräften, die beide Mütter sind. Die eine Chefin, bei ihr endet jetzt Ende Februar ihre Zeit hier, weil die jetzt gerade mit dem zweiten Kind schwanger ist. Also die können das absolut nachvollziehen.“ (Herr Bauer, 215)

„Mein Projektvorgesetzter, der ist selbst Vater, und der hat mich auch unterstützt, der hat auch gesagt: »Hier, nimm doch den ersten Monat Elternzeit, bevor du da deinen Urlaub aufbrauchst.« Der hat mich da auch unterstützt [...] Das war auch ein Grund, warum ich gesagt habe, okay, ich bleibe mal zu Hause, weil der hat gesagt: »Die Zeit, die gibt dir niemand mehr.« Also das war so eigentlich ein bisschen Mentor, was die Sache angeht.“ (Herr Spätlease, 103)

Unterstützung von Kolleg/innen

Neben den Vorgesetzten haben die Kolleg/innen eine wichtige unterstützende Funktion. Dies zeigt sich ebenfalls darin, dass die interviewten Väter häufig lange über die Auswirkungen ihrer eigenen Auszeit oder Arbeitszeitreduktion auf ihre Kolleg/innen nachdenken und davon ggf. sogar ihre Entscheidungen abhängig machen. Mit den Kolleg/innen müssen nicht nur Vertretungsregelungen abge-

sprochen und die Verteilung von Arbeitsaufgaben abgestimmt werden, sondern sie sind auch wichtige Gesprächspartner/innen für private Anliegen. Herr Mönig hat mit seinen männlichen Kollegen unterschiedliche, jedoch überwiegend positive Erfahrungen gemacht:

„Die Meisten finden es gut und finden es toll. Manche Männer, die noch keine Kinder haben, kamen dann so mit den laxen Sprüchen an: »Hast du ja einen schönen langen Urlaub, ne?« Im Nachhinein weiß man, das ist kein Urlaub. Das ist Arbeit im weitesten Sinne. Alle Kollegen, die schon Kinder haben, sagen: »Ach, Glückwunsch! Ja, mach das, ist super!« Alle die, die es damals nicht nehmen konnten, weil es das noch nicht gab, sagen: »Mensch, hätte ich auch gerne gemacht - mach das!« Es gibt aber auch Kollegen in anderen Abteilungen, die sagen, sie können es halt nicht machen, weil es sich betrieblich nicht so richtig unterbringen lässt. Oder muss man auch sagen, weil es bei der Führungskraft nicht so gerne gesehen ist. Das ist aber bei uns im Betrieb eher die Ausnahme.“ (Herr Mönig, 71)

Der Austausch unter Kolleg/innen wird vielfach besonders hervorgehoben. Hier können Erfahrungen verglichen und Bedenken aus dem Weg geräumt werden:

„Das Gute ist, dass wir mehrere jüngere Väter haben und die das natürlich sofort befürwortet haben. Meistens, freitags, hier morgens in der Frühstückspause sitzen wir zusammen, frühstücken alle, tauschen uns aus und da kommen solche Gespräche natürlich dann auch zustande.“ (Herr Hellert, 85)

Mit sogenannten „Väter-Stammtischen“ können derartige Initiativen von betrieblicher Seite auch gezielt unterstützt werden.

Vorbilder im Betrieb

Steht die Entscheidung für oder gegen eine Auszeit oder Arbeitszeitreduktion an, machen sich die interviewten Väter auf die Suche nach Vorbildern in ihrem Betrieb. Sie fragen sich, ob eine bestimmte Maßnahme bereits von Kolleg/innen in Anspruch genommen wurde, sprechen diese an und haben Interesse an deren Erfahrungen. Insbesondere Vorbilder, die über die zwei Partnermonate hinausgehende Elterngeld-Auszeiten genommen haben oder diese mit Teilzeitarbeit oder Führungsverantwortung kombinieren, werden meist dezidiert erinnert. Auch betriebliche „Vorkämpfer/innen“ für eine Sache bleiben im Gedächtnis und bereiten ihren Kolleg/innen den Boden:

„Wir hatten also einen Kollegen, der war auch mehr oder weniger ein Vorbild. [lacht] Der hat schon Jahre vorher für seine Kinder Elternzeit gemacht, allerdings nicht in dem heutigen Maß, sondern ist eben dann von Vollzeit auf Teilzeit zurück und hat aber normal weiter gearbeitet mehr oder weniger. Also in Teilzeit. Und das war auch akzeptiert. Der musste damals noch kämpfen. Ich glaube, das war fünf, sechs, sieben Jahre vorher. Aber da war das dann schon gelebte Praxis.“ (Herr Hafen, 193)

Betriebliche Vereinbarkeitsangebote

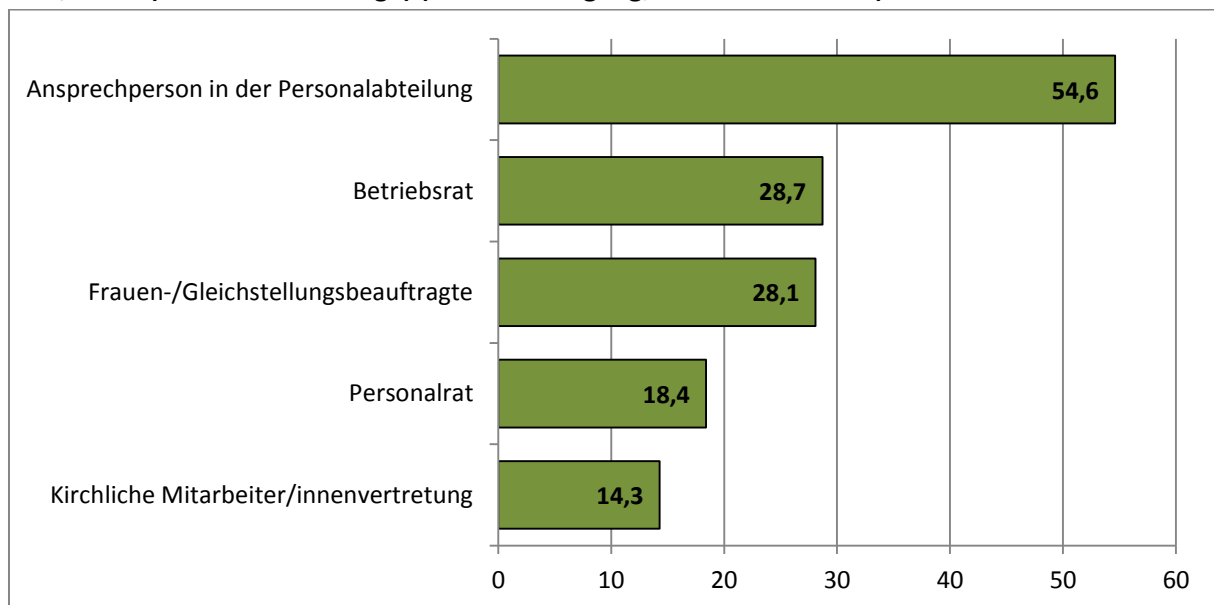
Auf betrieblicher Seite können die Beschäftigten zusätzlich mit spezifischen Vereinbarkeitsangeboten unterstützt werden. Dazu gehören beispielsweise eine gute Informationspolitik in Bezug auf die betrieblichen und rechtlichen Möglichkeiten zur Arbeitsunterbrechung oder Arbeitszeitreduktion sowie qualifizierte Ansprechpartner/innen, die bei Fragen und Unsicherheiten kompetent beraten:

„Es gab damals [...] eine Ansprechpartnerin aus dem Bereich Human Resources, die sich stark kümmert und immer ansprechbar ist und einen berät, über alle Rechten und Pflichten, die man hat. Das habe ich schon einige Male in Anspruch genommen und das war auch sehr gut,

wie sie mir da geholfen hat. Weil es da schon so ein paar Sachen zu beachten gibt, was für Fristen man einhalten muss und wie man das einreicht [...] Also da habe ich mich gut beraten gefühlt.“ (Herr Malve, 158)

Die Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung von Elterngeldvätern unterstreichen die Wichtigkeit betrieblicher Ansprechpartner/innen. Insbesondere speziell qualifizierten Personen in der Personalabteilung scheint dabei eine zentrale Rolle zuzukommen – in etwa der Hälfte der Fälle steht den Befragten eine solche Ansprechperson zur Verfügung. Die Mehrheit der Betriebe verfügt außerdem über einen Betriebs- oder Personalrat sowie über eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Wie Abbildung 11.5 zeigt, variiert das Engagement in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch sehr stark zwischen den betrieblichen Akteur/innen.

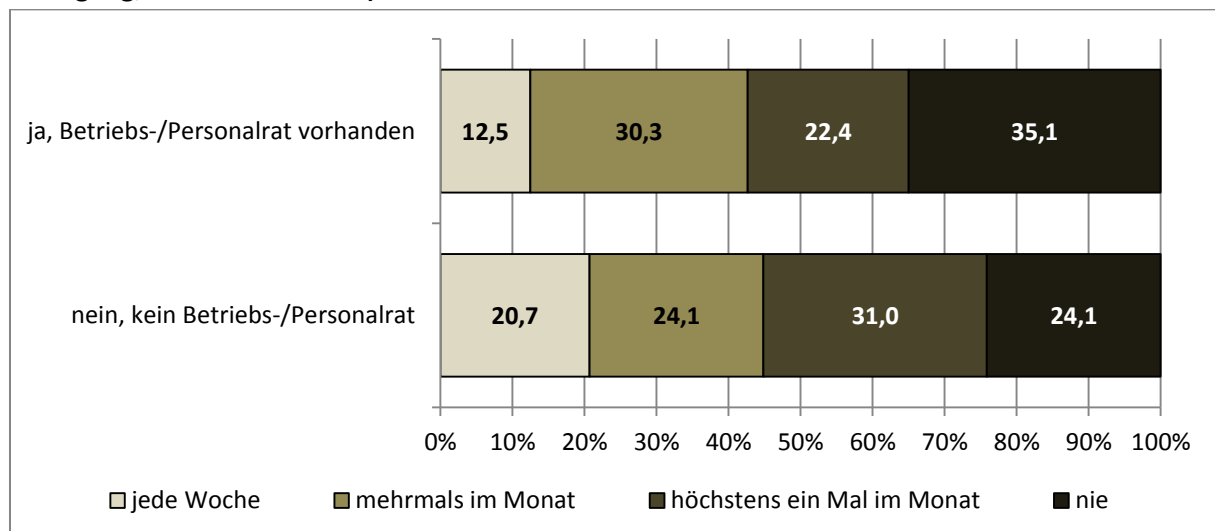
Abb. 11.5: Besonderes Engagement für Vereinbarkeit von Beruf und Familie von betrieblichen Akteur/innen (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Auch die Betriebsgröße sowie die Art des Unternehmens haben merklich Einfluss auf das Engagement der einzelnen Akteur/innen: In größeren Betrieben gibt es zum einen sehr viel häufiger eine spezielle Ansprechperson in der Personalabteilung, zum anderen wird das Thema Vereinbarkeit verstärkt von den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten aufgegriffen. In Industriebetrieben sind dagegen traditionell eher die Betriebsräte besonders engagiert.

Abbildung 11.6 verdeutlicht die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten: Sind betriebliche Interessenvertreter/innen für die Beschäftigten vorhanden, berichten die Befragten deutlich seltener von Vereinbarkeitsproblemen.

Abb. 11.6: Häufigkeit von Vereinbarkeitsproblemen nach betrieblicher Mitbestimmung (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Auch Herr Igel hat Unterstützung von Seiten des Betriebsrats bekommen:

„Ich hatte einen Kollegen, der hatte die Elternzeit schon genommen. Der kannte sich damit also gut aus. Und der ist auch jetzt im Betriebsrat. [...] Der hat mir dann auch den Schrieb mehr oder weniger gegeben, den er hier an die Firma gerichtet hat. Das heißt, ich hatte schon mal was, wo ich mich dran anlehnen kann. Und ja, von daher war alles kein Problem.“ (Herr Igel, 87-89)

Darüber hinaus können Betriebe ihre Beschäftigten mit Familienverantwortung in der Frage der Kinderbetreuung unterstützen. In diesem Zusammenhang werden unterschiedliche Varianten berichtet: Einige Betriebe verfügen über eigene Betriebs-Kitas, die auch Notfallplätze bereithalten, andere haben feste Belegplätze in Einrichtungen kommunaler oder kirchlicher Träger. Außerdem gibt es Kinderbetreuungsangebote bei besonderen Terminen.

Das Beispiel von Herrn Alexander zeigt abschließend, dass es manchmal nur ganz simple Lösungen, wie ein vom Betrieb bezahltes Taxi, braucht, um betriebliche und familiäre Verpflichtungen verbinden zu können:

„Es gibt bei uns Überstunden in dem Sinn eigentlich nur, wenn irgendein Schaden gemacht wird, der erstmal nur notdürftig behoben wird und der nach der Spätschicht dann noch repariert werden muss [...] Wird unter den Kollegen schnell ausgemacht. Ist dann auch so, ich fahre normalerweise mit dem Werksbus in die Arbeit, den kann ich dann nicht mehr nutzen. Ist aber auch problemlos, da gibt es eine Regelung, wird man mit dem Taxi nach Hause gefahren.“ (Herr Alexander, 109)

Förderliche Beschäftigtenstruktur

Viele der zuvor genannten Aspekte machen deutlich, dass das Arbeitsplatzumfeld eine wichtige Motivations-, Unterstützungs- und Vergleichsgröße für eigene Entscheidungen sein kann. Gibt es in einer Abteilung oder in einem Betrieb viele junge Eltern oder Personen, die Pflegeverantwortung übernehmen, werden Vereinbarkeitsfragen ein Dauerthema sein. Kann bei Kolleg/innen die entlastende Funktion eines Home-Office-Tages beobachtet werden, rückt diese Variante auch in den eigenen Überlegungshorizont. Gibt es bereits mehrere Frauen auf leitenden Positionen, wird das die Hemm-

schwelle für Bewerberinnen auf die nächste freiwerdende Führungsposition senken. So kann eine bestimmte Beschäftigtenstruktur das Vereinbarkeitsklima innerhalb eines Betriebs indirekt fördern. Dabei kommt es insgesamt auf die Vielfalt der Beschäftigten, ihre persönlichen und familialen Situationen sowie die von ihnen gewählten Arbeits(zeit)modelle an. Auf diese Weise kann die Norm junger, von privaten Verpflichtungen unabhängiger, zeitlich und örtlich ständig verfügbarer Beschäftigter durchbrochen werden und nachhaltigen Vereinbarkeitslösungen den Boden bereiten.

Krisenfestigkeit des Betriebs und Arbeitsplatzsicherheit

Die Entscheidungen zur Reduktion oder Unterbrechung der eigenen Arbeitszeit werden von den interviewten Vätern vielfach im Kontext der eigenen Arbeitsplatzsicherheit bzw. der Krisenfestigkeit des Betriebs angesprochen. Wird der eigene Arbeitsplatz als sicher empfunden und die wirtschaftliche Situation des Betriebs als gut bewertet, werden Ängste in Bezug auf einen möglichen Verlust des eigenen Arbeitsplatzes oder hinsichtlich der langfristigen persönlichen Folgen einer Auszeit oder Arbeitszeitreduktion merklich abgeschwächt. Herr Turm berichtet:

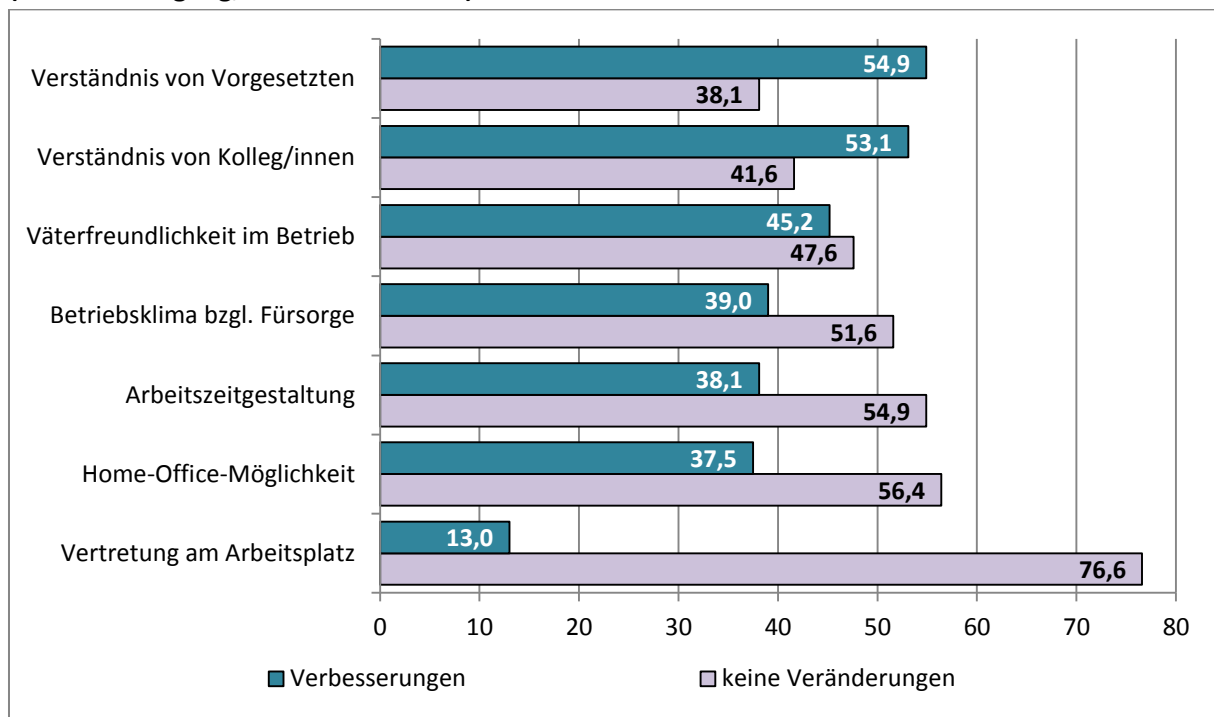
„Wir haben hier natürlich auch einen Job, der da sehr gut ist. Also wo man denkt, es ist zwar nicht sicher, wir sind keine Beamten oder so was, wo man aber schon das Gefühl hat, das ist eine sehr ... man steht nicht jedes Mal kurz vor der Kündigung oder so was.“ (Herr Turm 362)

Wie von Herrn Turm bereits angedeutet, wird in diesem Zusammenhang immer wieder die besondere Sicherheit des Öffentlichen Dienstes angesprochen. Außerdem werden die Vorteile großer Betriebe hervorgehoben: Es gibt mehr Flexibilität bei Teilzeit- und Vertretungsregelungen, betriebliche Vereinbarungen z.B. zur Home-Office-Nutzung, einen internen Stellenmarkt, gewerkschaftliche Vertretung usw.

Wie die zahlreichen Beispiele aus den qualitativen Väter-Interviews zeigen, besteht auf betrieblicher Ebene eine Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um damit ein nachhaltiges Engagement von Vätern in Kinderbetreuung und Haushalt zu sichern. Die Potenziale sind bei Weitem nicht ausgeschöpft und gleichzeitig hat sich in den letzten Jahren im Vergleich zum Jahr 2007 einiges getan (vgl. Abb. 11.7). Die Väter der quantitativen Online-Befragung konstatieren seit 2007 in ihren Betrieben insbesondere eine Zunahme an Verständnis bei den Vorgesetzten und im Kolleg/innenkreis. Die Väterfreundlichkeit im Betrieb allgemein ist ebenfalls merklich angestiegen.

Ausbaufähig sind demgegenüber insbesondere die konkreten Maßnahmen, die auf eine selbstbestimmte Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsort hinwirken. Als größte Baustelle muss die Schaffung von verlässlichen Vertretungsregelungen bezeichnet werden: Drei Viertel der Befragten geben an, dass es in Bezug auf dieses dringliche Thema in den vergangenen Jahren keine Verbesserungen gegeben hat. Ein erster wichtiger Hinweis auf die Auslöser von Vereinbarkeitsproblemen, die im Folgenden im Mittelpunkt stehen werden.

Abb. 11.7: Betriebliche Veränderungen zum Thema Vereinbarkeit seit 2007 (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

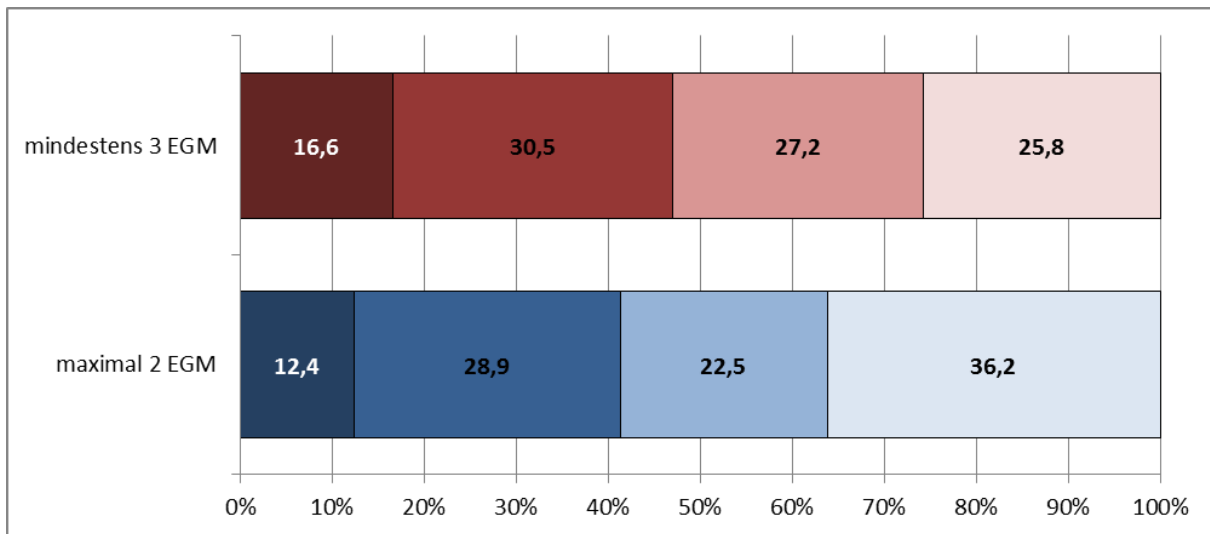


11.2 Betriebliche Faktoren, die die Vereinbarkeit erschweren

Trotz der vielen zuvor beschriebenen Möglichkeiten, die auf betrieblicher Ebene die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können, sind für die von uns in den qualitativen Interviews befragten 43 Elterngeldväter (und ihre Partnerinnen) sowie für die Elterngeldväter der quantitativen Online-Befragung Vereinbarkeitsprobleme kein Fremdwort. Zwei Drittel bis drei Viertel der Väter erleben mindestens einmal im Monat Konflikte zwischen beruflichen und familialen Bedarfen. Insbesondere Väter, die sich die Verantwortung in der Kinderbetreuung gleichberechtigt mit ihren Partnerinnen teilen bzw. eine aktive Vaterschaft für sich reklamieren, werden vor besondere Herausforderungen gestellt. Wie die folgenden Abbildungen zeigen, berichten folgende Vätergruppen vergleichsweise häufiger von Vereinbarkeitsproblemen:

- Väter, die mehr mindestens drei Elterngeldmonate (EGM) in Anspruch genommen haben (vgl. Abb. 11.8),
- Väter, die ihre Arbeitszeit in unmittelbarem Anschluss an die Elterngeldmonate reduziert haben (vgl. Abb. 11.9),
- Väter, die zum Befragungszeitpunkt in Teilzeit arbeiten (vgl. Abb. 11.10) sowie
- Väter mit überlangen Wochenarbeitszeiten (vgl. Abb. 11.10).

Abb. 11.8: Häufigkeit von Vereinbarkeitsproblemen nach EGM-Dauer (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: Von „jede Woche“ (dunkle Farbtöne) über „mehrmals im Monat“ und „höchstens einmal im Monat“ bis „nie“ (helle Farbtöne.)

Abb. 11.9: Häufigkeit von Vereinbarkeitsproblemen nach Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

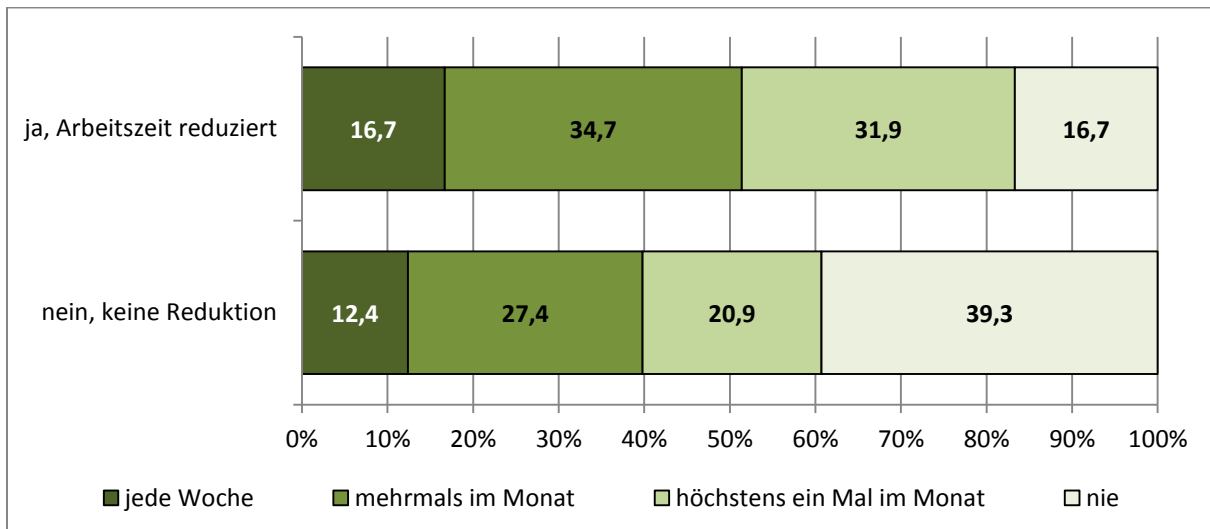
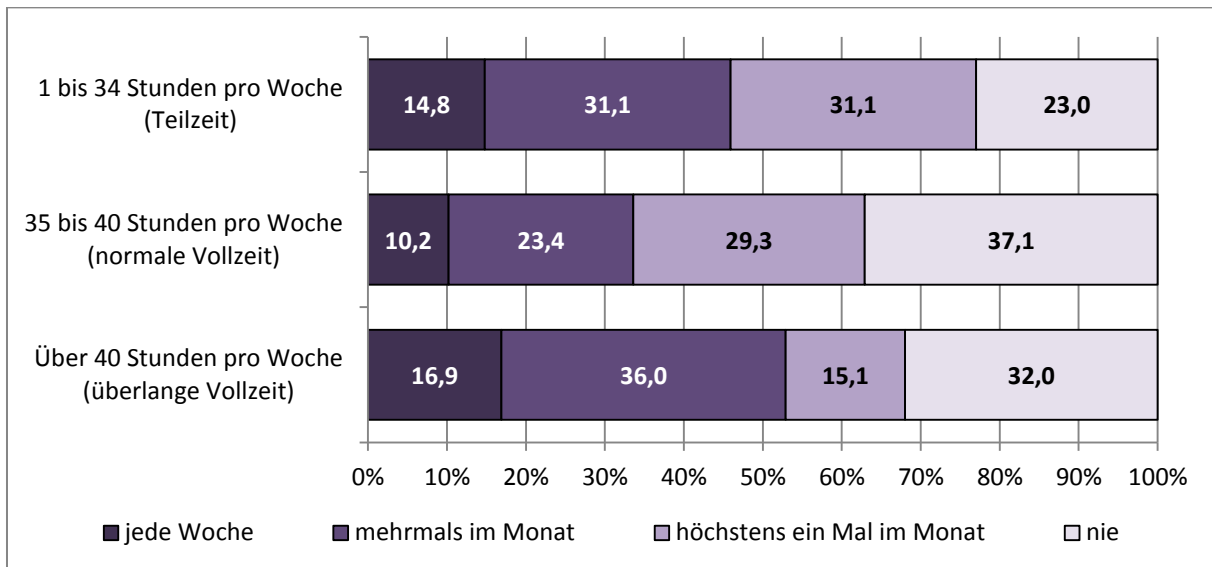


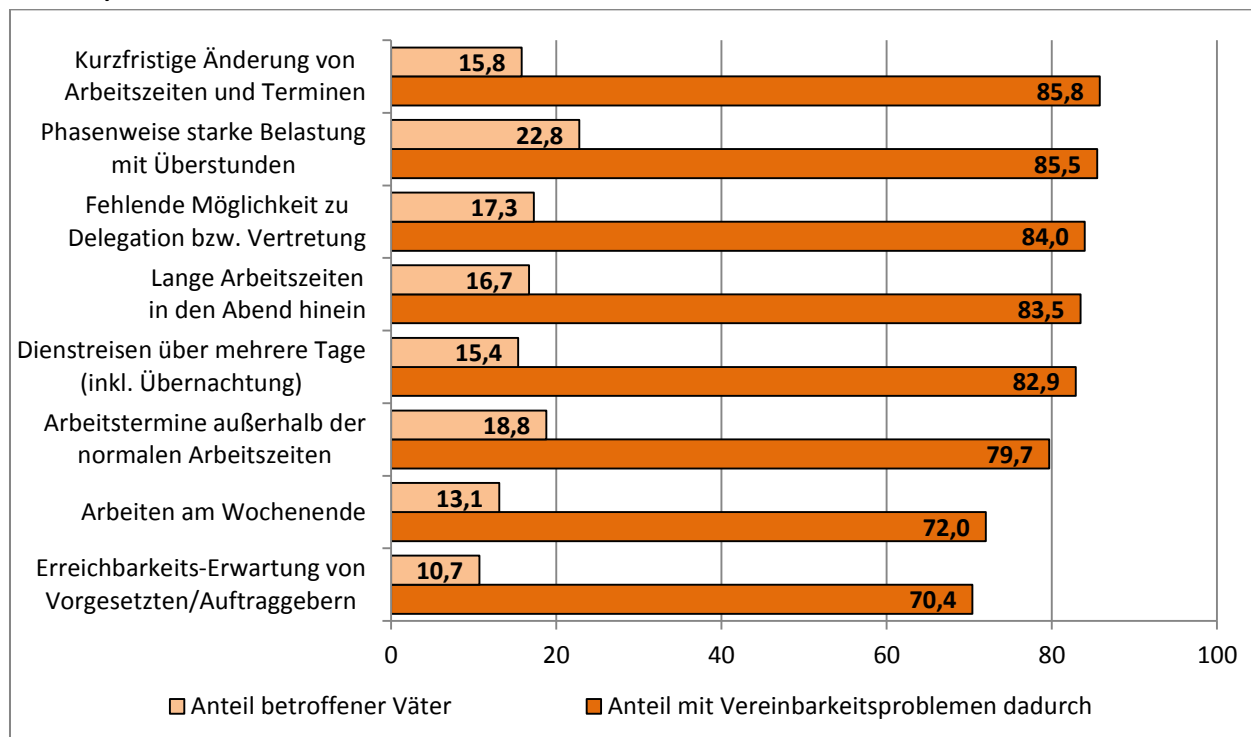
Abb. 11.10: Häufigkeit von Vereinbarkeitsproblemen nach Arbeitszeitumfang zum Befragungszeitpunkt (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Die betrieblichen Ursachen von Vereinbarkeitsproblemen sind vielfältig. Mit Hilfe der Auswertungen der quantitativen Online-Befragung lassen sich erste Anhaltspunkte gewinnen. Die dort befragten Elterngeldväter wurden gebeten, für acht mögliche Auslöser von Vereinbarkeitsproblemen anzugeben, ob diese Faktoren auf ihren Arbeitsplatz zutreffen und wenn ja, ob diese dann in ihrem Fall auch tatsächlich zu Vereinbarkeitsproblemen führen. Wie Abbildung 11.11 zeigt, sind die befragten Elterngeldväter insbesondere betroffen von:

- *Überstunden,*
- *Arbeitsterminen außerhalb der normalen Arbeitszeiten,*
- *fehlenden Delegations- und Vertretungsmöglichkeiten,*
- *langen Arbeitszeiten am Abend und*
- *kurzfristigen Arbeitszeit- und Terminänderungen.*

Abb. 11.11: Häufigkeit und Auslöser von Vereinbarkeitsproblemen (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Bei über drei Viertel der befragten Elterngeldväter wirken diese Faktoren dann auch tatsächlich als Auslöser für Vereinbarkeitsprobleme. Dabei ergeben sich Vereinbarkeitsprobleme insbesondere für folgende Vätergruppen (ohne Abb.):

- Väter, die *mindestens drei Elterngeldmonate* in Anspruch genommen haben.
- Väter, die den *Hauptteil der Kinderbetreuung* übernehmen.
- Väter, die in *Teilzeit* oder *überlanger Vollzeit* arbeiten.
- Väter, die in *Vollzeit* arbeiten und deren *Partnerinnen ebenfalls erwerbstätig* sind.
- Väter, die über ein *mittleres Qualifikationsniveau* (Meister/Techniker, Berufs-/Fachakademie) verfügen.

Diese ersten Einblicke sollen im Folgenden durch die Berichte und Erfahrungen der 43 qualitativ interviewten Väter ergänzt und illustriert werden (vgl. rechte Spalte von Tab. 11.1). Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vielfach dadurch gehemmt, dass die in Kapitel 11.1 beschriebenen förderlichen betrieblichen Maßnahmen und unterstützenden Rahmenbedingungen fehlen oder nur unzureichend vorhanden sind. Hinzu kommen weitere Erschwernisse, die eine Verantwortungsübernahme in beiden Bereichen beeinträchtigen und die bislang noch nicht angesprochen wurden.

Unflexible Arbeitszeiten

Im Falle unflexibler Arbeitszeiten wird beklagt, dass keine ausreichende Flexibilität möglich ist, die eine selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten garantieren würde. Dies wird von den interviewten Vätern zum einen für Arbeitsplätze berichtet, deren Arbeitszeiten von externen Vorgaben abhängig sind, wie z.B. Öffnungszeiten im Verkauf oder Fahrplänen im Fahrdienst von Verkehrsbetrieben. In beiden Fällen gibt es für die Beschäftigten kaum Möglichkeiten, auf ihren Arbeitsbeginn

bzw. ihr Arbeitsende Einfluss zu nehmen oder spontan Überstunden auf- oder abzubauen. Entsprechend schwierig ist auch eine verlässliche Übernahme von Kinderbetreuungszeiten:

„Da war vor 19 Uhr nichts zu machen, da war Verkauf. [...] Vor 19 Uhr brauchte man da nichts starten. Größere Sachen, klar, mussten am Wochenende passieren.“ (Herr Maler, 145)

Zum anderen haben einige der Elterngeldväter mit starren Dienstplänen zu kämpfen. Herr Walter, der als Straßenbahnfahrer arbeitet, erläutert die von ihm erlebte Unmöglichkeit der Einrichtung einer Teilzeit-Schicht innerhalb der bisherigen Schichtzeiten:

„Weil dieser Dienst, der würde normalerweise um 5.00 Uhr beginnen morgens, geht bis 20.00 Uhr. Und diesen Dienst könnte man teilen. Einer von fünf bis um halb eins und der andere von um halb eins bis um halb neun. So ungefähr. Wenn ich jetzt mit meiner Tagesarbeitszeit dazwischen liege, muss morgens von um fünf bis um acht jemand fahren, der geht dann nach Hause, kommt dann auf den Nachmittag irgendwann wieder [...] Der das Ding dann von 16.00 Uhr bis abends um 20.00 fährt oder 20.30 Uhr.“ (Herr Walter, 261-263)

Nachteile bei der Teilzeit-Nutzung

Insgesamt besteht bei vielen der interviewten Väter der Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, denn für sie ist eine partnerschaftliche Übernahme von Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten nur durch eine reduzierte Wochenarbeitszeit machbar. Die eine Hälfte dieser Gruppe erfährt diesbezüglich auf betrieblicher Seite Unterstützung und betont die Wichtigkeit passgenauer und flexibler Teilzeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die andere Hälfte dieser Gruppe kann ihre Teilzeitwünsche nur mit großen Nachteilen umsetzen und ist entsprechend unzufrieden. Sie erlebt z.B. eine starke Verdichtung ihrer Tätigkeiten. Häufig müssen alle Arbeiten aus der vorigen Vollzeittätigkeit nun in der reduzierten Teilzeit erledigt werden:

„Ich meine, ob ich jetzt wie die Angestellten 39 oder 41 oder 35 Stunden machen würde, deshalb würden es nicht weniger Aufgaben sein. Das muss man dann irgendwie anders organisieren, dass da wirklich was wegfällt. Wäre wünschenswert, wird aber oft nicht wirklich so gemacht.“ (Herr Streicher, 191)

„Das große Problem ist bei uns, dass es keine Vertretungsmöglichkeiten gibt, de facto. Und ich habe dann den Job, den ich vorher in 41 Stunden gemacht habe, in 18 Stunden machen dürfen.“ (Herr Ostermann, 77)

Derartige Situationen ergeben sich u.a. durch Stellenpläne, in denen in „Köpfen“ gerechnet wird, also der Beschäftigtenanzahl, anstatt das eigentliche Arbeitsvolumen zu berücksichtigen und in Vollzeit-äquivalente umzurechnen. Mit der betriebswirtschaftlich veralteten „Rechnung in Köpfen“ muss vom jeweiligen Team eine konstante Arbeitsmenge erledigt werden, unabhängig von der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit der Teammitglieder. So entstehen unweigerlich Nachteile für das Team, wenn einzelne Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren wollen.

Von einigen der in Einzelinterviews befragten Väter, die Teilzeit arbeiten, wird außerdem erlebt, dass sie bei der Vergabe von interessanten Projekten gegenüber den Kollegen, die Vollzeit anwesend sind, ins Hintertreffen geraten:

„Ich sage mal, wenn drei, vier neue Projekte anstehen und jemand ist 40 Stunden die Woche da und arbeitet und macht das, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass beim neuen Projekt solch ein Kollege dann quasi befördert wird oder ein neues Projekt erhält, natürlich größer als bei jemand, der nur zehn Stunden da ist und sporadisch da ist.“ (Herr Sonne, 83)

Gleiches gilt für Beförderungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Auch hier werden viele der Teilzeitkräfte gar nicht oder erst nachrangig berücksichtigt:

„Ich falle also aus allen Arbeiten raus, die irgendwie speziell sind. Wenn irgendwie Leute beauftragt werden, Druckbehälterprüfung und so weiter, für solche Sachen werde ich grundsätzlich überhaupt nicht berücksichtigt.“ (Herr Alexander, 111)

Auch mit der Kombination von Teilzeit und Führung tun sich viele Betriebe schwer. Es herrscht dort weiterhin die Annahme vor, Leitungspositionen könnten nur mit einer Vollzeit-Anwesenheit bzw. zusätzlichen Überstunden adäquat ausgefüllt werden. Dies ist selbst dann noch der Fall, wenn es bereits erfolgreiche Modelle in anderen Unternehmensbereichen gibt, wie Herr Malve berichtet:

„Was ich natürlich auch spannend fände, wäre, sich eine Führungsposition mit jemandem zu teilen. Auch das gibt es, das habe ich bei Gesprächen mit meinen Vorgesetzten angeregt, ob so was nicht eine Alternative für mich wäre, und da hieß es dann: »Ja, in den USA haben wir ja so Modelle, aber hier gibt es so was nicht.« Wo ich dann schon auch gemerkt habe, da [...] ist eine Blockade. Das würde natürlich auch einen gewissen Einsatz erfordern, so was hier zu etablieren. Also ich würde mir mehr Offenheit wünschen für andere Arbeitsmodelle, mal zu gucken, was möglich ist, und nicht zu sagen, dass es nicht möglich ist.“ (Herr Malve, 310)

Als weitere Nachteile bei der Nutzung von Teilzeit-Arbeit werden außerdem Einkommenseinbußen, mangelnde Anerkennung und unangebrachte Flexibilitätsansprüche von Seiten des Betriebs genannt. Für andere Unternehmen bzw. bestimmte Unternehmensbereiche wiederum ist das Konzept von Teilzeitarbeit an sich noch gänzlich unvorstellbar, wie bereits das obige Beispiel von Herrn Walter gezeigt hat. Auch Herr Alexander muss als Teilzeit-Beschäftigter in der Produktion eines großen Automobilherstellers tagtäglich mit Schwierigkeiten rechnen, z.B. bei der Arbeitszeiterfassung:

„Wir sind insgesamt fünf Leute im gesamten Werk, die in Teilzeit arbeiten. Und wegen fünf Leuten jetzt ein ganzes Modell, ein Schichtmodell zu erarbeiten und ins Computersystem mit einzuspeisen, ist aufwendig [...] Jetzt ist noch dieses Vollzeit-Schichtmodell hinterlegt [...] das stimmt aber mit meinen tatsächlich festgelegten Arbeitszeiten nicht mehr überein. Jetzt stempele ich, dann sagt dieses System: »Und wo bist du gestern gewesen?« Wenn ich Frühschicht habe, fahre ich am Freitag, Samstag Frühschicht. Das System sagt aber: »Du arbeitest nur Donnerstag / Freitag. Wo bist du am Donnerstag gewesen?« Fehler in der Zeiterfassung. Muss der Vorarbeiter dann händisch korrigieren. Dann habe ich Frühschicht. Das Zeitsystem sagt aber »Spätschicht«. Ja, dann arbeite ich am Samstag die Frühschicht. Am Samstag wird aber nicht gearbeitet - wieder Fehler in der Zeiterfassung. Und mit dem Problem kämpfen wir jetzt seit zwei Jahren ungefähr. Es wäre zwar vom Machen her kein Problem, das ins System einzupflegen, aber der eine Mann, der das machen müsste [...] müsste sich ungefähr zwei Stunden hinsetzen und das in den Computer einplanen. Diese zwei Stunden hat er nicht Zeit - seit zweieinhalb Jahren nicht. Damit bleibt es am Vorarbeiter hängen. Das ist einfach so ein Symbol um zu zeigen, diese fünf von 9.500 Leuten, das ist dermaßen wenig, die übersehen wir jetzt einfach einmal.“ (Herr Alexander, 95)

Unzureichende Freistellungsmöglichkeiten

Kinder werden von Zeit zu Zeit krank, Kitas machen Sommerferien und Tagesmütter Urlaub. Für alle diese teilweise planbaren, teilweise aber auch unvorhergesehenen Betreuungsausfälle bzw. besonderen Betreuungssituationen benötigen erwerbstätige Eltern unkomplizierte Freistellungsmöglichkeiten, die ihnen erlauben, an einzelnen Arbeitstagen zu Hause zu bleiben. Nicht immer jedoch reichen

die gesetzlich vorgesehenen „Kinderkrankentage“ oder betriebliche Regelungen aus, um die Betreuung in allen familialen Notfällen organisieren zu können. Hier wünschen sich die interviewten Väter mehr Verständnis für ihre Situation und zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten. Wird darüber hinaus noch der Abbau von Überstunden oder die Inanspruchnahme von regulären Urlaubstagen unnötig erschwert, stehen die Paare vor dem Problem, in den genannten Fällen etwa für ihre kranken Kinder da zu sein.

Fehlende Home-Office-Angebote

In derartigen Situationen würde sicherlich auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, zu einer Entlastung beitragen. Jedoch stehen nicht in allen Betrieben bzw. nicht für alle Arbeitsplätze Home-Office-Angebote zur Verfügung. Teilweise mangelt es an der technischen Umsetzung, teils an verlässlichen betrieblichen Regelungen, so dass jeder Home-Office-Tag einzeln mit den Vorgesetzten abgestimmt werden muss. Andere Betriebe wiederum stimmen dem Wunsch ihrer Beschäftigten, von zu Hause aus arbeiten zu können, nur in den Fällen zu, in denen einseitige Vorteile für das Unternehmen zu erwarten sind. Manchmal fehlt die Bereitschaft, in neue betriebliche Kommunikationsstrukturen und Arbeitsabläufe zu investieren. Einige Tätigkeiten, z.B. in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich, sind schlichtweg nicht mit der Home-Office-Idee vereinbar:

„Gerade im Projektbereich wäre das eher schwierig. Da braucht man im Grunde genommen die Leute hier. Man muss zügig Absprachen treffen können. Das ist manchmal auch einfach wichtig, sich kurzfristig zusammensetzen, wenn es irgendwo Probleme gibt. Da kann man nicht warten. Da ist es auch doof, wenn jemand erst Freitag wieder da ist. Im Grunde genommen ist es schon einfacher, wenn die Leute da sind, wenn sie nur tageweise da sind oder Teilzeit täglich da sind, ist natürlich auch einfacher. Es geht bis zu einem gewissen Maße, aber Home-Office ist nicht wirklich gut.“ (Herr Wind, 147)

Unzureichende Vertretungsregelungen

Die Frage nach funktionierenden Vertretungsregelungen ist ein großes Thema für die interviewten Väter. Fehlende bzw. unzureichende Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gehören zu den häufigsten Gründen, die eine (längere) Auszeit für Elterngeldmonate, kurzfristige freie Tage oder ein früheres Arbeitsende zur Abdeckung von Kinderbetreuungsbedarfen, aber auch Home-Office- oder Teilzeit-Modelle schwierig oder gar unmöglich erscheinen lassen. Hintergrund ist vielfach eine allgemeine Personalknappheit in Bezug auf die innerhalb eines Arbeitsbereichs zu leistenden Aufgaben. Insbesondere wenn auf einzelne Mitarbeiter/innen ein großes Spezialwissen konzentriert ist, sie Führungsverantwortung übernehmen oder wenn es sich um sehr kleine Teams handelt, scheint der Ausfall von Kolleg/innen eine kaum lösbare Herausforderung zu sein:

„Was halt auch bei einer Teamgröße von vier Leuten einfach ... Da fehlt ein Viertel ... Und das ist nichts, wo man sich jetzt nur eine Woche einarbeitet und dann kann man loslegen, sprich, man könnte mal locker einen Ersatz finden. Das heißt, für die Stelle brauche ich fast ein halbes Jahr an Einarbeitung, bis jemand da selber arbeiten kann, und von den restlichen Dreien, wenn da jemand jemanden einarbeitet, wird er auch wieder fehlen.“ (Herr Gleis, 44)

Vor dem Hintergrund derartiger Szenarien haben die interviewten Väter insbesondere die Situation ihrer Kolleg/innen im Kopf, die mit den Auswirkungen unzureichender Vertretungsregelungen umgehen müssen. Sie wissen, dass das eigene Fehlen bzw. die eigene reduzierte Anwesenheit von den Kolleg/innen mit Mehrarbeit kompensiert werden muss, da vielfach keine weiteren Arbeitskräfte oder alternative Organisationspläne zur Verfügung stehen. Diese Situation ist nicht einfach:

„Also es macht eher die Entscheidung schwerer. Ich würde es so sehen. Weil ich ja dann einem Menschen, den ich gut leiden kann, mehr Arbeit aufbürde. Weil ich weiß, dass er in der Zeit gut ranklotzen müsste. Das weiß ich.“ (Herr Bauer, 149)

Einzigster Ausweg ist häufig nur eine Kombination aus Mehrarbeit für die Kolleg/innen, auf Eis gelegte Projekte und ein erhöhtes Arbeitsaufkommen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, um die liegengebliebenen Aufgaben nachzuholen, wie Herr Mönig und Herr Albrecht berichten:

„Es wurde kein hauptamtlicher Vertreter eingestellt. Das würde auch bei drei Monaten keinen Sinn machen. Bei einem Arbeitsgebiet, das so komplex ist, dauert es sehr lange, bis sich da jemand eingearbeitet hat. Ich habe aber auch so im realen Leben heute keinen echten Vertreter. Ist auch so ein bisschen den Realitäten zu verdanken. Wir haben enge Personalressourcen. Das heißt, man hat geguckt, welche Arbeiten kann der übernehmen in der Zeit? Man hat auch geguckt, was kann liegen bleiben? Was ist wirklich so dringend, dass es erledigt werden muss?“ (Herr Mönig, 87)

„Die Aufgaben, die wichtig waren, die haben sie selber gemacht, oder die haben die Kollegen gemacht. Ich kann auch nicht sagen, dass es jetzt eine Lücke gerissen hätte. Und bei anderen Sachen haben sie gesagt: »Naja, das ist ein Thema, das fassen wir jetzt mal die nächsten drei Monate nicht an. Und wenn der dann wieder da ist, dann schiebe ich dem das hin.« Da kam schon so eine Bugwelle dann rüber.“ (Herr Albrecht, 168)

Fehlendes Interesse am Kontakthalten

Gerade bei längeren (Elterngeld-)Auszeiten sind den interviewten Vätern Kontakthaltmöglichkeiten mit dem Betrieb bzw. mit den Vorgesetzten und Kolleg/innen ein wichtiges Anliegen. Häufig werden diese Erwartungen jedoch enttäuscht. Das Beispiel von Herrn Spätlese macht deutlich, an welchen Stellen es hapert: z.B. werden vorige Absprachen zur Information nicht eingehalten bzw. bei einem Vorgesetztenwechsel als nichtig erachtet, es mangelt an technischen Umsetzungen, die einen externen E-Mail- und Intranet-Zugang ermöglichen würden oder die abwesenden Mitarbeiter/innen werden schlicht vergessen und sogar bei Ausflügen und Jahresfeiern nicht mehr informiert:

„Im Vorfeld habe ich gedacht: Na ja, gut, man ist ein halbes Jahr lang weg, danach kommt man wieder und es geht einfach weiter. Das war die Theorie. Die Praxis hat mich sehr viel anderes gelehrt [...] Wir haben hier ja in Mitarbeitergesprächen auch festgelegt, ja, dass ich regelmäßig informiert werde, es hieß auch, wenn ich Intranetzugang kriege, wäre auch alles kein Problem. Das war die Theorie. In der Praxis sieht es so aus, dass, wenn ich in Elternzeit gehe, meine ganzen Verbindungen gekappt sind [...] Es wurde festgelegt, dass mich mein Chef, also mein Vor-Vorgesetzter damals, weil mein damaliger, direkter Vorgesetzter halt gewechselt hat, kurz bevor ich in Elternzeit gegangen bin, der sollte mich regelmäßig updaten. In dem halben Jahr habe ich zwei Mal angerufen, um mich mal auf den aktuellen Stand zu holen, weil er es nicht gemacht hat. Dann gab es eine neue Vorgesetzte, die hat das auch nicht übernommen, so nach dem Motto, was kümmern mich die Absprachen meiner Vorgänger.“ (Herr Spätlese, 67-69)

„Hier ist jährlich ein Ausflug von der Einheit. Ja, da wird man halt einfach vergessen [...] Im Nachhinein habe ich erfahren, dass da halt ... Das war damals auf die BuGa [Bundesgartenschau], da ist die ganze Gruppe gefahren, nicht nur der Bereich. Ja, das war schön auf der BuGa. Ach, interessant! Ja, auch so das Sommerfest [...] nichts.“ (Herr Spätlese 167-171)

Wie Herr Spätlese berichtet, sind es dann die Elterngeldväter, die ihren Vorgesetzten hinterher telefonieren, um die getroffenen Absprachen einzufordern. Auch wenn es institutionalisierte Formen der Kontakthaltung auf betrieblicher Ebene gibt, scheitern diese häufig an der mangelnden Umsetzung. So macht sich Ernüchterung breit:

„Aus den Augen, aus dem Sinn, von beiden Seiten her. Ich habe das zweimal probiert, aber wenn ich da nicht nachtelefoniert hätte, dann wäre da wirklich wenig gekommen. War auch sehr ernüchternd, muss ich wirklich sagen, hätte ich mehr erwartet.“ (Herr Rebstock, 195)

Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg

Zu einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört auch die Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Unterbrechung der Arbeitszeit, z.B. für die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten. Ebenso wie die Organisation von Vertretung und Kontakthaltungsmöglichkeiten, sorgt auch das Thema Wiedereinstieg bei den interviewten Vätern für Diskussionsstoff. Auch hier bleiben negative Erfahrungen nicht aus, die vielfach durch einfache betriebliche Regelungen und Absprachen verhindert bzw. gelöst werden könnten. Neben der Vermeidung von Mehrarbeit, wünschen sich die Väter ganz allgemein eine bewusste Begleitung ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz durch die Vorgesetzten. Dabei geht es insbesondere um eine Informationsweitergabe in Bezug auf aktuelle Themen während der Abwesenheit, eine Klärung von Zuständigkeiten, wenn einzelne Aufgaben zwischenzeitlich von Kolleg/innen übernommen wurden, sowie um Verständnis für einige Tage des Zurückfindens in den Arbeitsalltag. Herr Nickel hätte sich in den ersten Tagen einfach ein offenes Ohr gewünscht:

„Ich hatte es auch unterschätzt. Ich war lange genug weg. Ich habe es gebraucht. Also normalerweise bin ich nicht einer, der jetzt Händchenhalten braucht, aber nach acht Monaten weg [...] braucht man schon ein bisschen mehr als normal. Und das war schlecht [...] Also in dem Fall war es nicht gut begleitet. Das war einfach, der Nickel ist ein Leistungsträger, und der kriegt das schon geregelt ... Ja, ich kriege das Meiste geregelt, aber da braucht man manchmal auch einen Gesprächspartner oder so.“ (Herr Nickel, 312-316)

Probleme entstehen auch, wenn eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nicht möglich ist oder verhindert wird, wie es Herr Rebstock erlebt hat:

„Mein neuer Chef hat dann alles neu strukturiert und ich hatte dann einen Großteil meiner Tätigkeit nicht mehr. Das, was mir Spaß gemacht hat et cetera, das hat dann ein anderer, neuer Kollege bekommen, und ich habe so die Sachen gekriegt, die nicht so wichtig sind. Also nicht so schön!“ (Herr Rebstock, 233)

Die Rückkehr kann auch bewusst mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden werden. Schwierigkeiten treten dann auf, wenn neue Vorgesetzte Absprachen ihrer Vorgänger/innen in Bezug auf familiäre Belange nicht weiterführen. Darüber hinaus geht der Wiedereinstieg immer häufiger mit einer Veränderung des Arbeitszeit-Modells, insbesondere mit einer Reduktion der Wochenarbeitszeit, einher. Gerade die Neuaufnahme einer Teilzeitstelle macht Absprachen in besonderer Weise notwendig. Da vielfach die Kinderbetreuung von einem pünktlichen Arbeitsende abhängt, sind die Eltern darauf angewiesen, dass diesbezüglich gemachte Zusagen auch eingehalten werden. Geschieht dies nicht, entsteht eine ähnlich schwierige Situation wie die von Herrn und Frau Walter:

„Da hat dann meine Frau das Kind immer abgeholt nachmittags. Bis dann diese Regelung getroffen wurde, dass ich halt von 8 bis 16 Uhr arbeite ... Es wurde einfach nicht eingerichtet. Ich habe da mehrmals angerufen. Auch während meiner Elternzeit. Denken Sie bitte daran,

ich komme am 15.8. wieder. Am 16.8. ging das Kind das erste Mal in die Kita. Dass ich spätestens um 16 Uhr Feierabend habe [...] Ja, und dann kommt man dahin, und gar nichts ist.“ (Herr Walter, 407)

Ebenfalls ganz und gar ungünstig sind ein von Arbeitgeberseite erzwungener Abbruch der Elternzeit und ein ungeplant früherer Wiedereinstieg. Herr Hafen hat dies erlebt:

„Da ist mir von meinem Arbeitgeber die Pistole auf die Brust gesetzt worden tatsächlich. Also zum einen die Frage nach der Rückkehr, vorzeitig aus [...] der Elternzeit auszusteigen. War halt so nach dem Motto: »Naja, Markus, wenn du nicht wieder kommst, dann könnte es passieren, dass wenn du dann zwei Monate später wieder kommst, wir erst mal gucken müssen, wo wir dich unterbringen.« So tatsächlich wirklich knallhart [...] Und habe natürlich gesagt, okay, dann komme ich.“ (Herr Hafen, 137-139)

Mangelnde Rücksichtnahme bei der Arbeitsplanung

Um gleichberechtigt Verantwortung in der Kinderbetreuung und im Haushalt übernehmen zu können, sind berufstätige Eltern auf Rücksichtnahme im Arbeitsalltag angewiesen. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsplanung in Bezug auf arbeitsorganisatorische Fragen, wie z.B. die positionsadäquate Verteilung von Arbeitsaufgaben, die personelle und zeitliche Planung von Projekten sowie die Möglichkeit eines konzentrierten Arbeitens für Teilzeitkräfte. In allen diesen Fällen haben die von uns interviewten Väter nicht immer die gewünschte Unterstützung erfahren, da insbesondere unflexible Arbeitsorganisationsstrukturen den Vereinbarkeitsbedarfen im Weg standen.

Rücksichtnahme ist ebenfalls bei der Arbeitszeitplanung gefragt – und häufig noch nicht selbstverständlich. Teambesprechungen werden z.B. auf den späten Nachmittag verlegt oder frühzeitig angekündigte Wünsche für die Dienstplangestaltung nicht berücksichtigt, wie Herr Kelter und Herr Nordwind berichten:

„Ich hatte die Frage gestellt im Team, also in der Teambesprechung, ob es möglich wäre, Teambesprechungen einfach ein bisschen früher zu machen, damit ich die Möglichkeit habe, mein Kind auch zeitgemäß zu holen [...] und mein Vorgesetzter hatte dann sieben Menschen vor sich sitzen [...] und hat sich dann leider dazu entschlossen, sofort eine Entscheidung zu treffen, die da war: »Es bleibt so, wie es war, und jeder hat zu kommen.«“ (Herr Kelter, 191)

„Ich habe dann gesagt, ich brauche mittwochs einen Dienst, der so und so strukturiert ist, und das ging dann auf einmal nicht mehr. Weil ich gesagt habe, ich muss mittwochvormittags zu Hause sein und ich muss donnerstags zu Hause sein. Ich habe gesagt, gebt mir bitte einen Dienst, an dem ich um 15.00 Uhr anfangen und an dem ich am nächsten Tag frei habe. Das ging dann so lange, bis ich angefangen habe, auch Notarzt zu fahren, und dann kriegte ich auf einmal mittwochs einen 24-Stunden-Dienst und damit war ich mittwochvormittags nicht zu Hause.“ (Herr Nordwind, 103)

Insgesamt entstehen Konflikte häufig dann, wenn von einer durchgängigen Vollzeit-Anwesenheit ausgegangen wird und gleichzeitig eine große Voreingenommenheit gegenüber alternativen Arbeitszeitmodellen besteht. So werden von den interviewten Vätern z.B. häufige Dienstreisen oder Überstunden erwartet und verlangt, die ihrem Engagement in der Familie entgegenstehen.

Negative Effekte einer ausgeprägten Anwesenheitskultur

In vielen Betrieben ist – trotz zahlreicher politischer und gewerkschaftlicher Initiativen – weiterhin eine stark ausgeprägte Anwesenheitskultur vorherrschend. Berufliches Engagement und Leistungs-

bereitschaft werden dabei mit einer durchgängigen Vollzeit-Anwesenheit am Arbeitsplatz gleichgesetzt. Alle Abweichungen von dieser Norm – z.B. berufliche Auszeiten zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, Teilzeit- und Home-Office-Phasen – werden in Bezug auf die persönliche berufliche Entwicklung negativ bewertet und stellen einen „Kariereknick“ für die Betroffenen dar. Väter, die sich für eine partnerschaftliche Teilhabe an der Betreuung ihrer Kinder und der Verantwortungsübernahme im Haushalt entschieden haben, stoßen in einer solchen vereinbarkeitsunfreundlichen Unternehmensatmosphäre mit ihren Wünschen an Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation schnell an Grenzen. Nicht selten finden sie sich – gemeinsam mit ihren weiblichen Kolleginnen – auf dem „Abstellgleis“ wieder. Die interessanten Projekte werden an andere Kolleg/innen vergeben, Informationen werden nicht weitergereicht und Entscheidungen werden über ihre Köpfe hinweg getroffen. Vielfach bedeutet das ein Ende der Karriereambitionen:

„In der vorherigen, größeren Abteilung, wo ich war, da, wo die Väter länger in Elternzeit gegangen sind, da wurde teilweise auch gesagt: »Okay, das war's jetzt mit deiner Karriere, das kannst du jetzt vergessen!«“ (Herr Gleis, 102)

Auch für Vollzeit-Beschäftigte, die in ihren Elterngeldmonaten einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen, bedeutet eine stark ausgeprägte Anwesenheitskultur, dass sie die eigene Abweichung von der Vollzeit-Anwesenheit am Arbeitsplatz ständig erklären und rechtfertigen müssen – ungeachtet ihrer Leistung:

„Die erste Frage ist dann erst mal immer so: »Wie ist denn deine zukünftige Planung? Wann willst denn du wieder Vollzeit da sein?« Obwohl ich Vollzeit da bin – aber Vollzeit präsent im Büro sein, das ist die Argumentation.“ (Herr Malve, 88)

Ähnlich geht es auch vollzeitnahen Teilzeitkräften. Auch ihnen werden inhaltliche Kompetenz und berufliche Leistungsbereitschaft durch ihre Abweichung von der Vollzeit-Norm abgesprochen:

„Da wurde ich auch gefragt, ob ich denn auf 100 Prozent wieder gehe. War eigentlich schon so die Erwartung, dass ich auf 100 Prozent wieder zurückgehe. Das glaube ich, spielte so bei der Stellenbesetzung intern, aber das kriege ich als Bewerber erst mal nicht unmittelbar mit, war schon ein bisschen Diskussionsbedarf. Im Sinne von kann man mich dann nehmen mit 80 Prozent?“ (Herr Weinberg, 183)

Vielfach sind die Betriebe, die sich über Jahrzehnte an der Norm des männlichen Normalarbeitsverhältnisses orientiert haben, durch die Wünsche und Bedürfnisse heutiger Väter schlichtweg überfordert. Sind die Beschäftigten nicht mehr täglich über viele Stunden im Büro verfügbar, müssen neue Arbeitsorganisations- und Kommunikationsstrukturen geschaffen werden. Gleiches gilt für die Neugestaltung von Produktionsabläufen und Schichtsystemen in Industriebetrieben. Doch anstatt diese Herausforderungen anzunehmen, wird den Beschäftigten mangelndes berufliches Engagement vorgeworfen.

Engagement in der Familie als Karrierehindernis

Die Norm des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, also einer durchgängigen Vollzeit-Beschäftigung, geht mit dem Verständnis einer linearen Karriere-Entwicklung einher. Abweichungen werden entsprechend als Karrierehindernis gewertet und Interessen und Kenntnisse jenseits des engen beruflichen Rahmens als nicht unternehmensrelevant angesehen. Dies zeigt sich z.B. darin, dass viele der interviewten Väter keine Anerkennung für ihre Familienkompetenzen erhalten, die sie am Arbeitsplatz jedoch sehr wohl mit einbringen:

„Es wird, glaube ich, nicht gesagt: »Der hat jetzt Elternzeit gemacht, der kann jetzt gut organisieren.« Das glaube ich nicht, nein.“ (Herr Luft, 275)

Auch ihr Engagement in der Familie wird von betrieblicher Seite nicht positiv bewertet. Die Elterngeld- bzw. Familienphase wird vielfach in der Karriereförderung nicht berücksichtigt und ist noch weniger Beförderungsgrund:

„Das muss ich auch sagen, das ist auch eine Sache, die mich letztes Jahr auch lange beschäftigt hat: im Prinzip beim Stufenaufstieg, dass da zum Beispiel die Elterngeldmonate im Prinzip rausgerechnet worden sind aus dem Stufenaufstieg. Und das ist dann wieder so eine Sache, wo es dann nicht komplett zu Ende gedacht ist.“ (Herr Hanse, 199)

„Dass Sie etwas machen, was eventuell gesellschaftlich progressiv ist, wird nicht honoriert. Also ich kriege dadurch nicht eine höhere Besoldungsstufe oder so. Das wird immer falsch gesehen [...] Also ich glaube, das hat für Sie keine Vorteile, wenn Sie das machen hier. Sie werden definitiv nicht schneller befördert oder was. Ganz im Gegenteil.“ (Herr Kettler, 287)

Die Elterngeldphase steht der Karriereförderung und damit auch der Aussicht auf eine Führungsposition leider in zahlreichen Fällen sogar im Weg:

„Erst mal überhaupt, um in Führungsposition zu kommen, muss man bei uns eine Förderphase durchlaufen. Und da fängt es dann eigentlich schon an. Es gibt ja unterschiedliche Förderpools, unterschiedliche Führungsebenen, und wenn man dann sagt: »Nee, ich kann jetzt mal nicht, ich kann jetzt eine bestimmte Personalentwicklungsmaßnahme nicht wahrnehmen, weil ich gerne jetzt in Teilzeit arbeiten würde.« Dann ist man raus.“ (Herr Reuter, 299)

Diskrepanz zwischen Unternehmenspolitik und betrieblicher Praxis

In vielen Unternehmen scheint das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie angekommen zu sein. Zumindest wird eine auf die beruflichen und familialen Bedarfe der Beschäftigten ausgerichtete Unternehmenspolitik von der obersten Leistungsebene nach außen propagiert. Zahlreiche der interviewten Väter berichten allerdings, dass vielfach eine große Diskrepanz zwischen den offiziell vertretenen Zielen und der tatsächlichen betrieblichen Praxis bestehe. In manchen Fällen fehlt es z.B. an betriebliche Regelungen und Maßnahmen, die die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkret entlasten, oder deren Umsetzung ist für die Betroffenen wegen mangelnder Unterstützung langwierig und nervenaufreibend. Herr Malve hat eine solche Erfahrung in Bezug auf sein gewünschtes Arbeitszeit-Modell gemacht:

„Ich denke [...] es ist ein sehr offenes Unternehmen. Auch ich habe da keine große Gegenwehr gespürt und alle haben mich unterstützt. Und alle sagen auch, das ist gut. Aber ich merke schon, dass jetzt, wenn ich Ansprüche stelle – die ich angefangen habe zu stellen in den letzten zwei Jahren – dann meist doch. »Mit deinem Arbeitszeitmodell ist es dann doch eher schwierig. Da muss man dann doch häufiger mal da sein, das funktioniert so nicht.« Das sind schon die Sachen, die ich mir dann anhören muss.“ (Herr Malve, 86)

Die praktische Umsetzung der Unternehmenspolitik hängt zentral von der Rolle und dem Bemühen der Vorgesetzten ab:

„Man muss sagen, dass bei meinem Arbeitgeber das schon sehr gut geregelt ist, die Rechte der Arbeitnehmer, die gesetzlichen Bestimmungen werden eingehalten. Es wird im Allgemeinen, zumindest in der Theorie und von den konzernweiten Regelungen her, gibt es also viele Möglichkeiten hinsichtlich Flexibilisierung und eben auch zum Thema Elternzeit und Diversity

und was weiß ich nicht alles. Wie dann die einzelnen Chefs das sehen, ist dann noch eine andere Frage [...] Es gibt im Betrieb ziemlich große Unterschiede, auch in den Abteilungen wird das unterschiedlich gehandhabt, und die Mentalität ist unterschiedlich.“ (Herr Albrecht 20-24)

Haben die jeweiligen Vorgesetzten wenig Interesse an den Vereinbarkeitsproblemen ihrer Mitarbeiter/innen, lassen sich Einzelregelungen nur unter großen persönlichen Kraftanstrengungen treffen. Vor diesem Hintergrund kann es im gleichen Betrieb von Abteilung zu Abteilung auch zu erheblichen Unterschieden in der Umsetzung von vereinbarkeitsfreundlichen Maßnahmen kommen.

Von den interviewten Vätern wird ebenfalls berichtet, dass Vorgesetzte von der Unternehmensleitung vielfach wenig Unterstützung bei der Konkretisierung der von oben ausgegebenen Ziele erfahren. Die Vorgesetzten sind mit der gleichzeitigen Verantwortung für Stückzahlen, Projektergebnisse und Kund/innenzufriedenheit auf der einen Seite und den Ansprüchen ihrer Mitarbeiter/innen sowie der Unternehmensführung auf der anderen Seite häufig überfordert.

Mangelndes Verständnis von Vorgesetzten

Die Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten ist wesentliche Voraussetzung für die Realisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationswünschen der Beschäftigten. Wird von den Vorgesetzten das Gelingen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter/innen nicht als Führungsaufgabe angesehen, kommt es zu Konflikten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Vorgesetzten sich stark an einem traditionellen Führungsverständnis orientieren, also an einer Leistungsbewertung, die auf eine durchgängige Vollzeit-Anwesenheit bezogen ist. Die interviewten Väter erleben eine solche Erwartungshaltung nochmals verstärkt beim Berufseinstieg, einem Arbeitsplatzwechsel, in der Probezeit und in ausdrücklichen Karrierephasen. Sie führen das mangelnde Verständnis ihrer Vorgesetzten u.a. auf deren höheres Lebensalter („alte Generation“) oder deren eigenes ausschließlich auf den beruflichen Erfolg ausgerichtetes Lebensmodell zurück. Betrachtet Herr Kupfer beispielsweise die Arbeitszeiten seines Chefs, ist er nicht verwundert über dessen anfängliche Skepsis gegenüber seinem Elternzeitwunsch:

„Der lebt natürlich sehr lange Arbeitszeiten vor. Der ist morgens sehr früh da und abends sehr lang da, der ist auch sehr selten auf Geschäftsreise. Eigentlich so zwölf Stunden am Tag im Schnitt hat er hier seine Anwesenheit. Insofern ja. Er lebt natürlich auch so eine gewisse Anwesenheitskultur und langes Arbeiten vor, ich weiß auch nicht, wann er seine 30 Tage Urlaub nimmt. Gefühlt sind es vielleicht die Hälfte. [lacht] Nein, der hat schon ein enormes Arbeitspensum, zeitlich. Das ist natürlich auch ein Punkt, ja.“ (Herr Kupfer, 143)

Einzelne Väter müssen für die Realisierung ihres Elternzeit-Wunsches massive und z.T. auch lang anhaltende Konflikte mit ihren Vorgesetzten hinnehmen. Herrn Rabe beispielsweise treffen schwere Vorwürfe und ihm wird sogar nahegelegt, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen:

„Ich war dann auch sehr überrascht, nämlich dass man mir als Mann vorwirft, ich sei nicht loyal [...] Und dass man sagt, man hätte einfach was anderes erwartet, gerade von einem Mann, sonst hätte man ja auch eine Frau einstellen können [...] Und das hat mich erst mal wirklich zwei, drei Wochen sehr geschockt. Und dass man mir nahe gelegt hat, ich solle mich bitte nach einem anderen Bereich umschauchen.“ (Herr Rabe, 159-163)

Auch die Umsetzung von Teilzeit-Wünschen wird nicht von allen Vorgesetzten wohlwollend aufgenommen, wie Herr Nordwind und Herr Alexander berichten:

„Nachdem ich dann meine Probezeit gut überstanden hatte, habe ich dann meinem Chef eröffnet, dass ich gerne Elternzeit hätte. Und dass ich dann gerne eine Teilzeitstelle haben würde. Und das stieß auf überhaupt gar keine Begeisterung.“ (Herr Nordwind, 23)

„Als ich dann den Meister angerufen habe und Bescheid gegeben habe: »Ich habe mich jetzt mit der Frau entschieden, wenn ich komme, möchte ich gleich in Teilzeit gehen.« Hat der Meister gesagt: »Jaja, kriegen wir schon irgendwie.« Habe ich gesagt: »Was kriegen wir schon irgendwie?« »Ja, muss ich halt schauen, dass ich eine Arbeit für dich finde.« Da habe ich gesagt: »Du brauchst keine Arbeit suchen, Teilzeit gibt es bei dir in der Lackversorgung!« Er: »Uah! Ich kann keinen Teilzeitleiter brauchen! Wo denkst du hin, spinnst du?! Wie soll das gehen?« Habe ich gesagt: »Heinz, das ist dein Problem. Als ich zu dir in die Abteilung gewechselt bin, im Vorfeld habe ich dir dreimal gesagt - ich habe mir alles aufgeschrieben damals - dass ich in Teilzeit gehen werde.«“ (Herr Alexander, 97)

Die Problematik von Absprachen, die durch die Vorgesetzten gebrochen werden, wird von den interviewten Vätern häufiger thematisiert. Zum Nichteinhalten zuvor vereinbarter Lösungen kommt es insbesondere, wenn sich während der Elterngeldmonate bzw. der vereinbarten Teilzeitphase ein Vorgesetztenwechsel ergibt oder dann, wenn die Haltungen verschiedener Vorgesetzter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf divergieren.

Abwertende Kommunikation am Arbeitsplatz

Auch von Seiten der Kolleg/innen wird den interviewten Vätern nicht immer die gewünschte Unterstützung entgegengebracht. Aufgrund von Mehrarbeit beschwerten sie sich über unkollegiales Verhalten oder reagieren mit Vorwürfen und „dummen Sprüchen“. Fehlt es in solch einer aufgeladenen Situation an erprobten Kommunikationswegen oder entziehen sich die Vorgesetzten ihrer Verantwortung zur Konfliktlösung, ist dauerhaft „schlechte Stimmung“ vorprogrammiert. Herr Spätlese äußert sich in diesem Zusammenhang enttäuscht über seine Kolleg/innen und den Vorgesetzten:

„Man ist als Elternzeit-Vater noch eine Rarität, muss man ehrlich so sagen. Ich meine, die Sprüche, die man sich anhören muss: » gehst du jetzt in Mutterschutz?« oder so Späßchen, auch von meinem direkten Vorgesetzten damals... Er meinte es im Scherz, aber als Vorgesetzter sollte man doch auf seine Wortwahl achten, weil es ganz klar kein Mutterschutz ist, der ist anders definiert. Und die ganzen Sprüche, die man sich anhören muss. Ja, es geht schon unter die Gürtellinie manchmal. Es ist schon nicht ohne.“ (Herr Spätlese, 143)

Fehlende Vorbilder im Betrieb

Die eigenen Wünsche in Bezug auf Elterngeldmonate, Teilzeit oder Home-Office durchzusetzen, wird für die interviewten Väter insbesondere dann zur Herausforderung, wenn sie innerhalb des Betriebs oder ihres Arbeitsbereichs zu den Ersten gehören, die diese Bedarfe anmelden. Herr Malve sucht nach Erklärungen für die Zurückhaltung seiner Kollegen:

„Ich habe die Erfahrung gemacht, auch in meinem Kollegenkreis, die finden das alle super. Aber wenige Leute machen es. Ich weiß nicht warum. Ich glaube, viele Leute trauen es sich nicht.“ (Herr Malve, 78)

Trotz der seit Anfang 2007 geltenden neuen Elterngeld-Regelung müssen mehrere Väter gänzlich ohne Vorbilder in ihrem Umfeld auskommen und die Rolle des „Vorkämpfers“ übernehmen:

„Das erste große Hallo war, als ich gesagt habe, ich gehe in Elternzeit oder in Erziehungszeit. War vollkommen unüblich [...] wo es sich dann langsam rumgesprochen hat, ich mache das

also dann über mehrere Monate, warum und weswegen. Das große Hallo ging halt darum: Der erste Arbeiter überhaupt.“ (Herr Alexander, 79)

In anderen Betrieben haben sich die zwei Partnermonate bei Vätern bereits etabliert. Hier fehlt es an Vorbildern für Auszeiten, die über diese Zeitspanne hinausgehen:

„Ich war der Erste hier. Und auch, ich glaube, auch der Einzige, der so lange Elternzeit genommen hat. Also diese Zwei-Monats-Väter hatten wir mehrere.“ (Herr Brandt, 44)

„Also ich kenne gar keinen bei mir in der Firma, der fünf Monate genommen hat wie ich. Gar keinen. Ich kenne überhaupt nur maximal zwei.“ (Herr Zeller, 299)

„Zwei Monate habe ich jetzt auch von anderen Abteilungen mitbekommen, aber länger wäre mir jetzt nicht bekannt, nein.“ (Herr Kupfer, 97)

Häufig mangelt es auch an Führungskräften, die eine Kombination ihrer Leitungsposition mit verschiedenen Arbeitszeitoptionen, wie Elternzeit oder Teilzeit, für die Mitarbeiter/innen und auch für andere Führungskräfte vorleben.

Begrenzung auf zwei Partnermonate

So erfreulich die Nachricht einer steigenden Anzahl an Vätern ist, die sich für zwei Elterngeldmonate entscheiden, so kritisch ist eine häufige Begrenzung auf eben diese beiden Partnermonate zu sehen. Dies zeigt sich insbesondere in der Haltung vieler Unternehmen, die eine zweimonatige Elternzeit von jungen Vätern explizit begrüßen, jedoch Beschäftigten, die eine längere Auszeit wünschen, Steine in den Weg legen (vgl. dazu die Ergebnisse der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009)). Von den interviewten Vätern wird ebenfalls berichtet, dass sich z.T. eine Erwartungshaltung herausbildet, die Elterngeldmonate so „firmenverträglich“ wie möglich zu gestalten. Es soll z.B. auf Projektlaufzeiten, Produktionshochphasen oder Urlaubszeiten Rücksicht genommen werden. Eine Aufspaltung der zwei Partnermonate in zwei je vierwöchige Auszeiten wird ebenfalls gerne gesehen, da diese kaum Veränderungen in der Arbeitsorganisation bedeuten und wie ein längerer Urlaub gehandhabt werden können. Herrn Menz wurde von seinen Vorgesetzten sogar nahegelegt, gänzlich auf Elterngeldmonate zu verzichten und nach der Geburt des Kindes einige Zeit Urlaub zu nehmen und über das Gleitzeitkonto Minusstunden aufzubauen, die selbstverständlich dem Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt wieder zugutekommen:

„Die waren dem auch absolut aufgeschlossen gegenüber. Also es gab jetzt von Seiten des Arbeitgebers nicht irgendwie Druck zu sagen: »Was soll das, bleiben Sie doch da.« Sondern: »Ja, überlegen Sie sich das. Schauen Sie mal. Wir bieten Ihnen auch an, dass wir das flexibel handhaben über Gleitzeit, Urlaub, wie auch immer.« Es besteht ja auch die Möglichkeit, ins Minus zu gehen beim Gleitzeitkonto, haben die auch sofort gesagt: »Machen Sie das doch auch. Ist gar kein Thema. Dann können wir das auch so machen.«“ (Herr Menz, 57)

Die Herausbildung eines neuen „Leitbildes“ für die auf zwei Monate begrenzte Inanspruchnahme (vgl. dazu die Ergebnisse der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009)) wird auch daran sichtbar, dass sich die Entscheidung der interviewten Väter vielfach an der Frage orientiert: Zwei Elterngeldmonate oder mehr? Die Zwei-Monats-Grenze avanciert so zum neuen Abgrenzungskriterium zwischen „normalen“ Vätern, die schon allein aus finanziellen Gesichtspunkten die beiden Partnermonate in Anspruch

nehmen, und besonders „aktiven“ Vätern, die bewusst ein stärker partnerschaftlich orientiertes Modell wählen und sei es nur mit Hilfe von drei anstatt der „normalen“ zwei Elterngeldmonate.

Ungleicher Zugang zu betrieblichen Angeboten

Die Unternehmen versuchen nicht nur, die Kommunikation einer vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmenspolitik nach außen und die Unterstützung von zwei sog. „Vätermonaten“ zu betreiben, die möglichst unkompliziert in die betrieblichen Prozesse einzutakten sind, sie arbeiten auch an spezifischen betrieblichen Angeboten zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedoch sind diese Maßnahmen nicht immer auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst, können teilweise nur von einer spezifischen Gruppe in Anspruch genommen werden oder bleiben auf einen Firmenstandort beschränkt:

„Ja, also grundsätzlich ist das Unternehmen sehr familiär eingestellt, das kann man echt nicht anders sagen. Das Problem ist nur, das Unternehmen ist, was die Familienangebote angeht, sehr auf den Hauptstandort fixiert. Das heißt, da gibt es Kooperationen mit Kitas, da gibt es Ferienangebote jetzt für den Sommer, da gibt es sehr, sehr viele Gruppen, ... einfach sehr viele Angebote, die das Unternehmen da anbringt, die aber wirklich nur auf den Großraum des Hauptstandorts konzentriert sind. An den Standorten, die außerhalb liegen, ist das schwierig.“ (Herr Koch, 127)

Die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung scheitert häufiger auch daran, dass insgesamt zu wenige Betreuungsplätze in der Betriebs-Kita oder bei Kooperationspartner/innen zur Verfügung stehen. Auch auf Schichtarbeiter/innen sind die Betreuungsangebote selten eingestellt:

„Es gibt einen Betriebskindergarten. Das ist natürlich für den Krawattenbunker eher interessant, weil wenn ich um 04.00 Uhr zum Bus gehe, kann ich schlecht ein Kind mitnehmen. [...] Das wird sich bedanken, wenn ich es um 03.00 Uhr aus dem Bett raushole. Es gibt also schon Regelungen [...] Aber das ist halt alles ziemlich abgestellt auf Leute, die in der Verwaltung arbeiten, also zur Tagdienstzeit, normale Bürozeiten. Da ist der Betriebskindergarten natürlich eine feine Sache.“ (Herr Alexander, 93-95)

Von den interviewten Vätern wird ebenfalls berichtet, dass die betrieblichen Ansprechpartner/innen – sofern es sie überhaupt gibt – nicht immer über das notwendige Wissen verfügen, um sie bei der Umsetzung ihrer Arbeitszeit- oder Elternzeit-Wünsche adäquat unterstützen zu können. Von manchen wird ebenfalls das mangelnde Engagement des Betriebs- bzw. Personalrats kritisiert oder sie schrecken vor einer Begleitung durch die Beschäftigtenvertretung zurück, da sie negative Reaktionen auf Unternehmensseite befürchten.

Betriebliche Restrukturierungsprozesse

Phasen betrieblicher Restrukturierungsprozesse erschweren die Durchsetzung veränderter Arbeitszeitmodelle und das Ermöglichen beruflicher Auszeiten. Die betrieblichen Veränderungen gehen häufig mit Mehrarbeit oder vielen Unsicherheiten einher: in Bezug auf die Zuständigkeiten, die Verantwortungsverteilung und die Planungssicherheit. Herr Walker schildert folgende Erlebnisse:

„Das war eine Zeit, einige Jahre, wo ständig reorganisiert wurde. Nicht nur bei uns, sondern bei fast allen großen DAX-Unternehmen. Die waren alle im Re-Org-Fieber. Ja, und viele wurden fast lahmgelegt. Die haben gesagt, was machen wir, was ist meine Aufgabe? Mache ich das? Hat das überhaupt Sinn, irgendein Projekt anzufangen, wenn das Projekt nicht weitergeht? Wer ist mein Chef heute? Was mache ich morgen?“ (Herr Walker, 169)

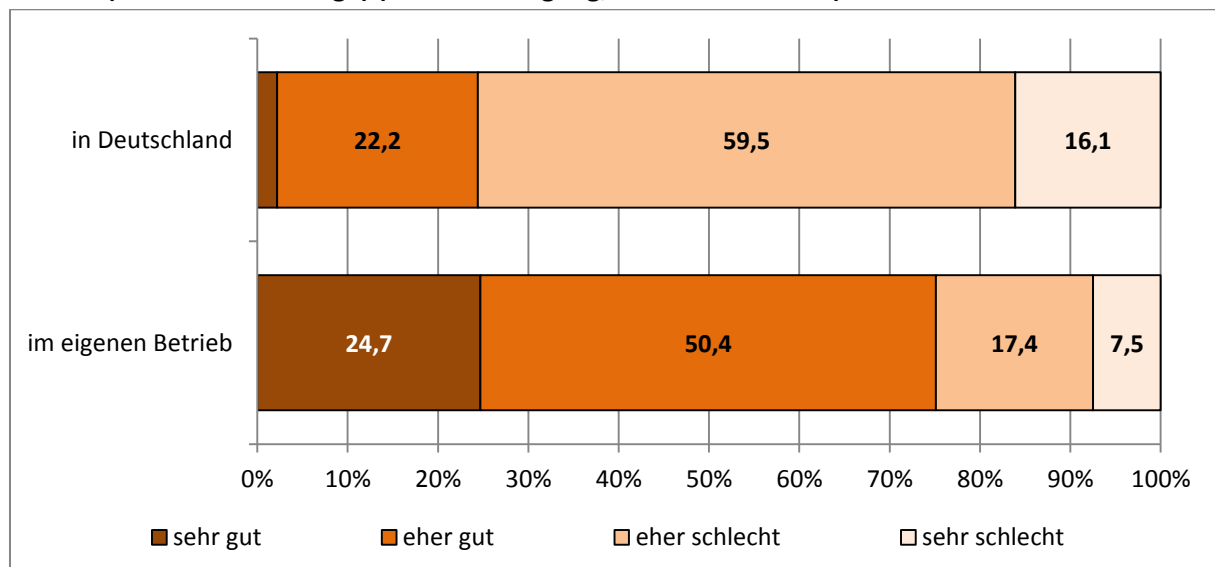
Krisenanfälligkeit des Betriebs

Ähnlich schwierig ist es, wenn sich der Betrieb in einer angespannten finanziellen Situation befindet. Die Bedürfnisse einzelner Beschäftigter werden dann erst einmal hintenangestellt. Insgesamt fällt es den interviewten Vätern schwer, ihre Wünsche gegenüber ihren Vorgesetzten zu vertreten, wenn sie um die Krisenanfälligkeit des Unternehmens wissen und vielleicht sogar ihren eigenen Arbeitsplatz in Gefahr sehen.

11.3 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland aus Sicht der Väter

Zu Beginn dieses Kapitels wurde die überraschend positive Bewertung der Vereinbarkeitsoptionen im eigenen Betrieb hervorgehoben. Demgegenüber steht ein deutlich pessimistischeres Bild, wenn es um die Frage nach gesellschaftlichen Vereinbarkeitsoptionen geht (vgl. Abb. 11.12). Während drei Viertel der befragten Elterngeldväter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Betrieb als „sehr gut“ oder „eher gut“ einstufen, kehrt sich diese Einschätzung in Bezug auf die generelle Situation in Deutschland um: Diese wird von drei Vierteln als „eher schlecht“ oder sogar „sehr schlecht“ bewertet.

Abb. 11.12: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland und im eigenen Betrieb (ohne Selbstständige) (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



Im Folgenden sollen auf Grundlage der 43 qualitativen Väter-Interviews (sowie der dazugehörigen 14 Interviews mit Partnerinnen dieser Väter) insgesamt vier Aspekte näher beleuchtet werden, die diese Diskrepanz im Wesentlichen mitbestimmen:

- Faktoren im räumlichen Umfeld der Familien,
- die Kinderbetreuungssituation,
- die berufliche (Un-)Gleichstellung von Frauen sowie
- die politische Gestaltung von Maßnahmen zur Steigerung des Care-Engagements von Vätern.

Faktoren im räumlichen Umfeld

Neben der Situation am Arbeitsplatz (vgl. Kap. 11.1 und 11.2) und der Aufgabenteilung zu Hause (vgl. Kap. 9) werden die Möglichkeiten einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls durch Faktoren im räumlichen Umfeld beeinflusst. Als hilfreich werden von den interviewten Vätern in diesem Zusammenhang z.B. ein kurzer Arbeitsweg und das wohnortnahe Angebot an außerbetrieblichen Beratungsstellen bewertet. Umgekehrt erschwert ein langer Arbeitsweg die Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Negative Auswirkungen haben auch ein unzureichendes Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs, fehlende alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung und ein Mangel an bezahlbarem Wohnraum in Betriebsnähe.

Kinderbetreuung

Ein zentraler Aspekt, der ebenfalls das räumliche Umfeld der Familien betrifft, ist die Kinderbetreuungssituation in der Nähe des Wohnorts. Die Wichtigkeit dieses Themas wird dadurch verdeutlicht, dass die von uns qualitativ interviewten Väter Fragen und Erlebnisse zur Kinderbetreuung immer wieder selbst ins Gespräch bringen. Ein Punkt, der dabei häufig genannt wird, ist der Mangel an Kinderkrippen- und Kitaplätzen (z.B. Herr Vaart, Herr Storch, Herr Vogel, Herr Mönig, Frau Kettler, Herr Koch und Herr Maler). Herr Vogel resümiert:

„Wir wohnen in Brandenburg, wo es ja noch relativ gut ist. Was haben wir für ein Theater gehabt, um überhaupt einen Kitaplatz zu kriegen.“ (Herr Vogel, 245)

Ein anderer Vater berichtet ebenfalls von den eigenen Strapazen der Kitaplatzsuche und belegt dies auch mit den Schwierigkeiten des eigenen Bekanntenkreises:

„Diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Tatsache sehr, sehr schwierig. Also wir haben, wie viele andere auch, extreme Probleme gehabt, einen Kitaplatz zu bekommen. Wir hatten das große Glück. Es hat funktioniert. Bei anderen sehen wir aber, dass es nicht geklappt hat. Das ist etwas, was uns wirklich Tag und Nacht beschäftigt hat, wo wir auch nächteweise schlecht geschlafen haben. Was ist, wenn wir keine Betreuung für den Kleinen bekommen?“ (Herr Mönig, 147)

Herr Haller betont, dass es außerdem zu wenige Ganztagschulen gäbe und sich die Politik zusätzlich zu den Kitaplätzen ebenso um den Ausbau der Versorgung in der Grundschulzeit kümmern müsse.

Ein politischer Lösungsansatz für die genannte Problematik sind Tagesmütter, die die Kindertagesstätten entlasten sollten, wie Herr Albrecht und Frau Kettler betonen:

„Man hat sozusagen auf diesen gestiegenen Bedarf schon reagiert eben durch diese Tagesmutterbetreuung im Kleinkindbereich, also bis drei Jahre. Aber ansonsten hat man es ein bisschen verschlafen.“ (Herr Albrecht, 186)

„Und so löst die Stadt Köln ihr Problem, die bieten mir also Tagesmutterplätze an. Und das habe ich diesmal für mich entschieden, da lasse ich mich nicht noch mal drauf ein.“ (Frau Kettler, F181)

Auch Herr Ludwig und seine Partnerin hatten eine Tagesmutter, doch er kritisiert, dass es dann zu starre Regelungen und Auflagen gegeben hat, was die Kinderbetreuung sehr erschwere. Neben staatlichen Kita- und Kinderkrippenplätzen, sowie den Tagesmüttern, gibt es natürlich noch die privaten Kindergärten für diejenigen, die genügend finanzielle Mittel zur Verfügung haben, Frau Kettler berichtet aber auch hier von Problemen, überhaupt einen Platz zu bekommen:

„Dann gibt es ja private Kindergärten, bei denen man sich förmlich prostituieren muss, damit man auch nur in die engere Auswahl kommt. Die Freundin, die heute bei mir zu Besuch war, die ist anderthalb Jahre lang einem Platz hinterhergelaufen, den sie jetzt endlich bekommen hat.“ (Frau Kettler, F181)

Dies führt neben dem von vielen Interviewten erlebten Mangel bezüglich der Kinderbetreuung auch zum Punkt der schwer aufzubringenden Beiträge für die Einrichtungen. Herr Schilling stellt eine einfache Rechnung auf:

„Alle reden, wir brauchen neue Kinder, aber es wird ja nichts dafür getan, weil weder kriege ich einen ordentlichen Kindergartenplatz – wo ich für ein Kleinkind 250 Euro im Monat bezahlen muss, da reicht noch nicht mal das Kindergeld aus. Und dann kommen ja noch andere Ausgaben hinzu. Und dann muss ich hier über 300/400 Euro im Monat noch am Einkommen abdrücken, weil ich selbst aufs Kind aufpasse.“ (Herr Schilling, 329)

Auch Frau Ostermann kritisiert die hohen Kosten und die damit einhergehende Entscheidung für Eltern, bringt aber gleichzeitig auch einen Vorschlag zur Verbesserung des Systems ein:

„Die Beitragssumme, die man an die Kita zahlen muss, das ist ja eine kommunale Sache und das ist wirklich immer in einem sehr unterschiedlichen finanziellen Rahmen. In vielen Gemeinden ist der Kita-Beitrag so hoch, dass es sich gar nicht lohnt, arbeiten zu gehen. Da muss es einfach einen Beitragssatz geben, der irgendwie einigermaßen deutschlandweit einheitlich ist und in einem überschaubaren Rahmen liegt.“ (Frau Ostermann, F207-209)

Aber nicht nur der Kostenfaktor ist bestimmend für die Debatte, sondern auch die Öffnungszeiten. So sieht Frau Ostermann einen engen Zusammenhang mit dem Berufsleben:

„Kita ist ein wichtiges Thema, dass die Kita-Versorgung gewährleistet ist. Also das ist auch eine Voraussetzung dafür, dass man überhaupt so zeitig wieder in den Beruf einsteigen kann. Und dass die Kitas auch in einem relativ langen Zeitraum offen haben, Tageszeitraum am Tag.“ (Frau Ostermann, F207)

Auch Herr Nordwind fordert eine stärkere Anpassung von Arbeitszeiten und den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen:

„Was man halt braucht, ist eine vernünftige, flexible Betreuung für Kinder. Die so aussieht, dass die dem gerecht wird, was die Arbeitgeber verlangen. Andersherum aber auch die Arbeitgeber so flexibel werden, dass sie versuchen, ihre Arbeitszeit dem anzupassen, was so drum herumgeht. Also da müssen beide mal einen großen Schritt aufeinander zugehen, damit das auch besser funktioniert!“ (Herr Nordwind, 317)

Insgesamt sehen die interviewten Väter und ihre Partnerinnen die Themen Kita und Schule zu wenig gesellschaftlich gewürdigt. Sie wünschen sich ein aktiveres Eingreifen der Politik zur Verbesserung der Betreuungssituation, insbesondere in Bezug auf die Schaffung neuer Plätze, transparentere Auswahlkriterien, eine Flexibilisierung der Öffnungszeiten und eine Kostensenkung bzw. Kostenbeteiligung des Staates. Für unabdingbar halten sie zudem eine gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung des Erzieher/innenberufs.

Berufliche Gleichstellung von Frauen

Die Befragten stellen darüber hinaus einen Zusammenhang zwischen den aus ihrer Sicht schlechten gesellschaftlichen Vereinbarkeitsoptionen und der immer noch fehlenden Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt her. So beziehen sie sich auf der einen Seite auf die un-

gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, die z.B. eine gleichberechtigte Aufteilung der Elterngeldmonate vielfach verhindert. Auf der anderen Seite geht es um politische Instrumente: Es wird z.B. die bessere Repräsentation der Interessen von Frauen in Betrieben und der Gesellschaft durch eine Frauenquote thematisiert. Außerdem besteht die Forderung nach einem gesetzlichen Rückkehranspruch auf Vollzeit. Frau Storch betont:

„Was wichtig ist, glaube ich, noch mal die Gleichberechtigung noch mehr zu fördern, auch beruflich. Also so eine Frauenquote finde ich wahnsinnig wichtig, dass die Frauen einfach mehr präsent sind im Beruf und dass die Frauen einfach gesetzlich geschützt sind, nicht, sobald sie schwanger sind, abgeschoben werden können! Also dieses Teilzeit- und Befristungsgesetz finde ich wirklich verheerend für Frauen.“ (Frau Storch, F108)

Herr Bauer attestiert sogar einen Unterschied zwischen Frauen und Männern bezüglich der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes:

„Also bei mir besteht nicht die Gefahr, dass ich meine Stelle verliere. Und diese Gefahr, die besteht bei Frauen ja grundsätzlich immer noch [...] Es gibt noch Wichtigeres als die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bezogen auf die Frau. Das ist verkehrt, dass Frauen weniger verdienen. Es ist verkehrt, dass Frauen schlechter in Führungspositionen kommen, weil es wird immer noch danach gefragt: »Haben Sie vor, noch Kinder zu kriegen?« Und wenn man da falsch mit dem Auge zuckt, war es das beim Einstellungsgespräch schon. Obwohl die Frage völlig unzulässig ist.“ (Herr Bauer, 361-363)

Es mangelt aber auch an der Akzeptanz von Müttern in der Arbeitswelt und ihrer Rückkehr in den Beruf nach den Elterngeldmonaten, wie Herr Nordwind und Frau Bauer berichten:

„Es geht darum, dass Frauen die Chance haben, in ihren Berufen vernünftig weiter zu arbeiten, und auch Berufe haben, die adäquat finanziert werden.“ (Herr Nordwind, 313)

„Es hat sich zwar schon verbessert natürlich, aber man hat halt immer noch das Gefühl, dass man als Mutter oder, ja doch, als arbeitswillige Mutter, sage ich mal, nicht so akzeptiert wird oder unterstützt wird, wie es eigentlich sein sollte [...] Gerade das mit dem wieder in den Beruf zurück. Dass das halt überhaupt nicht möglich ist!“ (Frau Bauer F119-121)

Zusammengenommen werden Probleme wie Gehaltsunterschiede und die fehlende Akzeptanz von Müttern thematisiert, sowie dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind und bei Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten eher um ihre Jobs fürchten müssen als Männer.

Politische Maßnahmen zur Steigerung des Care-Engagements von Vätern

Wie bereits die Väter der Vorgängerstudie „Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (Pfahl/Reuyß 2009), fordern auch die im aktuellen Projekt interviewten Väter und ihre Partnerinnen spezifische politische Maßnahmen, um Veränderungen in der Arbeitswelt und im Verhalten von erwerbstätigen Paaren, die Kinder bekommen, herbeizuführen. Ziel wäre, das Care-Engagement von Vätern zu steigern. Herr Zeller zum Beispiel findet, dass der Staat auf der einen Seite mehr Engagement von Vätern fordern oder es durch mehr Anreize erreichen könnte. So schlägt er ein Modell vor, in dem Wenigerverdienende während der Elterngeldmonate einen höheren Prozentsatz ihres Gehaltes bezahlt bekommen und Besserverdienende dementsprechend einen geringeren. Auch Frau Fahrer spricht sich für ein stärkeres Eingreifen der Politik und eine Verstärkung durch Anreize aus, allerdings nicht als direkte Unterstützung der Familien, sondern als Entlastung der Arbeitgeber. Diese könnte durch Steuererleichterungen oder die stärkere Honorierung

von familienfreundlichen Arbeitsmodellen gefördert werden. Für eine Unterstützung von Unternehmen durch die Politik wäre auch Herr Mönig. Er hat insbesondere die kleineren Betriebe im Blick, die mehr unter Personalausfällen leiden. Anders sieht es Herr Albrecht, der von Unternehmen mehr gesellschaftlichen Weitblick und eine stärkere Verantwortung gegenüber ihren Angestellten einfordert:

„Wenn es um Familien geht, dann ist eine gesellschaftliche und eine volkswirtschaftliche Betrachtungsweise erforderlich. Und wenn das die Unternehmen und die Konzerne nicht verstehen, dass sie da dazugehören, dann muss man es denen mal klar machen.“ (Herr Albrecht, 194)

Herr Alexander vervollständigt dies mit der Forderung, nicht nur Preise für Vereinbarkeitsfreundlichkeit an Unternehmen zu vergeben, da diese zum Teil nicht bis in alle Abteilungen durchsickern. Stattdessen wäre ihm wichtiger, die nach außen präsentierten Errungenschaften für Familien dann auch wirklich und durchgängig im Betrieb durchzusetzen. Bezogen auf die Elterngeldmonate könnte er sich auch vorstellen, die Anzahl der Partnermonate gemessen am Gesamtzeitraum aufzustocken. Herr Schilling geht dann sogar noch weiter und ist für eine Verlängerung der Elterngeldmonate insgesamt, da er 14 Monate für zu knapp bemessen hält. Seiner Meinung nach wäre mit einer Ausweitung auf eineinhalb Jahre, also 18 Monate, beispielsweise auch die Eingewöhnung des Kindes in der Kita abgedeckt.

Insgesamt ist erkennbar, dass Väter wie Mütter sich viel von einer politischen Durchsetzung von Anreizsystemen für Paare wie für Unternehmen versprechen. Sie nehmen dabei sowohl Unternehmen wie auch die Politik in die Verantwortung. Herr Vogel fasst zusammen:

„Also ich finde, es muss eine Selbstverständlichkeit sein, dass Arbeit so organisiert ist, dass Familien als Familien funktionieren können. Es muss sich grundlegend im Verhältnis der Politik und der Gesellschaft gegenüber Leuten mit Kindern, überhaupt den Kindern, was ändern.“ (Herr Vogel, 245)

Herr Hellert sieht diese Forderungen, zumindest an seinem Arbeitsplatz, schon heute umgesetzt. Er weiß, dass eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur ein persönliches Ziel und politisches Erfordernis ist, sondern auch günstig für die betriebliche Gewinnrealisierung:

„Also dadurch, dass ich diese tollen Arbeitsbedingungen habe, gehe ich natürlich viel motivierter an meinen Job ran. Also einfach, weil ich weiß, ich habe da noch einen Rückhalt durch die Firma [...] Ich kann auch gern sagen, das sind Luxusbedingungen. Also schöner kann man, glaube ich, Beruf und Familie nicht miteinander vereinbaren.“ (Herr Hellert, 175)

11.4 Zusammenfassung

Der detaillierte Blick auf die konkreten betrieblichen Vereinbarungsmöglichkeiten hat gezeigt, welche Faktoren die Vereinbarkeit auf betrieblicher Ebene erleichtern oder fördern. Im Bereich der **Arbeitszeitoptionen** spielen *flexible Arbeitszeiten* eine herausragende Rolle, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt. Flexible Arbeitszeiten werden von den Vätern auch nach den Elterngeldmonaten in breitem Umfang genutzt. Außerdem sind *passgenaue Teilzeitmodelle* für Väter eine wesentliche Voraussetzung für eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung. Daneben wünschen sich die Väter *Planungssicherheit*: Langfristige Planungen und Absprachen bezüglich der Abstimmung von betrieblichen und privaten Bedarfen beugen sowohl Konflikten innerhalb der Arbeitsabläufe als auch innerhalb der Familien vor. Ein weiteres wichtiges Anlie-

gen ist den interviewten Vätern, *kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten* im beruflichen Alltag unkompliziert in Anspruch nehmen zu können.

Im Bereich der **Arbeitsorganisation** sind verlässliche *betriebliche Home-Office-Regelungen* ein wichtiger Baustein zur Erfüllung von Vereinbarkeitserfordernissen und schaffen die notwendige rechtliche Sicherheit. Unsere quantitative Online-Befragung von Elterngeldvätern bestätigt außerdem die hohe Relevanz von *verlässlichen Vertretungsregelungen* während der Elterngeldzeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Wiedereinstieg nach den Elterngeldmonaten wird den Vätern erleichtert, wenn in den Unternehmen eine *gute betriebliche Praxis des Kontakthaltens* während der Auszeit besteht. Es ist ein dringender Wunsch der interviewten Väter, dass ihre Vorgesetzten und Kolleg/innen bei der *Arbeitsorganisation* auf ihre Verantwortung in der Familie Rücksicht nehmen, z.B. beim Verteilen von Aufgaben oder Festlegen von Terminen.

Im Bereich der **Karriereförderung** wünschen sich viele Väter eine *unabhängige Leistungsbewertung*, die sich durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien auszeichnet und weder Auszeiten noch eine Anpassung der Arbeits- und Anwesenheitszeiten bestraft, die aufgrund familialer Verpflichtungen nötig werden. Weiter wünschen sich die Väter, dass *Familienkompetenz als Karrierebaustein* relevant wird. Beispiele aus den Interviews zeigen, dass Familienphasen und -kompetenzen auch in der Arbeitswelt positiv bewertet und anerkannt werden können. Solche Positivbeispiele sollten Schule machen. „*Karriere-Brüchen*“ – wie etwa familienbedingte Auszeiten oder Teilzeitphasen – sollten von Vorgesetzten bzw. Personalabteilungen zunehmend als Chance bewertet werden und *produktiv für den betrieblichen Arbeitsprozess genutzt werden*. Die Abkehr vom bisherigen linearen Karriereverständnis eröffnet für die Väter neue Wege zur Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigung. Schließlich wünschen sich die Väter auf betrieblicher Seite und auf der Seite der Beschäftigten eine gewisse *Offenheit für Karrierealternativen*. Fehlende oder „verbaute“ Karrieremöglichkeiten am aktuellen Arbeitsplatz sollten abgebaut werden.

Kommen diese konkreten Maßnahmen innerhalb von Betrieben zum Tragen, die sich gleichzeitig durch eine **familienfreundliche Unternehmenskultur** auszeichnen und ggf. sogar zusätzliche betriebliche Angebote für Mitarbeiter/innen mit Fürsorgeverantwortung bereitstellen, sind die bestmöglichen Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten gegeben.

12. Handlungsfelder und zentrale Erkenntnisse

Dieses Kapitel stellt ausgewählte Erkenntnisse der Studie vor, die aus Sicht der Verfasser/innen wesentlich sind für die betriebliche und politische Weiterentwicklung der Elterngeldzeit hin zu einem gleichstellungsorientierten Steuerungsinstrument. Es liefert also keine Gesamtschau sämtlicher Forschungsergebnisse, die sich aus der Bearbeitung des empirischen Materials ergeben haben. Diese werden in den einzelnen Kapiteln ausführlich und am Ende eines jeden Kapitels zusammenfassend dargestellt. Zum Abschluss dieses Projektberichts möchten wir vielmehr Schlussfolgerungen ziehen: Wir benennen vier Handlungsfelder (Kap. 12.1), für die wir eine Vielzahl von Maßnahmen vorschlagen. Sie sollen den betrieblichen, gewerkschaftlichen und politischen Akteur/innen als Anregungen dienen, damit Väter zukünftig (noch) besser ihre Rollen als Beschäftigte, Sorgende und aktive Beziehungspartner wahrnehmen können. Diese Schlussfolgerungen werden durch zentrale Projekterkenntnisse belegt und gestützt (Kap. 12.2).

12.1 Handlungsfelder

Aus unserer Sicht lassen sich vier Handlungs- und Gestaltungsfelder ausmachen, die vordringliche Berücksichtigung durch Gesetzgeber, (tarif-)politische, betriebliche sowie zivilgesellschaftliche Akteur/innen verdienen.

Vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur

Wie die Studie gezeigt hat, wirkt sich die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate (EGM) durch die Väter positiv auf eine gleichstellungsorientierte Lebensweise der Paare aus. Väter, die EGM genommen haben, beteiligen sich tendenziell nicht nur stärker an der Kinderbetreuung und der Hausarbeit, sie reduzieren zudem teilweise ihre Arbeitszeit nach der Rückkehr in den Beruf³⁸ und ermöglichen so ihren Partnerinnen einen früheren und meist auch erfolgreicherem beruflichen Wiedereinstieg.

Neben dem Wunsch nach einer egalitären Aufgabenverteilung auf Paarebene (Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Familienarbeit) ist der Wunsch, im Leben des Kindes eine aktive Rolle einzunehmen, ein wesentlicher Motor für diese Väter. Sie wünschen sich ein eigenständiges Verhältnis zum Kind, welches auf gemeinsam verbrachter Alltagszeit beruht, also Zeit jenseits vom Feierabend, dem Wochenende oder dem gemeinsamen Familienurlaub. Eine solche aktive Vaterschaft erfordert auch, als Vater in der Arbeitswelt wahrgenommen zu werden. Um ohne berufliche Risiken als Vater am Arbeitsplatz sichtbar werden zu können, braucht es eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur.

Ein Blick in die empirischen Ergebnisse zeigt: Die Debatte über Vereinbarkeit kommt immer stärker in der Arbeitswelt an. Offensichtlich ist die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung einer familiengerechten Arbeitswelt ist in den vergangenen Jahren zu einer allgemein anerkannten Tatsache und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Element der betrieblichen Personalpolitik geworden. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass familiengerechte Maßnahmen dann Irritationen hervorrufen, wenn sie von Männern in Anspruch genommen werden. Auf dem Papier stehen sie in der Regel allen Beschäftigten – Frauen wie Männern – offen, allerdings zeigt sich im betrieblichen Alltag, dass hier immer noch mit zweierlei Maß gemessen wird. Zwar gehören die Zeiten, in denen aktive Väter als „Frauerversteher“ und Elterngeldväter als „Wickelvolontäre“ verunglimpft wurden, in den meisten Betrieben der Vergangenheit an, doch von einer vätersensiblen und gleichstellungsorientierten Betriebskultur ist die Arbeitswelt noch weit entfernt.

³⁸ Durchschnittlich um 4,5 Stunden pro Woche (vgl. Wagner/Pollmann-Schult 2014).

Was kennzeichnet eine solche Kultur der Vereinbarkeit für Väter in Unternehmen? Wenn beispielsweise Männer gefahr- und kommentarlos mehr als die sog. zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, wenn Väter familienbedingt immer wieder mal in Teilzeit arbeiten, wenn Führung in Teilzeit für Männer (und Frauen) angeboten und gefördert wird, wenn die sog. Kinderkrankentage in gleichem Maße von den männlichen Beschäftigten genutzt werden oder wenn ein pünktliches Besprechungsende eingefordert wird, weil auch der Vater seine Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abholen will. Wenn all dies zur betrieblichen Normalität gehört, wenn spezielle betriebliche Ansprechpartner/innen mit Rat und Tat zur Seite stehen und die Männer nicht zur Frauenbeauftragten gehen müssen. Wenn Fürsorgearbeit nicht mehr als Karrierehindernis, sondern als Karrierebeschleuniger gewertet wird, weil sich die Beschäftigten in diesen Zeiten wertvolle soziale Kompetenzen aneignen und dem Unternehmen kostenlos zur Verfügung stellen, dann ist es gelungen eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur zu etablieren. Um das zu fördern, sollten Unternehmen proaktiv auf die Väter in ihren Betrieben zugehen.

Arbeitgeberattraktivität orientiert sich immer weniger allein an der Höhe des Gehaltes. Stattdessen gewinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine mitarbeiterorientierte Betriebskultur immer mehr an Bedeutung. Väter, die in Unternehmen beschäftigt sind, in denen sie ihre Vorstellungen einer aktiven Vaterschaft ohne große Risiken leben können, zahlen das betriebliche Engagement mit einer deutlich höheren Arbeitszufriedenheit und -motivation zurück. Väter, denen dies nicht möglich ist – auch das zeigt unsere Untersuchung – verlassen nicht selten das Unternehmen oder ziehen sich in eine Art innere Emigration zurück. Gerade in Zeiten des Kampfes um die besten Köpfe sind die Unternehmen gut beraten, die Väter an sich zu binden und eine langfristige und vertrauensvolle Beziehung zu ihnen aufzubauen.

Eine solche väter- und gleichstellungsorientierte Betriebskultur muss sich durch das ganze Unternehmen ziehen. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei auf die Führungskräfte gelegt werden. Im betrieblichen Kontext nehmen sie eine Schlüsselposition ein (vgl. Kap. 6). Sie sind es, die betriebliche Leitbilder wie das eines familien- und väterorientierten Unternehmens in die Praxis umsetzen. Sie entscheiden damit ganz wesentlich darüber, ob und wie es den Vätern gelingt, ihr familiales Engagement – auch über die EGM hinaus – realisieren zu können.

Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Ein funktionierendes Vertretungsmanagement stellt einen der zentralen Ermöglichungsfaktoren für familienbedingte Auszeiten dar. Dies gilt nicht nur für Elterngeldväter, sondern generell für Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben – wozu immer häufiger auch die private Pflegeverantwortung zählt. Ein effizientes, vorausschauendes Vertretungsmanagement scheint in der betrieblichen Praxis eher noch die Ausnahme als die Regel zu sein. Dies gilt insbesondere für kleine Betriebe mit heterogener Qualifikationsstruktur, wie auch in solchen mit durchgehend (zu) geringer Personalbemessung. Wenn keine Vertretung organisiert werden kann oder aus Kostengründen nicht eingesetzt werden soll, lastet der Druck in vielfältiger Weise auf den Vätern. Sie müssen ihren Anspruch gegenüber den Vorgesetzten und im Kolleg/innenkreis glaubhaft kommunizieren. Das hängt oftmals von der Stellung der Person in der Betriebshierarchie, aber auch von ihrer Beliebtheit im Betrieb ab. Ein organisiertes Vertretungsmanagement ist vor diesem Hintergrund knappster Personalbemessung kaum möglich. Dies wirft aber generell ein Licht auf die Entwicklung der Arbeitsdichte sowohl in der Industrie als auch in der Dienstleistungsproduktion.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer damit einhergehenden Zunahme der Sorgeverantwortung fast aller Beschäftigter ist ein Paradigmenwechsel bei der Personalpla-

nung notwendig: Zum einen braucht es eine Abkehr von der Norm der stets verfügbaren Vollzeitbeschäftigten hin zu Mitarbeitenden, die im Lebensverlauf immer wieder mit Sorgearbeit betraut sind. Darüber hinaus braucht es vielerorts eine Überprüfung der Personalbemessung, in der Sorgearbeit und dadurch bedingte beruflichen Auszeiten sowie Phasen der Arbeitszeitreduzierung stärker berücksichtigt und entsprechende finanzielle wie personelle Ressourcen für Vertretungskräfte zur Verfügung gestellt werden.

Unter solchen Voraussetzungen ist es dann auch möglich, Vertretungskräfte bereits für kürzere Auszeiten im Umfang von bis zu fünf Monaten einzusetzen. Davon könnten insbesondere jene Väter profitieren, die für eine längere EGM-Phase aufgeschlossen wären, aber aufgrund der Arbeitsorganisation – vor allem wenn sie in kleinen Teams arbeiten oder als Spezialisten eine besondere betriebliche Stellung einnehmen – eher zu kürzeren Auszeiten von ein bis zwei EGM tendieren. Väter sollten nicht vor die Alternative gestellt werden, dass sie sich in der Kinderbetreuung ihres Nachwuchses nur dann engagieren können, wenn sie ihren Kolleg/innen einen großen Teil der eigenen Arbeit zusätzlich aufbürden.

Nachhaltige Arbeitszeitangebote für Väter

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Paare, die beide Vollzeit arbeiten, auf Dauer nicht ohne hohe Belastungen zu gewährleisten, dies zeigen nicht nur die hier vorliegenden Studienergebnisse (vgl. Zerle/Keddi 2011, Klenner/Pfahl 2008, Gille/Marbach 2004). Doch gerade Männer tun sich schwer mit der Entscheidung für eine längerfristige Teilzeitarbeit. Unsere Ergebnisse machen aber deutlich, dass das Interesse vielfach größer ist als die tatsächliche Nutzung. Zudem scheint sich auch eine Hypothese aus der ersten Elterngeldstudie (Pfahl/Reuyß 2009) zu bestätigen: Vielen Vätern dienen die EGM als „Schnupperkurs“, um sich mit Alternativen zur Vollzeitarbeit vertraut zu machen. Immerhin ein Viertel der Elterngeldväter reduzieren nach den EGM ihre Arbeitszeitdauer und jeder Fünfte weist auch Jahre nach den EGM immer noch eine verringerte Arbeitszeitdauer gegenüber dem Zeitpunkt vor der Geburt des Kindes auf. Dies weist auf ein Interesse von Elterngeldvätern an lebensphasenspezifisch verkürzten Arbeitszeiten hin. Und Elterngeldväter erweisen sich bereits jetzt als die Männer mit einem besonders ausgeprägten Interesse an Teilzeitarbeit: Rund ein Viertel aller Elterngeldväter hat die EGM (zumindest teilweise) in Teilzeit genommen, unter den Vätern mit längerer EGM-Nutzung sind es sogar ein Drittel. Dies korrespondiert mit einer Vielzahl von Forschungsergebnissen zu Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten, die auch für Männer einen Wunsch nach (zumindest leichter) Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeiten konstatieren (vgl. auch WSI-GenderDatenPortal: www.wsi.de/genderdatenportal).

Es gilt daher, gerade Väter mit EGM-Nutzung durch attraktive Arbeitszeitangebote zu unterstützen. Gebraucht werden Angebote zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer als auch zur familienorientierten Gestaltung von Arbeitszeit – dies jeweils während als auch im Anschluss an die EGM.

Einen ersten Schritt in diese Richtung hat die Politik bereits getan: Die für 2015 geplante Elterngeldnovellierung „ElterngeldPlus“ greift diese Bedarfe nach phasenweiser Teilzeit bzw. kurzer Vollzeit während und nach den EGM sinnvoll auf. Väter können dann für ab Juli 2015 geborene Kinder doppelt so viele Teilzeit-EGM in Anspruch nehmen, wie sie bisher (in Vollzeit oder Teilzeit) genutzt haben – dem Paar werden bis zu 28 Teilzeit-EGM zur Verfügung stehen. Auf Basis der vorliegenden Projektergebnisse kann unter (vollzeitbeschäftigten) Elterngeldvätern von einem regen Interesse an der Nutzung solcher Teilzeit-EGM ausgegangen werden. Insbesondere unter den Vätern, die auch bisher schon Teilzeit während der EGM genutzt haben und/oder im Anschluss an die EGM ihre Arbeitszeit

reduziert haben, aber auch über diese Teilgruppen hinaus (vgl. Kap. 3 und 7). Es ist ebenfalls davon auszugehen, dass ein Teil der Paare die im Juli 2015 einzuführenden vier „Bonusmonate“ aufgreifen werden. Sie gelten für Paare, in denen beide Partner/innen in mindestens vier EGM parallel Teilzeit mit 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. Auch in unserem Sample von 43 Vätern gibt es bereits Paare, die den künftig geltenden Anspruchsvoraussetzungen dafür bereits (fast) entsprechen (vgl. Kap. 3).

Ein dankbares Betätigungsfeld für künftige Tarif- und Betriebspolitik könnte es sein, die ab 2015 geltende ElterngeldPlus-Regelung noch zu erweitern und attraktiver zu machen. Etwa durch Aufstocken des Teilzeit-Elterngeldes für die vorübergehend teilzeiterwerbstätigen Väter oder durch Gewährung einer erweiterten Anspruchsberechtigung auf vorübergehende Teilzeitarbeit von Vätern (zusätzliche Monate über die gesetzlichen EGM hinaus etc.). Damit könnten Betriebe, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine aktive Gleichstellungspolitik betreiben und viel für die Stabilisierung bzw. den Ausbau des Arbeitskräftepotenzials von Müttern leisten.

Auch für den in Wissenschaft und Politik bereits viel diskutierten Vorschlag einer „Familienarbeitszeit“ spricht auf der Basis unserer Erkenntnisse vieles. Hier sollen Paare, in denen beide Partner/innen im Anschluss an die EGM-Phase gleichzeitig mit 32 Stunden pro Woche in hoher Teilzeit tätig sind, einen befristeten Teillohnausgleich für ihre verkürzte Arbeitszeit erhalten. Sieben Prozent der in der Online-Befragung berücksichtigten Elterngeldväter leben nach unseren Ergebnissen bereits heute nach der EGM-Phase in einer solchen Arbeitszeitkonstellation mit zwei Mal hoher Teilzeit (jeweils 30 bis 34 Stunden pro Woche). Das Interesse der Elterngeldväter an solchen egalitären Arbeitszeitkonstellationen scheint damit offensichtlich höher auszufallen als unter Vätern insgesamt. So leben nach Angaben des DIW nur ein Prozent aller Elternpaare in einer Teilzeit-Teilzeit-Kombination mit jeweils 32 Wochenstunden (Müller/Neumann/Wrohlich 2013). Auch für eine zukünftig subventionierte „Familienarbeitszeit“ wären demnach gerade Elterngeldväter die ideale Zielgruppe, da sie ein überdurchschnittliches Interesse an familien- und zugleich gleichstellungsorientierten Arbeitszeitlösungen aufweisen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass insbesondere die längere EGM-Nutzung Hand in Hand geht mit einer späteren Teilzeitarbeit des Vaters nach den EGM (vgl. Tab. 7.4 in Kap. 7). Unsere qualitativen Ergebnisse weisen darauf hin, dass beides – längere EGM-Nutzung und spätere Teilzeitarbeit durch Väter – am wahrscheinlichsten bei Paaren anzutreffen sind, in denen beide Partner/innen Akademiker/innen sind und damit ein vergleichbares Qualifikationsniveau aufweisen.

Hinsichtlich der Lage und Verteilung von Arbeitszeit kann auf Grundlage der Projektergebnisse ein überaus großes Interesse der Elterngeldväter an einer familienorientierten Nutzung flexibler Gestaltungselemente von Arbeitszeit und Arbeitsort konstatiert werden. Engagierte Väter – verstärkt solche mit längerer EGM-Nutzung – zeigen ein ähnliches Arbeitszeitverhalten sowie ähnliche Gestaltungsstrategien wie sie bisher schon von Müttern bekannt waren. Der Vergleich der Arbeitszeitgestaltung für Väter aus fünf unterschiedlichen Arbeitszeitkonstellationen macht darauf aufmerksam, dass Elterngeldväter – je nach Arbeitszeitkonstellation und Care-Arrangement – unterschiedliche Arbeitszeitinteressen haben und damit auch unterschiedliche betriebliche Gestaltungsangebote brauchen. Dies lenkt den gestalterischen Blick stark auf die Paarebene, denn vätersensible betriebliche Arbeitszeitangebote müssen künftig stärker ausdifferenziert und auf die jeweilige Paarsituation des einzelnen Vaters zugeschnitten sein. Eine Möglichkeit, dies auf betrieblicher Ebene zu berücksichtigen, kann darin bestehen, das betriebliche Beratungsangebot rund um das Thema Vereinbarkeit und Elterngeldzeit auf die Partnerin auszuweiten. Erste erfolgversprechende Versuche dazu gibt es in einem unserer Untersuchungsbetriebe bereits: Dort können die Beschäftigten ihre Partner/innen zur Beratung mitbringen und es wird versucht, eine Arbeitszeitlösung zu finden, die den Interessen beider Eltern gerecht wird.

Gute Arbeit für Partnerinnen

Väter für eine längere EGM-Nutzung zu gewinnen, in Teilzeitarbeit und/oder kombiniert mit einer phasenweisen Arbeitszeitreduzierung in der Zeit nach den EGM, setzt umgekehrt voraus, Erwerbsarbeit für die Partnerinnen attraktiv zu machen und ihre verlässliche Integration in den Beruf zu befördern. Nur eine Partnerin mit Zugang zu „Guter Arbeit“ und gutem Entgelt kann (und will) verlässlich an die Seite des Vaters treten, um mit ihm die Rolle des Familienernährers/der Familienernährerin partnerschaftlich zu teilen. Dies ist aber eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Väter im Gegenzug eine gleichgewichtige Rolle in der Familienarbeit übernehmen.

Selbst vielen der von uns untersuchten Paare mit einer stark partnerschaftlichen Orientierung gelingt es nur beim ersten Kind (einigermaßen), ihre Ansprüche an eine möglichst egalitäre Aufteilung von Familie-, Haus- und Erwerbsarbeit auch in die Praxis umzusetzen. Spätestens beim zweiten Kind sehen wir, wie diese Paare unfreiwillig in eine klassischere Rollenverteilung hingeraten – die sogenannte Traditionalisierungsfalle (Rüling 2007) schnappt dann häufig zu. Ursächlich hierfür sind in hohem Maße die unterschiedlich günstigen Bedingungen der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere beim Einkommen, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Qualität der Arbeit in ihren jeweiligen Berufen, Arbeitsmarktsegmenten bzw. hierarchischen Positionen.

Unsere Projektergebnisse zeigen eindringlich, dass das familiäre Engagement der Väter in dem Maße steigt, wie die Partnerinnen über ähnliche Qualifikationen und gute berufliche Chancen verfügen. Dort wo Väter im Rahmen einer längeren EGM-Dauer stärker Verantwortung für die Familie übernehmen, sind die Partnerinnen nach der Geburt eines Kindes wieder früher und umfangreicher am Arbeitsmarkt präsent. Beides bedingt sich gegenseitig. Anders ausgedrückt: Wollen wir eine Gesellschaft, in der Männer sich stärker an Care-Arbeit beteiligen, müssen wir dafür sorgen, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Zugang zu „Guter Arbeit“ haben. Und dass die Frauen diese Möglichkeiten zum Wohle ihrer Familien auch tatsächlich und diskriminierungsfrei realisieren können.

12.2 Zentrale Erkenntnisse

Unterschiede zwischen kurzer und langer Elterngeldnutzung

Sowohl das Auswertungssample der von uns qualitativ befragten Elterngeldväter (n=43) als auch das Sample der in der Online-Befragung quantitativ befragten Elterngeldväter (n=620) erfordern eine differenzierte Betrachtung einerseits von Vätern mit *kürzerer Elterngeldnutzung* (d.h. maximal zwei EGM) sowie andererseits von solchen mit *längerer Elterngeldnutzung* (d.h. mindestens drei EGM). Es erscheint daher gerechtfertigt, diese beiden Gruppen kontrastierend zueinander darzustellen. Beide Vätergruppen unterscheiden sich in einer Vielzahl von Merkmalen, wie beispielsweise dem beruflichen Status, den Beschäftigungsmerkmalen, den (Vor-)Erfahrungen mit Teilzeitarbeit, der Qualifikation der Partnerinnen, der aktuellen Arbeitszeitdauer, der Wohnortgröße sowie dem Vergleich von Qualifikation, Entgelt und Arbeitszeitdauer innerhalb des jeweiligen Paares (vgl. Kap. 2). Diese Unterschiede in der Dauer der Elterngeldnutzung bringen unterschiedliche betriebliche wie überbetriebliche Unterstützungsbedarfe der Väter mit sich, die es bei der Umsetzung zu berücksichtigen gilt.

Vielfältige Nutzungsmuster

Die 43 von uns qualitativ befragten Väter (sowie die 14 ebenfalls qualitativ befragten Partnerinnen dieser Väter) weisen ein breites Spektrum an Nutzungsvarianten und Aufteilungen der maximal mög-

lichen 14 EGM auf beide Elternteile auf. Die Nutzungsvarianten sind für Väter mit längerer Elterngeldnutzung jedoch noch vielfältiger, da sie (und ihre Partnerinnen) stärker davon Gebrauch machen, die EGM zumindest teilweise mit *Teilzeitarbeit* zu kombinieren. Ungefähr ein Viertel aller Elterngeldväter macht aktuell von der Möglichkeit Gebrauch, Teilzeitarbeit und Elterngeldmonate zu kombinieren. Es kann davon ausgegangen werden, dass für viele von ihnen das künftige ElterngeldPlus ein willkommenes Angebot ist, um ihre Vorstellungen einer gleichstellungsorientierten Partnerschaft über die bisherige Elterngeldzeit hinaus umsetzen zu können. Wie die Nutzungsmuster der von uns qualitativ befragten Väter (und ihrer Partnerinnen) zeigen, arbeiten einige der Paare schon jetzt während der EGM in einer Teilzeit-Teilzeit-Kombination und wären daher prädestiniert (gewesen), die ab 2015 geltenden vier Bonusmonate des ElterngeldPlus für sich zu nutzen. Dies könnte zukünftig auch für diejenigen Paare unseres Samples von Interesse sein, die sich an egalitären Leitbildern orientieren, bisher aber erst im Anschluss an die Elterngeldmonate auf eine Teilzeit-Teilzeit-Erwerbskonstellation gewechselt sind, um Erwerbs- und Care-Arbeit partnerschaftlich untereinander aufzuteilen (vgl. Kap. 3).

Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung durch die Väter

Es gibt deutliche Belege dafür, dass die Entscheidung des Vaters über Inanspruchnahme, Dauer und Verteilung von Elterngeldmonaten *auf Paarebene getroffen* wird. Als die zwei grundlegendsten Rahmenbedingungen, die eine *Inanspruchnahme von EGM* durch Väter begünstigen, haben sich einerseits eine (subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit und andererseits ein starkes Engagement der Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwiesen. Diese Faktoren wirken generell unterstützend auf eine Nutzung von EGM durch Väter. Allerdings haben sie keinen direkten Einfluss auf die konkrete Nutzungsdauer des Vaters – hierfür sind weitere, ergänzende Faktoren von zentraler Bedeutung. Entscheidend für die *EGM-Dauer* der Väter sind neben der Berufsorientierung des Vaters und den gegebenen Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auch die beruflichen Bedingungen der Partnerin. Bedeutungsvoll sind dabei sowohl die jeweilige Berufsorientierung der Partnerin als auch ihre konkreten Arbeits- und Einkommensbedingungen. Und schließlich spielen auch die Leitbilder und Orientierungen des Paares sowie die Ressourcenverteilung innerhalb des Paares eine wichtige Rolle. Das Einkommen ist – wie gezeigt werden konnte – nur ein Einflussfaktor, darüber hinaus sind die Qualifikation und die Arbeitszeitdauer von Bedeutung. Politisch bedeutet dies, dass neben den Einflussfaktoren auf Seiten des Vaters in gleichem Maße die Faktoren auf Seiten der Partnerin von der Politik in den Blick genommen werden müssen (vgl. Kap. 4).

Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf familialer Ebene und auf Paarebene

Als wichtigste Effekte der väterlichen EGM werden von den befragten Vätern die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung sowie ein Bedeutungszuwachs des Vaters als gleichwertige Betreuungsperson für das Kind genannt. Die EGM werden vor allem als Phase mit hohem Lern- bzw. Erkenntnisgewinn beschrieben. Die Väter sind sich einig, dass diese Monate „schön“, aber „auch anstrengend“ waren und „schnell vorbeigegangen“ sind, da es „viel zu tun gab“. Vor allem die Dauer der von den Vätern genutzten EGM hat Einfluss darauf, wie intensiv sich die Väter auf die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben einlassen und wie intensiv und befriedigend sie die Vater-Kind-Beziehung erleben. Neben der EGM-Dauer ist aber auch entscheidend, ob die Väter (zumindest phasenweise) allein mit dem Kind zu Hause waren und/oder tatsächlich die Hauptverantwortung für das Kind übernommen haben – im Gegensatz zu Vätern, die ausschließlich parallel und damit meist nur „ergänzend“ zur Partnerin das Kind betreut haben. Darüber hinaus verbessert eine Inanspruchnahme der EGM durch den Vater die Qualität der Paarbeziehung. Bei Vätern mit *kürzerer EGM-Dauer* vor allem durch die

Unterstützung und Entlastung, die damit für die Partnerinnen einhergeht, durch die vertiefte Kommunikation im Paar und die zusätzliche gemeinsam verbrachte Familienzeit. Bei Vätern mit *längerer EGM-Nutzung* lässt sich der Qualitätsgewinn im Paar stärker auf eine Umverteilung von Care-Aufgaben hin zum Vater zurückführen sowie auf die Unterstützung des beruflichen Fortkommens der Partnerin durch den Vater. Je länger die EGM-Dauer des Vaters ausfällt, umso intensiver stärkt dies die Vater-Kind-Beziehung und umso deutlicher fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung aus – beides wird von den Vätern mit mindestens drei EGM positiv bewertet (vgl. Kap. 5). Hier wird noch einmal deutlich, dass die EGM für das Gros der Väter keineswegs nur eine Art Urlaub darstellen. Vielmehr können die EGM als ein Element aktiver Vaterschaft und eines Bemühens der Väter um eine partnerschaftliche Beziehung gesehen werden, das auf eine egalitäre Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit abzielt.

Rolle der Vorgesetzten

Als wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung der Elterngeldwünsche der Väter haben sich auf betrieblicher Ebene die direkten Vorgesetzten gezeigt. Von ihnen hängt es ab, ob und wie die Väter ihre familialen Bedarfe bezüglich der Elterngeldmonate und auch darüber hinaus verwirklichen können. Insbesondere bei Vätern, die sich ihrer Entscheidung für EGM noch nicht sicher sind, führt ein ablehnendes Verhalten der Führungskraft zu einer deutlichen Reduzierung der EGM bis hin zu einem vollständigen Verzicht. Weil familienpolitische Vorgaben in Unternehmen oftmals (noch) fehlen, lassen sich die Vorgesetzten von ihren persönlichen Wertevorstellungen und Leitbildern sowie den konkreten betrieblichen Erfordernissen leiten. Gerade wenn den Vorgesetzten die notwendigen Steuerungsmittel fehlen – wie beispielsweise die Entscheidungsbefugnis über den Einsatz von Vertretungskräften oder eine Verschiebung der Arbeit auf einen späteren Zeitpunkt – und die Vorgesetzten die betrieblichen Leistungsvorgaben dann nicht mehr erfüllen können, beklagen die Väter eine mangelnde Unterstützung seitens der Vorgesetzten (vgl. Kap.6). Dies verweist darauf, dass mit der Einführung sog. familienfreundlicher Maßnahmen auf betrieblicher Ebene wesentliche Fragen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements berührt werden.

Veränderte Arbeitszeiten nach den Elterngeldmonaten

Eine längere EGM-Nutzung geht Hand in Hand mit einer stärker ausgeprägten familienorientierten Arbeitszeitgestaltung auch noch nach den EGM, die eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Väter längerfristig verbindlich Care-Aufgaben in der Familie übernehmen. Die familienorientierten Arbeitszeitgestaltungs-„Strategien“ der Elterngeldväter unterscheiden sich dabei deutlich entlang der Frage, ob der jeweilige Vater kürzer, gleichlang oder länger pro Woche als seine Partnerin arbeitet. Damit erweist sich die quantitative Arbeitszeitkonstellation des Paares nach den EGM als „Schlüssel“ dafür, wie die Arbeitsstunden, die Bedeutung von Erwerbsarbeit sowie die Care-Zuständigkeiten im Detail innerhalb des Paares verteilt werden. In etwa jeder vierte Vater reduziert *unmittelbar im Anschluss* an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeit-Dauer im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des Kindes. Jeder fünfte Elterngeldvater arbeitet auch *längerfristig* nach den EGM noch mit kürzerer Arbeitszeit als vor Geburt des Kindes. Insbesondere Väter mit *längerer EGM-Nutzung* bzw. solche, die schon während ihrer EGM in Teilzeit gearbeitet haben, reduzieren die Arbeitszeit häufiger und ausgeprägter. Es sind verstärkt Väter, die selbst Akademiker sind und/oder die eine Akademikerin zur Partnerin haben, die auch nach den EGM eine Arbeitszeitreduzierung vornehmen (sei es unmittelbar im Anschluss an die EGM oder auch längerfristig). Insgesamt nutzen Paare nach ihren Elterngeldmonaten sehr unterschiedliche Arbeitskonstellationen. Sei es, dass beide Partner/innen möglichst vergleichbar viele Stunden Erwerbsarbeit übernehmen oder dass jeweils ein/e Partner/in möglichst viel,

der/die andere möglichst wenig arbeitet. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Paare, die nach den EGM aktuell eine ähnliche Arbeitszeitverteilung aufweisen, zuvor auch schon die EGM stärker partnerschaftlich unter sich aufgeteilt haben. Es ist mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer starken Wechselwirkung zwischen partnerschaftlich aufgeteilten EGM im Paar und einer stärker egalitären Paararbeitszeitkonstellation im Anschluss an die EGM auszugehen. Eine Arbeitszeitkonstellation, in der die Partnerin im Vergleich zum Vater ebenfalls einen bedeutenden Anteil zur Gesamtarbeitszeit (und zum Familieneinkommen) des Paares beiträgt, ist wahrscheinlicher, wenn die Partnerin eine möglichst hohe Qualifikation und/oder einen Qualifikationsvorsprung vor dem Partner aufweist. Ein Qualifikationsrückstand der Partnerin geht dementsprechend verstärkt mit einer stärker ungleichen Arbeitszeitkonstellation im Paar einher. Von neun abgefragten „typischen familienorientierten Arbeitselementen“ werden nach der EGM-Phase insgesamt acht von der Mehrheit der EGM-Väter auch tatsächlich genutzt. Alle genannten Arbeitselemente werden häufiger von Vätern mit *längerer EGM-Nutzung* in Anspruch genommen (vgl. Kap. 7).

Auswirkungen der Elterngeldmonate auf den Berufsweg der Partnerin

Insbesondere die qualitativen Projektergebnisse belegen einen nachhaltigen Effekt der EGM-Nutzung durch Väter – bzw. der Dauer der von ihnen genutzten EGM – auf die Arbeitszeiten und den weiteren Berufsweg der Partnerin nach den Elterngeldmonaten. Es gibt mehrere zentrale Faktoren, die auf dieses Wechselverhältnis aus väterlichen EGM und dem weiteren Berufsweg der Partnerin Einfluss nehmen. Dazu gehören insbesondere: die berufliche Qualifikation der Partnerinnen, die Einkommenshöhe und das Einkommensverhältnis beider Partner/innen, die Anzahl der bereits vorhandenen Kinder, die betrieblichen Arbeitsbedingungen beider Partner/innen sowie die Orientierungen des Paares bezüglich des von ihnen angestrebten Paar-Arrangements, in dem sie leben wollen. Der Wirkungskreislauf zwischen einer EGM-Inanspruchnahme des Vaters und dem weiteren Berufsweg der Partnerin sieht im Idealfall folgendermaßen aus: Eine längere EGM-Dauer des Vaters unterstützt einen früheren Wiedereinstieg der Partnerin und eine Erwerbstätigkeit der Partnerin mit höherem Arbeitszeitumfang. Diese Wirkung verstärkt sich noch, wenn der Vater auch nach den EGM seine Arbeitszeit weiter (leicht) reduziert. Das verstärkte Engagement des Vaters in der Familie ermöglicht es der Partnerin, sich fokussierter auf ihr eigenes berufliches Fortkommen zu konzentrieren: Mittels längerer Arbeitszeit, dem Abschluss von Qualifizierungen, dem Übergang auf unbefristete Beschäftigung etc. kann sie auch inhaltlich anspruchsvolle Aufgaben, Dienstreisen oder Führungsverantwortung etc. übernehmen und sich damit zusätzliche berufliche Möglichkeiten erschließen. Die Partnerin hat dadurch in der Folgezeit mehr beruflichen Erfolg, sie kann ihre Arbeitsplatzsicherheit erhöhen, ein höheres Einkommen erwirtschaften und damit einen bedeutenden Anteil zum Familieneinkommen beitragen. Die gute berufliche Integration der Partnerin und ihr relevanter Beitrag zum Familieneinkommen befördert ein (stärker) egalitäres Care-Arrangement im Paar, in welchem der Vater langfristig und verlässlich relevante Anteile an Kinderbetreuung und Hausarbeit übernimmt. Dies mündet in eine partnerschaftlich geteilte Verantwortung für Erwerbs- und Care-Arbeit innerhalb des Paares. Als „Störfaktoren“ für einen solchen, gleichstellungspolitisch idealen, Wirkungskreislauf erweisen sich ungünstige Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen bei beiden Partner/innen sowie die allgemein wirksamen Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen für Frauen. Letztere können Ursache für unzureichende Einkommen und diskriminierende Berufserfahrungen der Partnerinnen sein. Diese „Störfaktoren“ haben ihren Anteil daran, dass sich aktuell die Mehrheit der Partnerinnen (sowohl im quantitativen wie qualitativen Sample) nach der EGM-Phase faktisch in Teilzeitarbeitsverhältnissen wiederfindet. Wobei vereinbarkeitsfeindliche Arbeitszeiten, Beschäftigungsunsicherheit, schlechtes Entgelt, mangelnde Aufstiegsperspektiven, Diskriminierungserfahrungen im Betrieb sowie eine all-

gemeine Überlastung gegenwärtig eine wichtige Rolle dafür spielen, dass diese Partnerinnen schließlich ihre Arbeitszeiten reduzieren, auch wenn sie dies vorab so nicht gewünscht hatten (vgl. Kap. 8).

Auswirkungen der Elterngeldmonate auf die Vater-Kind-Beziehung

Die Inanspruchnahme von EGM durch den Vater wirkt sich nachhaltig positiv auf die väterliche Beteiligung an den Kinderbetreuungsaufgaben aus, auch noch für die Zeit nach der EGM-Phase. Entweder wird durch die EGM ein bereits bestehendes Engagement in der Kinderbetreuung stabilisiert und ausgebaut oder die EGM ermöglichen dem Vater den Aufbau und das explizite Einüben der unterstützenden Vaterrolle. Demgegenüber verändert sich die Aufteilung der Hausarbeit innerhalb des Paares durch die EGM-Nutzung des Vaters auffallend wenig. Die Neuausrichtung des Care-Arrangements, die sich in der Regel mit der Geburt des Kindes ergibt, ist abhängig von der EGM-Dauer der Väter. Väter mit *längerer EGM-Nutzung* teilen die Care-Arbeit mit ihren Partnerinnen deutlich egalitärer auf und dies auch noch nach den Elterngeldmonaten. Dabei gilt: Je gleichverteilter die Elterngeldmonate im Paar genommen werden und je klarer die Väter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung während der eigenen EGM übernehmen, desto wahrscheinlicher bildet sich ein egalitäres Care-Arrangement heraus. Mit längerer Elterngeldnutzung bewerten die Väter dann auch die eigenen Betreuungskompetenzen häufiger als gleichwertig zu denen der Partnerin. Die meisten Väter mit *kürzerer EGM-Nutzung* sind anschließend (weiterhin) hauptverantwortlich für die Erwerbsarbeit und übernehmen nur einen kleineren oder mithelfenden Anteil der anfallenden Haus- und Kinderbetreuungsarbeit. Väter mit *längerer EGM-Nutzung* übernehmen hingegen mehrheitlich einen gleich großen Anteil an Kinderbetreuung und sind auch an der Hausarbeit und der Erwerbsarbeit meist in gleichem Umfang beteiligt wie die Partnerinnen. Erneut sind auch die Arbeitszeitkonstellationen der Paare *nach der EGM-Phase* von Bedeutung: Die stärksten Zuwächse bei der Kinderbetreuung ergeben sich für solche Väter, die nach den EGM kürzer als ihre Partnerinnen oder gleichlang wie diese arbeiten (in Teilzeit-Teilzeit- oder Vollzeit-Vollzeit-Konstellationen). Die qualitativen Projektergebnisse deuten auf einen grundlegenden Zusammenhang zwischen Arbeitszeitkonstellation und Care-Arrangement im Paar hin. Wenn der Vater nach den EGM kürzer arbeitet als die Partnerin oder gleichlang wie sie – dann weist das Paar häufiger ein egalitäres Care-Arrangement oder ein Rollentausch-Arrangement auf (vgl. Kap. 9).

Elterngeldmonate und der weitere Karriereverlauf der Väter

Wie bereits in der Vorgänger-Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ (Pfahl/Reuyß 2009) festgestellt, konnte hier bestätigt werden, dass die von vielen Vätern befürchteten langfristigen negativen Folgen im Sinne eines Karriereendes nicht eintreten. Ganz unberechtigt sind die Sorgen dennoch nicht: Fast jeder vierte interviewte Vater und rund jeder zehnte Vater aus der Online-Befragung musste negative Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf in Kauf nehmen. Entscheidend dabei ist die Dauer der Inanspruchnahme. Während eine *kürzere Nutzung* mit ein bis zwei EGM den Karriereverlauf in der Regel nicht beeinträchtigt, steigt die Gefahr mit einer *längeren Elterngeldnutzung* von mindestens drei Monaten deutlich an. Neben Ansehens- und Einkommensverlusten kommt es am häufigsten zu schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Schrauben die Väter ihr berufliches Engagement zu Gunsten der Familie über die EGM hinaus herunter oder greifen auf Instrumente wie Home-Office zurück, dann bleibt auch dies in einigen Betrieben nicht folgenlos für die berufliche Entwicklung. Insbesondere Teilzeit – so die eindeutigen Ergebnisse der Studie – wirkt dabei als größtes Karrierehindernis für die Väter. Meist sind die Auswirkungen temporärer Art, wirklich langfristige und tiefgreifende Benachteiligungen sind nur selten zu beobachten. Statt vom Karrierende kann also eher von einem befristeten „Karriereknick“ gesprochen werden. (vgl. Kap. 10).

Vereinbarkeit von Beruf und aktiver Vaterschaft

Langfristige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf betrieblicher Ebene sind eine wesentliche Voraussetzung für das nachhaltige Engagement von Vätern in Kinderbetreuung und Haushalt. Die qualitativen wie quantitativen Projektergebnisse verweisen insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeiten, hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung, als wichtigster Stellschraube für eine Vereinbarkeit von Beruf und aktiver Vaterschaft. *Flexible Arbeitszeiten*, im Sinne einer beschäftigtenorientierten Flexibilität, spielen für die Väter eine exponierte Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine ähnlich hohe Bedeutung haben auch passgenaue *Teilzeitmodelle*, auch oder gerade, weil sie derzeit nur von wenigen Vätern genutzt werden (können). Weitere wichtige Arbeitszeitoptionen für Väter sind Planungssicherheit und kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten. Die Wünsche der Väter in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung können zusammengefasst werden als Bedarf nach Planbarkeit, Flexibilität und Reduktion bei größtmöglicher Reversibilität. Neben der zeitlichen Dimension gibt es weitere arbeitsorganisatorische Maßnahmen, die von den Vätern explizit als unterstützend erlebt werden. Hierzu zählen *Home-Office-Regelungen* und insbesondere *tragfähige Vertretungsregelungen*. Als eine einfache und effektive Wiedereinstiegsmaßnahme gelten Kontakt-haltmöglichkeiten während der Auszeit. Insgesamt betonen die Väter die Bedeutung einer *familien-sensiblen Arbeitsorganisation*, wodurch im alltäglichen Handeln der Betriebsakteur/innen überhaupt erst einmal Rücksicht auf familiäre Belange von Vätern genommen würde. Damit sich das väterliche EGM-Engagement nicht nachhaltig ungünstig auf die eigene Karriereentwicklung auswirkt, fordern Väter eine *Leistungsbewertung*, die sich stärker durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien auszeichnet und nicht ausschließlich oder vorrangig auf Anwesenheitszeiten im Betrieb abstellt. Traditionell männlich konnotierte, lineare Karriereverläufe sollten Platz machen für Karrierealternativen – gemeint sind diskontinuierliche, lebensphasenorientierte Berufsbiografien. Zudem sollten Familienkompetenzen bei der Bewertung stärker berücksichtigt werden. Solche betrieblichen Maßnahmen sind es, die – eingebettet in eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur – zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter beitragen würden (vgl. Kap. 11).

Die Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse unserer Analyse des qualitativen und quantitativen Datenmaterials sollte noch einmal die Bedeutung der in Kapitel 12.1 vorgestellten Handlungsfelder *Vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur*, *Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz*, *Nachhaltige Arbeitszeitangebote für Väter* und *Gute Arbeit für Partnerinnen* belegen.

Wir hoffen, mit dieser Studie, die *langfristigen* arbeitsorganisatorischen, kulturellen sowie gleichstellungspolitischen *Effekte* in Betrieb und Familie sichtbar gemacht zu haben, die mit der Elterngeldnutzung durch Väter einhergehen. Noch mehr hoffen wir, zumindest einen kleinen Beitrag geleistet zu haben, die Gleichzeitigkeit von Fürsorgeaufgaben und beruflichem Engagement als Normalität für weibliche und männliche Beschäftigte und damit ein Mehr an Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie weiter zu befördern.

Das Forschungsteam von SowiTra,

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler und Sonja Weeber

Literaturverzeichnis

Beckmann, Sabine (2007): Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern. Zeitschrift für Familienforschung, Nr. 19 (3), S. 371-392

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Dossier Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik. Berlin

Gärtner, Marc (2010): Männer und Familienvereinbarkeit – Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen

Gille, Martina / Marbach, Jan (2004): Arbeitsteilung von Paaren und ihre Belastung mit Zeitstress. Statistisches Bundesamt, Alltag in Deutschland – Analysen zur Zeitverwendung, Bd. 43, S. 86-113

Klenner, Christina / Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma – Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden. WSI Diskussionspapier, Nr. 158, Düsseldorf

Müller, Kai-Uwe / Neumann, Michael / Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. DIW Wochenbericht, Nr. 46, S. 3-11

Pfahl, Svenja / Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Unter Mitarbeit von Katrin Menke, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie und Beruf, Bd. 239, Düsseldorf

Pollmann-Schult, Matthias (2010): Wenn Männer Väter werden – Über die Auswirkungen der Vaterschaft auf Freizeit, Lebenszufriedenheit und familiäre Beziehungen. Zeitschrift für Familienforschung, 22 (3), S. 350-369

Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben – Neuen Vätern auf der Spur. Wiesbaden

Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen – Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Reihe Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 35, Frankfurt

Statistisches Bundesamt (2008): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Elterngeld für Geburten 2007, Anträge vom Januar 2007 bis Juni 2008, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011a): Wie leben Kinder in Deutschland? Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011b): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Gemeldete beendete Leistungsbezüge für Geburten 2008 Elterngeld für Geburten 2007, Januar 2008 bis März 2010, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2011c): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Gemeldete beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2009 geborene Kinder, Januar 2009 bis März 2011, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Gemeldete beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2010 geborene Kinder, Januar 2010 bis März 2012, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2013): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Gemeldete beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2011 geborene Kinder, Januar 2011 bis März 2013, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2012 geborene Kinder, Januar 2012 bis März 2014, Wiesbaden

Wagner, Mareike / Pollmann-Schult, Matthias (2014): Family Policies and Fathers' Working Hours. Cross-National Differences in the Paternal Labor Supply. Unveröffentlichtes Manuskript

Zerle, Claudia / Keddi, Barbara (2011): „Doing Care“ im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter – Aktuelle Befunde aus AID:A. GENDER, Nr. 3, S. 55-72

Anhang

Tab. A.1: Übersicht der Lebens- und Arbeitssituation aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)

Väter	Kinder ab 2007	Größe Wohnort	Branche	Betriebsgröße (ca.)	Beruflicher Status	Tätigkeit als/im ...	Elterngeldmonate Vater		EGM Partnerin	EGM Überschneidung	Arbeitszeiten Vater		Arbeitszeiten Partnerin	
							Anzahl Monate	darunter: Monate in Teilzeit	Anzahl Monate	im Paar	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ
Albrecht	1	G	Elektrotechnik	500	qualifizierter Angestellter	Vertrieb Gebäudetechnik	7	3	7	6	VZ (38)	VZ (38)	VZ	TZ (25)
Alexander	1	L	Automobilindustrie	9.500	Arbeiter	Facharbeiter Instandhaltung	2	nein	12	nein	VZ	TZ (22,5)	EZ	TZ (25,5)
Bauer	1	K	Kommunale Verwaltung	450	Beamter	Sachbearbeiter	2	nein	12	1	VZ (41+)	VZ (41)	VZ (38,5)	n.e.
Brandt	2	G	Finanzwesen	35	qual. Ang.	Investmentbanker	a) 7 b) 2	nein	a) 7 b) 12	a) 1 b) 1	a) VZ (41+) b) VZ (41+)	VZ (41+)	a) VZ (41) b) VZ (41)	TZ (30)
Fahrer	1	G	Software und IT	6.500	qual. Ang.	Software-Entwickler	7	3	7	nein	VZ (37,5)	VZ (37,5)	VZ	TZ (30)
Gleis	2	L	Software und IT	6.500	qual. Ang.	Controller	a) 12 b) 2	nein	a) 2 b) 12	a) 2 b) 1	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ b) VZ	VZ (45)
Hafen	2	G	Lebensmittelindustrie	350	Angestellter	Sachbearbeiter Marketing	a) 12 b) 12	a) 2 b) nein	a) 2 b) 2	a) nein b) nein	a) VZ b) VZ	VZ (37)	a) VZ b) VZ	VZ (40)
Haller	2	M	Chemische Industrie	280	Ang.	IT-Berater	a) 2 b) 2	nein	a) 12 b) 12	a) 2 b) 2	a) VZ (40) a) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ (40) b) VZ	TZ (25)
Hanse	1	M	Wissenschaft und Forschung	250	qual. Ang.	Technischer Angestellter Hochschule	2	nein	12 (dabei 4 mit 50%)	2	VZ (40)	VZ (40)	TZ (30)	TZ (26)
Hellert	1	G	Straßenbau	6.100	Ang.	Techniker für Bauwerksprüfung	5	nein	8	nein	VZ (39,5)	VZ (39)	VZ	TZ (20)

Tab. A.1: Übersicht der Lebens- und Arbeitssituation aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)

Väter	Kinder ab 2007	Größe Wohnort	Branche	Betriebsgröße (ca.)	Beruflicher Status	Tätigkeit als/im ...	Elterngeldmonate Vater		EGM Partnerin	EGM Überschneidung	Arbeitszeiten Vater		Arbeitszeiten Partnerin	
							Anzahl Monate	darunter: Monate in Teilzeit	Anzahl Monate	im Paar	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ
Igel	1	G	Messtechnik	700	Arbeiter	Industrie-Elektroniker	11	nein	3	3	VZ	VZ (35)	VZ	VZ (38,5)
Kelter	1	unklar	Pharmaunternehmen	7.000	Ang.	Ausbildungsreferent	10	nein	4	4	VZ (37,5)	TZ (30)	VZ (37,5)	VZ (37,5)
Kettler	3	M	Landesbehörde	ca. 2.000	Beamter	Referent Forschung & Statistik	a) -- b) 11 c) 6	nein	a) 14 b) 3 c) 8	a) nein b) nein c) 6	a) VZ b) VZ (41) c) VZ (41)	VZ (41)	a) VZ b) n.e. c) TZ (30)	TZ (20)
Koch	2	M	Elektrotechnik	< 50	Ang.	kaufm. Angestellter Service	a) 6 b) --	nein	a) 7 b) 12	a) 1 b) nein	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (40)	a) arbeitslos b) VZ (40)	TZ (30)
Kogge	2	M	Wissenschaft und Forschung	250	qual. Ang.	Sprachdozent Leitung Sprachzentrum	a) -- b) 2	nein	1) 12 b) 12	a) nein b) 2	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ b) TZ (30)	n.e.
Kupfer	2	unklar	Elektrotechnik	5.500	Ang.	Referent Finanzwesen	a) 2 b) 2	nein	a) 12 b) 12	a) 2 b) 2	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ (40) b) n. e.	n.e.
Ludwig	1	G	Wissenschaft und Forschung	400	qual. Ang.	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	6	nein	8	nein	VZ (38,75)	VZ (37,5)	TZ (10)	TZ (10)
Luft	2	G	Software	70	qual. Ang.	Customer Services Engineer	a) 5 b) --	nein	a) 9 b) 12	a) nein b) nein	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (37,5)	a) VZ b) TZ (7)	TZ (7)
Maler	2	M	Kommunale Verwaltung	900	Ang.	Systembetreuer	a) 2 b) --	nein	a) 12 b) 12	a) 2 b) nein	a) VZ (39) b) VZ (39)	VZ (39)	a) TZ (30) b) TZ (32)	TZ (37,3)
Malve	1	K	Automobilindustrie	13.300	qual. Ang.	Entwicklungs-Ingenieur	5	5	9	5	a) TZ (30)	VZ (40)	a) TZ (18)	TZ (30)

Tab. A.1: Übersicht der Lebens- und Arbeitssituation aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)

Väter	Kinder ab 2007	Größe Wohnort	Branche	Betriebsgröße (ca.)	Beruflicher Status	Tätigkeit als/im ...	Elterngeldmonate Vater		EGM Partnerin	EGM Überschneidung	Arbeitszeiten Vater		Arbeitszeiten Partnerin	
							Anzahl Monate	darunter: Monate in Teilzeit	Anzahl Monate	im Paar	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ
Menz	2	G	Automobilindustrie	13.000	qual. Ang.	Fachreferent	a) -- b) --	nein	a) 12 b) 12	nein	a) VZ (35) b) VZ (40)	VZ (40)	VZ	TZ (10)
Mönig	1	M	Energieversorger	450	qual. Ang.	Manager	2	nein	12	2	VZ	VZ (39)	VZ	TZ (30)
Nickel	3	G	Elektrotechnik	400	qual. Ang.	Senior Project Manager	a) 12 b) 2 c) 8	a) 12 b) nein c) nein	a) 2 b) 12 c) 6	a) nein b) 1 c) nein	a) VZ (40) b) VZ (40) c) VZ (40)	VZ (40)	n.e.	n.e.
Nordwind	2	L	Gesundheitswesen (Krankenhaus)	1.800	qual. Ang.	Assistenzarzt	a) 2 b) 4	a) nein b) nein	a) 11 b) 10	a) 3 b) 4	a) VZ (40) b) VZ (40)	TZ (30)	a) TZ (20) b) arbeitslos	TZ (20)
Ostermann	2	M	Bundesbehörde	250	Beamter	Referent	a) 12 b) --	a) 12 b) nein	a) 2 b) 12	a) nein b) nein	a) VZ (41) b) VZ	TZ (25)	a) unklar b) arbeitslos	VZ (40)
Rabe	2	G	Automobilindustrie	13.000	qual. Ang.	Teamleiter Personalmanagement	a) 6 b) 2	nein	a) 8 b) 12	nein	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ b) VZ	VZ (35)
Rebstock	2	K	Pharmaunternehmen	7.000	Ang.	Technischer Assistent	a) + b) 6	nein	a) + b) 8	a) + b) 6	VZ (37,5)	VZ (37,5)	n.e.	n.e.
Reuter	2	K	Polizei	130	Beamter	Polizeibeamter	a) 2 b) 2	a) nein b) 2	a) 12 b) 24	a) nein b) 2	a) VZ (40) b) VZ (40)	VZ	a) VZ (40) b) TZ	TZ (24)
Schilling	2	G	Finanzwesen	150	Ang.	Kundenberater	a) 2 b) 2	nein	a) 12 b) 12	a) nein b) nein	a) VZ (60) b) VZ (40)	VZ (40)	a) VZ (35) b) VZ (35)	VZ (35)
Schmied	2	K	Kommunale Verwaltung	450	Beamter	Staatl. Rechnungsprüfer	a) 2 b) 2	nein	a) 12 b) 12	a) nein b) nein	a) VZ (41) b) VZ (41)	VZ (41)	a) VZ (42) b) n.e. (EZ)	n.e.

Tab. A.1: Übersicht der Lebens- und Arbeitssituation aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)

Väter	Kinder ab 2007	Größe Wohnort	Branche	Betriebsgröße (ca.)	Beruflicher Status	Tätigkeit als/im ...	Elterngeldmonate Vater		EGM Partnerin	EGM Überschneidung	Arbeitszeiten Vater		Arbeitszeiten Partnerin	
							Anzahl Monate	darunter: Monate in Teilzeit	Anzahl Monate	im Paar	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ
Schmieder	2	K	Elektrotechnik	13.500	Ang.	Facharbeiter; Betriebsrat	a) 2 b) 2	nein	a) 12 b) 12	a) 2 b) 2	a) VZ (35) b) VZ (35)	VZ (35)	a) TZ (30) b) TZ (30)	TZ (30)
Sonne	1	M	Software und IT	6.500	qual. Ang.	Leitender Berater	12	12	2	2	VZ (37,5)	VZ (43)	TZ (>20)	n.e.
Spätlese	4	L	Pharmaunternehmen	7.000	Ang.	Software-Beratung	a) 7 b) 2 c) + d) --	nein	a) 6 b) 12 c) + d) 12	a) 1 b) 2 c) + d) nein	a) VZ (37,5) b) EZ c) + d) VZ (37,5)	VZ (37,5)	a) VZ (39) b) VZ (39) c) + d) EZ	n.e. (EZ)
Storch	2	M	Wohlfahrtsverband	30	qual. Ang.	Pressesprecher	a) 6 b) 8	nein	a) 8 b) 6	a) nein b) 2	a) VZ (40) b) TZ (30)	TZ (33)	a) VZ b) VZ	TZ (30)
Streicher	1	M	Kommunale Verwaltung	900	Beamter	Teamleiter	2	nein	12 (24 mit 50%)	2	VZ (41)	VZ (41)	TZ (18,5)	TZ (18,5)
Turm	2	G	Software	70	qual. Ang.	Senior Software Engineer	a) 4 b) 5	nein	a) 10 b) 9	a) nein b) nein	a) VZ (40) b) VZ (40)	TZ (26)	a) VZ (40) b) TZ (26)	TZ (22)
Vaart	3	G	Polizei	25	Beamter	Bereich Wirtschaftskriminalität	a) 10 b) 2 c) 12	a) 10 b) nein c) nein	a) 3 b) 12 c) 2	a) 10 b) 2 c) 12	a) VZ (41) b) VZ (41) c) VZ (41)	VZ (41+)	a) VZ b) TZ c) TZ	TZ (15)
Vogel	2	G	Medien	500	qual. Ang.	Redakteur	a) 7 b) 2	nein	a) 7 b) 12	a) nein b) nein	a) VZ b) VZ	TZ (30)	a) VZ b) TZ (20), dann VZ	TZ (20)
Walker	1	G	Software und IT	20.000	qual. Ang.	Produktmanager	3	nein	11	3	VZ (40)	VZ (40)	TZ (32)	TZ (15)
Walter	1	L	Verkehrsbetriebe	400	Ang.	Fahrer Öffentl. Nahverkehr	5	nein	9	nein	VZ (40)	TZ (35)	VZ (40)	VZ (40)

Tab. A.1: Übersicht der Lebens- und Arbeitssituation aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)

Väter	Kinder ab 2007	Größe Wohnort	Branche	Betriebsgröße (ca.)	Beruflicher Status	Tätigkeit als/im ...	Elterngeldmonate Vater		EGM Partnerin	EGM Überschneidung	Arbeitszeiten Vater		Arbeitszeiten Partnerin	
							Anzahl Monate	darunter: Monate in Teilzeit	Anzahl Monate	im Paar	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ	AZ vor jeweiligem Kind	aktuelle AZ
Weinberg	2	G	Pharmaunternehmen	7.000	qual. Ang.	Senior Manager	a) 6 b) 5	nein	a) 8 b) 9	a) nein b) nein	a) VZ (37,5) b) VZ (37,5)	TZ (30)	a) VZ b) TZ (30)	TZ (30)
Wind	1	G	Software	70	qual. Ang.	Software-Entwickler	2	nein	12	nein	VZ (40)	VZ (40)	TZ (unklar)	TZ (30)
Zeller	1	G	Elektrotechnik	5.500	qual. Ang.	Fachreferent	5	1	9	4	VZ (40)	VZ (40)	VZ	TZ (30)

Erläuterungen zur Tabelle:

Größe Wohnort: L = ländliche Region; K = Kleinstadt (5.000 bis 20.000 EW); M = Mittelstadt (> 20.000 bis 100.000 EW); G = Großstadt (> 100.000 EW); Met = Metropole (> 1 Mio EW)

Beruflicher Status unterteilt in die Kategorien: Arbeiter, Angestellter, qualifizierter Angestellter, Beamter

Die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten wurden, soweit nötig, zwecks Anonymisierung verallgemeinert dargestellt.

EGM und AZ: berücksichtigt werden hier alle seit 2007 geborenen Kinder, in der Reihenfolge ihrer Geburt. "a)" ist das erste seit 2007 geborene Kind, "b)" das zweite seit 2007 Kind etc; "a) + b)" steht für gleichaltrige Zwillinge;

EGM-Überschneidung: Alle Angaben in Monaten, für jedes EGM-berechtigtendes Kind einzeln gelistet. Als Überschneidung gewertet werden nur von beiden Partnern parallel genommene EGM, keine Elternzeit oder Urlaub;

EGM: Die insgesamt zwölf bzw. 14 Elterngeldmonate können von den Eltern gleichzeitig oder versetzt gestaltet werden, bei Bedarf können mehrere Wechsel beider Elternteile erfolgen. Darüber hinaus erlaubt das Gesetz eine Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezugs von maximal 30 Stunden pro Woche sowie eine Verdopplung des Auszahlungszeitraums auf bis zu 24 Monate bei hälftigem Leistungsbezug.

AZ = Arbeitszeit. Dabei entspricht TZ = Teilzeit; VZ = Vollzeit; EG = Elterngeld; EGM = Elterngeldmonate; EZ = Elternzeit; n.e. = nichterwerbstätig; Der Wert in Klammern gibt die wöchentliche Stundenzahl wieder.

Tab. A.2: Soziodemografischer Überblick aller ausgewerteten Elterngeldväter (n= 43)			
Merkmal	Ausprägung	Väter	Partnerinnen
Alter der Väter	18 bis 34 Jahre	16	
	35 bis 39 Jahre	14	
	40 Jahre und älter	13	
Kinder im Haushalt (unter 16 Jahren)	kein Kind	0	
	1 Kind	11	
	2 Kinder (inkl. zwei ungeborenen)	24	
	3 oder mehr Kinder	8	
Region	Ostdeutschland	10	
	Westdeutschland	33	
Wohnortsgröße (nach Einwohner/innen)	bis 20.000	11	
	20.000 - 100.000	7	
	mehr als 100.000	23	
	keine Angaben	2	
EGM Anzahl (nach Vä- tern, n=43)	bis zu 2 EGM	19	
	3 bis 8 EGM	15	
	9 oder mehr EGM	9	
EGM Anzahl (nach an- spruchberechtigenden Kindern, n=72)	keine	9	
	2 EGM	25	
	3 bis 8 EGM	26	
	9 oder mehr EGM	12	
EGM in Teilzeit	nein, reine Auszeit	33	
	ja, EGM auch in Teilzeit	10	

Tab. A.3: Sample-Beschreibung aller ausgewerteten Elterngeldväter (n=43)			
Merkmal	Ausprägung	Väter	Partnerinnen
Berufliche Qualifikation	kein Abschluss (bzw. nicht anerkannt)	1	3
	Lehre/Berufsausbildung	15	16
	Meister/Techniker	1	0
	akademischer Abschluss	26	24
Berufliche Qualifikation (im Paarvergleich)	er höher	13	
	beide gleich	24	
	sie höher	6	
Berufliche Qualifikation (Kombination auf Paarebene)	keine/r Akademiker	12	
	nur Vater Akademiker	7	
	nur Partnerin Akademikerin	5	
	beide Akademiker/innen	19	
Aktuelle Erwerbstätigkeit	erwerbstätig	43	35
	nichterwerbstätig (und arbeitslos)		8
Berufliche Stellung	Arbeiter/in	14	
	Angestellte/r	21	
	Beamter/Beamtin	7	
	Selbstständige/r	1	
Öffentlicher Dienst	ja (inkl. Beamte)	14	38
Arbeitszeiten vor dem 1. Kind ab 2007 (in Stunden)	nichterwerbstätig (n.e.)	0	2
	bis zu 15	0	1
	16 bis 34	0	8
	35 bis 40	38	30
	41 oder mehr	5	2
Aktuelle Arbeitszeiten in Stunden (nur Erwerbstätige)	bis zu 15	0	4
	16 bis 34	9	22
	35 bis 40	28	8
	40 oder mehr	6	2
Konstellation der aktuellen Arbeitszeit (auf Paarebene)	Vater VZ - Partnerin TZ	20	
	Vater VZ - Partnerin < 15 Stunden/n.e.	8	
	Vater VZ - Partnerin VZ	6	
	Vater TZ - Partnerin TZ	6	
	Vater TZ - Partnerin VZ	3	
Elterngeldhöhe (in Euro/Monat)	kein EG bzw. keine Angaben (k.A.)	1	1
	bis 1.000	5	24
	1.001 bis 1.500	11	8
	mehr als 1.501	26	10
Elterngeldhöhe (im Paarvergleich)	Vater mehr	26	
	beide gleich	11	
	Partnerin mehr	6	

Tab. A.4: Sample-Beschreibung der Online-Befragung (1) (n=620)			
Merkmal	Ausprägung	Väter	Partnerinnen
Jahr	2007 - 2008	33	
	2009 - 2010	29	
	2011 - 2013	39	
Alter	unter 30 Jahre	11	24
	30 bis 34 Jahre	33	44
	35 bis 39 Jahre	34	25
	40 Jahre und älter	21	7
Kinder im Haushalt (unter 16 Jahren)	kein Kind	2	
	1 Kind	47	
	2 Kinder	39	
	3 oder mehr Kinder	13	
Region	Ostdeutschland	17	
	Westdeutschland	83	
Wohnortsgröße (Einwohner/innen)	bis 20.000	34	
	20.000 - 100.000	19	
	mehr als 100.000	47	
Anzahl der EGM	bis zu zwei EGM	71	
	3 bis 8 EGM	23	
	9 oder mehr EGM	6	
EGM in Teilzeit	nein, reine Auszeit	77	
	ja, teilweise	14	
	ja, durchgängig	10	

Tab. A.5: Sample-Beschreibung der Online-Befragung (2) (n=620)

Merkmal	Ausprägung	Väter	Partnerinnen
Berufliche Qualifikation	kein Abschluss	3	3
	Lehre/Berufsausbildung	21	32
	Meister/Techniker	16	9
	akademischer Abschluss	60	57
Berufliche Qualifikation - Paarvergleich	er höher	26	
	beide gleich	55	
	sie höher	19	
Berufliche Qualifikation - Kombination auf Paarebene	keine/r Akademiker	27	
	nur Vater Akademiker	16	
	nur Partnerin Akademikerin	13	
	Beide Akademiker/innen	44	
Erwerbstätigkeit (nur Partnerinnen)	erwerbstätig		89
	nichterwerbstätig (und arbeitslos)		11
Berufliche Stellung	Arbeiter/in	4	2
	Angestellte/r	80	77
	Beamter/Beamtin	12	16
	Selbstständige/r	3	5
Öffentlicher Dienst	ja	38	38
Befristung	ja	8	12
Arbeitszeiten in Stunden vor Geburt des Kindes (nur Erwerbstätige)	bis zu 15	0	4
	16 bis 34	6	17
	35 bis 40	44	48
	40 oder mehr	49	31
Aktuelle Arbeitszeiten in Stunden (nur Erwerbstätige)	bis zu 15	1	16
	16 bis 34	13	54
	35 bis 40	46	23
	40 oder mehr	39	7
Konstellationen der aktuellen Arbeitszeit (Paarebene)	Vater VZ - Partnerin TZ	37	
	Vater VZ - Partnerin <15 Stunden/n.e.	32	
	Vater VZ - Partnerin VZ	18	
	Vater TZ - Partnerin TZ	8	
	Vater TZ - Partnerin VZ	5	
Netto-Einkommen (in Euro)	bis 1.500	11	
	1.501 bis 1.900	18	
	1.901 bis 2.750	44	
	mehr als 2.750	27	
Netto-Einkommen (Paarvergleich)	Vater mehr	54	
	beide gleich	29	
	Partnerin mehr	17	

		Väter		Partnerinnen	
		maximal zwei EGM	mindestens drei EGM	maximal zwei EGM	mindestens drei EGM
Jahr	2007 - 2008	29	41		
	2009 - 2010	31	23		
	2011 - 2013	40	36		
Alter	unter 30 Jahre	12	8	26	18
	30 bis 34 Jahre	33	33	43	46
	35 bis 39 Jahre	35	32	24	29
	40 Jahre und älter	19	27	7	7
Kinder im Haushalt (unter 16 Jahren)	kein Kind	3	1		
	1 Kind	47	46		
	2 Kinder	39	36		
	3 oder mehr Kinder	11	17		
Region	Ostdeutschland	17	19		
	Westdeutschland	83	81		
Wohnortsgröße (Einwohner/innen)	bis 20.000	38	24		
	20.000 - 100.000	19	19		
	mehr als 100.000	43	57		
EGM in Teilzeit	nein, reine Auszeit	83	64		
	ja, teilweise	10	23		
	ja, durchgängig	8	14		

Tab. A.7: Online-Befragung – Vergleich Väter und Partnerinnen nach Anzahl der EGM (2)					
		Väter		Partnerinnen	
		maximal zwei EGM	mindestens drei EGM	maximal zwei EGM	mindestens drei EGM
Berufliche Qualifikation	kein Abschluss	3	3	3	3
	Lehre/Berufsausbildung	23	17	37	19
	Meister/Techniker	17	15	10	5
	akademischer Abschluss	58	65	50	73
Berufliche Qualifikation - Paarvergleich	er höher	29	19		
	beide gleich	55	54		
	sie höher	16	26		
Berufliche Qualifikation - Kombination auf Paarebene	keine/r Akademiker	31	17		
	nur Vater Akademiker	19	10		
	nur Partnerin Akademikerin	11	18		
	beide Akademiker/innen	39	55		
Erwerbstätigkeit (nur Partnerinnen)	erwerbstätig			91	84
	arbeitslos oder n. e.			9	16
Berufliche Stellung	Arbeiter/in	5	3	3	0
	Angestellte/r	82	76	77	74
	Beamter/Beamtin	10	16	17	16
	Selbstständige/r	3	5	3	10
Öffentlicher Dienst	ja	37	39	35	47
Befristung	ja	7	12	10	23
Netto-Einkommen (in Euro)	bis 1.500				
	1.501 bis 1.900				
	1.901 bis 2.750				
	mehr als 2.750				
Netto-Einkommen (Paarvergleich)	Vater mehr	58	42		
	beide gleich	28	33		
	Partnerin mehr	14	24		
Arbeitszeiten in Stunden vor Geburt des Kindes (nur Erwerbstätige)	bis zu 15	1	0	5	3
	16 bis 34	3	13	17	18
	35 bis 40	46	41	50	41
	40 oder mehr	50	47	28	38
Aktuelle Arbeitszeiten in Stunden (nur Erwerbstätige)	bis zu 15	0	3	19	11
	16 bis 34	8	26	59	43
	35 bis 40	48	43	18	32
	40 oder mehr	44	28	4	13
Konstellationen der aktuellen Arbeitszeit (Paarebene)	Vater VZ - Partnerin TZ	41	28		
	Vater VZ - Partnerin < 15 Stunden/n.e.	38	18		
	Vater VZ - Partnerin VZ	14	26		
	Vater TZ - Partnerin TZ	5	15		
	Vater TZ - Partnerin VZ	2	13		

A.8 Falldarstellungen zum Berufsweg der Partnerinnen

Die folgenden Falldarstellungen beschreiben den Berufsweg der Partnerinnen aller 43 ausgewerteten Elterngeldväter (Abkürzung: EGV) vor dem Hintergrund der beruflichen Entscheidungen der Väter, der gewählten Nutzungsmuster der Elterngeldmonate (im Folgendem als EGM abgekürzt) sowie der aktuellen Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Für 14 Väter konnten ergänzende Interviews mit ihren jeweiligen Partnerinnen geführt werden. Diese Partnerinneninterviews sind – wo vorhanden – ebenfalls in die kurzen Falldarstellungen mit eingeflossen. Fälle, in denen auch die Partnerin interviewt wurde, sind daran zu erkennen, dass die Zwischenüberschrift des Falles „Herr und Frau XY“ lautet. Der unterschiedliche inhaltliche Umfang der Falldarstellungen zu den Effekten, die die väterliche EGM-Nutzung auf den Berufsweg der Partnerinnen hat, ist der Ausführlichkeit geschuldet, mit der das Thema in den einzelnen Interviews behandelt wurde.

Herr & Frau Albrecht:

Herr Albrecht ist Elektroingenieur und im Vertrieb eines Technologiekonzerns tätig. Er arbeitet aktuell in Vollzeit mit einer 38-Std.-Woche. Seine Frau ist freiberuflich tätige Dolmetscherin und Übersetzerin mit Hochschulabschluss. Vor der Geburt ihres gemeinsamen Kindes hat sie in Vollzeit (mind. 35 Stunden/Woche) gearbeitet, aktuell sind es ca. 25 Stunden pro Woche.

Herr Albrecht hat hälftig EGM mit seiner Frau genommen, je sieben EGM versetzt zueinander. Allerdings hat Herr Albrecht von seinen Monaten zunächst drei EGM in Teilzeit genommen (mit einer 24-Stunden-Woche), ab dem dritten Lebensmonat des Kindes, und anschließend vier Monate als Auszeit, von denen die Familie zwei Monate im Ausland verbracht hat. Trotz der versetzten Inanspruchnahme war er nie allein für das Kind zuständig, da seine Frau ebenfalls zu Hause war (ohne Bezüge) bzw. sie gemeinsam verreist sind.

Seine Frau hat in den ersten vier Lebensmonaten in EGM gar nicht gearbeitet, dann aber langsam wieder erste Aufträge angenommen. „Das war mehr, um die Kunden zu halten, das hat jetzt ökonomisch nichts gebracht.“ (63F) Während der EGM ihres Mannes hat Frau Albrecht es kaum geschafft zu arbeiten – obwohl dies anders geplant war – da ihr Mann sie nicht verlässlich von der Kinderbetreuung entlastet hat. „Er hat dann immer erwartet, dass ich mich dann ums Kind kümmere, weil er was machen wollte, was er sehr wichtig fand.“ (99F) So richtig hat sie erst ab dem 10. Lebensmonat des Kindes wieder im Umfang von ca. 27 Stunden gearbeitet, als das Kind bereits anfang zur Tagesmutter zu gehen. Dennoch hat sie einige Kunden in der Phase der Nichterwerbstätigkeit verloren.

Aktuell besteht keine Gleichwertigkeit im Paararrangement: „Mein Mann verdient den wirklich größten Teil des Geldes und ich verdiene nur ganz wenig“ (49F). Durch die kurzen Betreuungszeiten der Tagesmutter ist Frau Albrecht sehr eingeschränkt, was ihre Auftragsannahme betrifft, so dass sie nicht alle Nachfragen befriedigen kann und kürzer Teilzeit arbeitet als eigentlich finanziell gewünscht. Gleichzeitig hat sich ihr Arbeitspensum in der kürzeren Arbeitszeit erhöht. „Das ist irgendwie auch ganz schön anstrengend.“ (141F)

Fazit: Herr Albrecht denkt, er hätte mit seinen sieben EGM den schnelleren Wiedereinstieg seiner Frau unterstützt: „Es wäre sicherlich für sie selber nicht einfacher gewesen.“ (25) Sie bestreitet dies allerdings und stellt stattdessen nur die Tagesmutter als Hilfe beim Wiedereinstieg dar. Allerdings unterstützt Herr Albrecht den Berufsweg seiner Frau im Alltag inzwischen immerhin stundenweise, ohne dabei allerdings selbst auf etwas verzichten zu müssen.

Herr Alexander:

Herr Alexander ist Facharbeiter und als Industriemechaniker in der Instandhaltung eines Automobilkonzerns in Teilzeit beschäftigt (17,5 Stunden/Woche). Zusätzlich übt er einen selbständigen Nebenjob aus (ca. 5 Stunden/Woche). Seine Frau ist gelernte EDV-Kauffrau und als Programmiererin in einem mittelständischen Unternehmen ebenfalls in Teilzeit tätig (25,5 Stunden/Woche).

Herr Alexander hat für sein nach 2007 geborenes Kind nur zwei EGM genommen, seine Frau zwölf EGM. Allerdings hat Herr Alexander im Anschluss an die EGM seiner Frau zwölf Monate Elternzeit für sich in Anspruch genommen und ist in dieser Zeit ganz zu Hause geblieben. Anschließend hat er seine Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wieder aufgenommen, arbeitet aber seitdem nur noch in Teilzeit (50 Prozent), gegen den anfänglich starken Widerstand seiner unmittelbaren Vorgesetzten. Es war für ihn notwendig, dabei auf eine andere Stelle im Betrieb zu wechseln, wo Teilzeit ermöglicht werden konnte. Frau Alexander konnte nach ihren zwölf EGM in hoher Teilzeit wieder in ihren Beruf zurückkehren und dort an eine erfolgreich verlaufende berufliche Entwicklung anknüpfen.

Seitdem Herr Alexander seine Arbeitszeit reduziert hat, arbeiten beide Ehepartner zeitlich versetzt an unterschiedlichen Wochentagen (Frau Alexander Mo-Mi, Herr Alexander Do-Fr plus Nebenjob) und betreuen abwechselnd die fünf und sieben Jahre alten Kinder. Auf diesem Wege konnte die Familie gewährleisten, dass die Kinder ausschließlich durch die Eltern betreut werden, bis sie drei Jahre alt sind.

Herr Alexander hat kein Interesse an einer weiteren Karriere bzw. sieht hierfür auch keine Möglichkeiten für sich: „kein Interesse zum Meister oder Vorarbeiter hochzusteigen“ bzw. „ich will als Arbeiter mich durchwurschteln bis zur Rente und die Möglichkeit haben auch andere Sachen zu machen als nur diese Betriebskarriere“. Herr Alexander hat sich gezielt innerhalb des Unternehmens eine Stelle gesucht, wo er in der Produktion Teilzeit arbeiten kann (was in dem Zweischichtbetrieb sehr ungewöhnlich und schwierig ist, insbesondere für Männer), vermeidet Bereitschaft oder Sonder-schichten und lehnt Montagetätigkeiten für sich ab – weil all dies seine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren und das familiäre Modell der abwechselnden Arbeitstage gefährden würde.

Hintergrund für das Teilzeit-Teilzeit-Modell des Paares ist die Erfahrung von Frau Alexander mit einem späten Berufswechsel, nachdem sie einige Jahre wenig erfolgreich im ungeliebten Beruf Arzthelferin tätig war. Frau Alexander hat erst spät eine zweite Berufsausbildung zur EDV-Kauffrau gemacht, wo sie nun sehr erfolgreich ist und von ihrem Arbeitgeber geschätzt wird. Sie will diese Tätigkeit auf keinen Fall aufgeben oder gefährden. Es war daher ihr starker Wunsch, nur dann Kinder zu bekommen, wenn sie trotzdem weiter in diesem Beruf tätig bleiben kann, was ihr Mann ihr durch seine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht.

Fazit: Nicht die zwei EGM von Herrn Alexander, sondern vielmehr sein dauerhafter Wechsel auf eine Teilzeitstelle (50 Prozent) sowie die egalitäre Aufteilung der Familienarbeit sind die Grundlage dafür, dass Frau Alexander in ihrem zweiten, erst spät ergriffenen Beruf jetzt erfolgreich tätig sein kann. Ohne die Unterstützung ihres Mannes wäre Frau Alexander nicht zu einem zweiten Kind bereit gewesen.

Herr Bauer:

Herr Bauer ist Diplom-Volkswirt und als Beamter im gehobenen Dienst einer kommunalen Verwaltung tätig. Er arbeitet dort als Sachbearbeiter in Vollzeit (41 Std./Woche). Frau Bauer ist gelernte

Rechtsanwaltsfachangestellte und war vor der Geburt des ersten Kindes als kaufmännische Angestellte in einem großen Autohandel in Vollzeit (38,5 Std./Woche) tätig. Sie befindet sich momentan – nach zwölf EGM – am Anfang einer dreijährigen Elternzeit. Sie hat vorsichtshalber drei Jahre Elternzeit beantragt, „[...] weil es nicht sicher war, ob ich einen Krippenplatz bekomme“ (65F). Aktuell ist Frau Bauer ganz zu Hause und bezieht das bayrische Landeserziehungsgeld –. Seit zwei Monaten besucht der gut einjährige Sohn jetzt die Krippe. Herr Bauer hat zwei EGM genommen und diese parallel zu seiner Frau zu Hause verbracht.

Obwohl Frau Bauer formal noch ihren ruhenden Vollzeit Arbeitsplatz hat, ist klar, dass sie nach der (evtl. verkürzten) Elternzeit nicht zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehren wird. Auslöser ist, dass es dort keine akzeptable Möglichkeit für sie gibt, Teilzeit zu arbeiten: „Problem ist, dass es bei mir in der Firma nur Vollzeitstellen gibt und das ist einfach mit dem Kind nicht möglich.“ (59F) Die einzige Möglichkeit dort Teilzeit zu arbeiten, wäre, ins Callcenter zu wechseln – was aber eine gravierende Verschlechterung ihrer Arbeit gegenüber der früheren Stelle bedeuten würde. Hinderlich für eine Teilzeitstelle dort sind auch die langen Wegezeiten zum alten Arbeitsplatz. „Und dann kommt von hier draußen auch noch eine Fahrtstrecke von einer Stunde dazu [in die Stadt hinein] [...] Also es kommt dann auf eine faktische Abwesenheit von zu Hause von elfeinhalb Stunden pro Tag.“ (91) Die langen Wegezeiten verhindern ein Weiterarbeiten in Vollzeit, machen kurze Teilzeitarbeitstage aber ebenfalls unattraktiv. Das Paar sucht daher gemeinsam „sehr aktiv“ nach einer neuen „Teilzeitstelle“ für Frau Bauer mit bis zu 30 Stunden pro Woche, d.h. „vielleicht vier bis fünf Stunden am Tag“ (77F), bei einem neuen Arbeitgeber. Die neue Stelle soll möglichst „in der Region“ liegen und ohne weite Fahrwege erreichbar sein (95). Sobald eine solche Stelle gefunden ist, will/soll Frau Bauer die Elternzeit verkürzen und wieder arbeiten.

Herr Bauer würde es sehr begrüßen, wenn seine Frau möglichst rasch wieder arbeitet, da seine Vorstellung von einem erfüllten Paararrangement darauf fußt, dass beide Partner am Erwerbsleben teilhaben und sich gegenseitig von ihren Arbeitserfahrungen erzählen können. Dafür ist er auch bereit, zu Hause mitzuhelfen. Selbst seine Arbeitszeit zu reduzieren, ist für ihn allerdings kaum vorstellbar – und wurde zwischen den Partnern bisher auch noch nie besprochen. Herr Bauer geht ganz selbstverständlich davon aus, dass es seine Frau sein wird, die jetzt nur noch Teilzeit arbeitet, da keine Ganztagsbetreuungen für Kindergarten- oder Schulkinder zur Verfügung stehen. Frau Bauer erklärt diese Entscheidung des Paares mit dem höheren Gehalt ihres Mannes.

Fazit: Die EGM von Herrn Bauer hatten keinen Effekt auf den Berufsweg seiner Frau. Das nur teilmmodernisierte Paar akzeptiert ganz selbstverständlich, dass die – schlechter verdienende – Mutter nach der Geburt des Kindes auf Teilzeit wechselt. Da der bisherige Arbeitgeber von Frau Bauer dies nicht ermöglicht, ist ein Arbeitgeberwechsel unverzichtbar. Dadurch kommt es Unsicherheiten im Berufsverlauf von Frau Bauer. Eine längere EGM-Zeit des Vaters hätte daran nichts geändert. Ursächlich ist das langfristig teilmmodern ausgerichtete Paararrangement, nicht die kurze EGM-Phase des Vaters.

Herr & Frau Brandt:

Herr Brandt ist Diplom-Kaufmann und als Investmentbanker in Vollzeit für eine Bank tätig (faktisch mit einer 50 Stunden-Woche). Frau Brandt ist ebenfalls Diplom-Kauffrau und als kaufmännische Beraterin in einem Produktionsbetrieb in Teilzeit (30 Stunden/Woche, tatsächlich eher 35 Stunden) tätig. Beide haben sich die Elterngeldmonate beim ersten Kind egalitär aufgeteilt (jeder sieben EGM), beim zweiten Kind hat Herr Brandt nur noch zwei EGM in Anspruch genommen (in Kombination mit einer kleinen Teilzeit), seine Partnerin hat das „Zugeständnis“ (31F) gemacht, für zwölf EGM ganz zu Hause

zu bleiben. Bereits nach dem ersten Kind hat Frau Brandt ihre vorher stets überlange Vollzeit stärker auf Normalmaß reduziert, nach dem zweiten Kind arbeitet sie jetzt nur noch Teilzeit mit 30 Stunden/Woche (in einer 4-Tage-Woche), wobei sie an durchschnittlich zwei der vier Arbeitstage die Möglichkeit zum Home-Office nutzt.

Grundlage für die Beteiligung von Herrn Brandt an den EGM war die langfristige Absprache des Paares, sich diese Aufgabe aufteilen zu wollen. Frau Brandt hat bereits frühzeitig, lange vor der Geburt des ersten Kindes, auf eine paarinterne Verabredung gedrängt: „Das war für mich absolut wichtig, ich wusste, ich möchte das klassische Rollenbild nicht leben. Und wenn mein Partner damit nicht einverstanden gewesen wäre, dann hätten wir keine Kinder bekommen [...] Für mich war das wichtig [...] dass wir beide gleichberechtigt dafür zuständig sind, das Kind großzuziehen und auch beide gleichberechtigt temporär im Beruf zurückstecken, sofern das nötig ist.“ (23F)

Herr Brandt schätzt es sehr, dass seine Partnerin auch eine anspruchsvolle berufliche Tätigkeit ausübt, möchte dies unterstützen und spricht sich gegen ein klassisches Rollenmodell aus. Zugleich möchte Herr Brandt selbst an seiner beruflichen Tätigkeit keine Abstriche wegen der Familie vornehmen. Stunden die Herr Brandt nachmittags mit den Kindern verbringt (statt zu arbeiten) holt er ggf. auch mal abends nach: „... wenn wirklich viel zu tun ist, dann kommen Sie halt um 19.00 Uhr nochmal zurück. Oder setzen sich um 19.00/20.00 Uhr an den Rechner zu Hause.“ (142) Herr Brandt hat auch während der EGM engen Kontakt zum Betrieb gehalten, Emails beantwortet und auch stundenweise unentgeltlich für den Betrieb gearbeitet – was mit einem Aufstieg noch während seiner EGM belohnt wurde.

Auch Frau Brandt hat seit den zwei Kindern Karriere gemacht, trotz einmal sieben EGM und einmal zwölf EGM, auf Grund ihrer guten Reputation (die sie sich in den Jahren zuvor aufgebaut hat) und ihrer hohen Qualifikation. Allerdings hat sie während der EGM auch ganz bewusst engen Kontakt zum Vorgesetzten und zu den Kolleg/innen gehalten, freiwillig mal „kleine Arbeitspakete“ (55F) übernommen und insgesamt versucht, „präsent zu bleiben“ (55F), damit kein zu großer „Abstand“ (57F) entsteht. Sie hat nun ebenfalls eine anspruchsvolle Tätigkeit inne. Aber: „Also für sie ist es schon ein bisschen besser planbar“ (148), was mit ein Grund dafür ist, dass Frau Brandt ihre Arbeitszeit einige Zeit nach dem zweiten Wiedereinstieg reduziert hat, weil zweimal Vollzeit mit zwei Kindern in der Familie nicht zu schaffen war. Dies schien bei Herrn Brandt schwieriger, zudem war bei ihm „auch gar nicht so die Bereitschaft da, das zu tun“ (77F), weshalb er auf Vollzeit geblieben ist. Wenn die Doppelbelastung zukünftig zu hoch wird, wird es ebenfalls Frau Brandt sein, die ihre Arbeitszeit weiter reduziert, um beides zu schaffen. Insofern sind die Brandts – nach Einschätzung von Frau Brandt – letztlich nun doch „in das Rollenmuster reingefallen“ (77F), welches sie eigentlich vermeiden wollten. Sie hat inzwischen sogar die Erkenntnis gewonnen, dass eine klassische Rollenteilung auch Vorteile hat, dadurch dass „einer arbeiten geht und dann auch so lange arbeiten kann, wie er will oder darf und der andere ihm komplett den Rücken freihält“ (97F). Allerdings ist auch Herr Brandt daran gelegen, dass seine Partnerin ihre Arbeitszeit-Dauer nicht so sehr reduziert, dass dies negative Effekte auf ihre Tätigkeit hätte und zu einem dequalifizierten Arbeitseinsatz führen würde. Und Frau Brandt empfindet ihre langfristige 80 Prozent-Teilzeitstelle inzwischen als einen „enormen Gewinn an Lebensqualität“ (81F). Sie denkt sogar darüber nach, ihre Arbeitszeit bis auf 60 Prozent (3-Tage-Woche) weiter abzusenken.

Fazit: Frau Brandt hat eher ‚trotz‘ der geringeren EGM von Herrn Brandt beim zweiten Kind Karriere gemacht – und nicht so sehr ‚wegen‘ seiner Beteiligung daran. Es war weniger die gezielte Förderung des Berufsweges seiner Partnerin, weswegen Herr Brandt bei beiden Kindern EGM genommen hat,

als vielmehr der zugrunde liegende Anspruch des Paares, dass diese Aufgaben beide Elternteile angehen. „Er akzeptiert das, dass ich in meinem Lebensentwurf eben nicht vorsehe, dass wir eine klassische Rollenverteilung haben.“ (25F)

Herr & Frau Fahrer:

Herr Fahrer ist als Software-Entwickler in Vollzeit (40 Std.) für einen IT-Dienstleister tätig. Von seiner Ausbildung her ist er studierter Betriebswirt. Seine Partnerin ist studierte Informatikerin und inzwischen als IT-Leiterin in einem mittelständischen Dienstleistungsunternehmen in Teilzeit tätig (30 Stunden, allerdings als „Vertrauensarbeitszeit“ geregelt). Vor der Geburt des Kindes waren beide Partner in Vollzeit tätig. Das Paar hat die EGM genau hälftig aufgeteilt, was für Herrn Fahrer von Anfang an ganz selbstverständlich war. Nach der Geburt des Kindes hat Herr Fahrer sieben EGM genommen, darunter drei Monate in Teilzeit (2-Tage-Woche), versetzt zur Partnerin, die ebenfalls sieben EGM genommen hat. Im Anschluss an seine EGM-Zeit hat Herr Fahrer noch sechs Monate Elternzeit in Anspruch genommen und währenddessen 30 Stunden pro Woche gearbeitet. Jetzt arbeitet er aus finanziellen Gründen wieder Vollzeit.

Nach ihren sieben EGM ist Frau Fahrer in Teilzeit wieder in ihren Job zurückgekehrt (30 Wochenstunden). „Also ich wollte zurück in den Job, ich wollte in meinen Beruf, ich wollte zurück zu meinem Team...“ (35F). Ihr Arbeitgeber war sehr erfreut, über diese schnelle Rückkehr und hat ihr – auch deshalb – einen beruflichen Aufstieg zur IT-Leiterin angeboten. „Ich kenne wenige Frauen, die es innerhalb von drei Jahren Elternzeit geschafft haben, sich eine Position nach oben zu arbeiten.“ (53F) Formal übt sie diese Tätigkeit mit einer 30-Stunden-Stelle aus, ist aber im Rahmen ihrer projektgebundenen Tätigkeit effektiv eher 40-45 Stunden pro Woche tätig und macht regelmäßig Überstunden. Nur gelegentlich hat sie mal einen freien Tag. Sie ist seit ihrem Aufstieg die Familienernährerin.

Herr Fahrer übernimmt im Alltag den größeren Teil der Kinderbetreuung, nimmt sich auch nachmittags ab 16.00 Uhr Zeit für das Kind, holt es von der Kita ab. Er kann einzelne Stunden dann auch abends oder am Wochenende im Home-Office nachholen. Wenn er das Kind versorgt, nutzt seine Partnerin die Gelegenheit um länger zu arbeiten. Trotz Vollzeit ist er momentan der zeitlich flexiblere Partner, da er jede Überstunde wieder ausgleichen kann und vieles im Home-Office erledigt.

Fazit: Mit seiner längeren EGM-Zeit, der sich anschließenden Elternzeit in Teilzeit und der Übernahme des größeren Teils der Kinderbetreuung entlastet Herr Fahrer seine Partnerin deutlich. Diese arbeitet mehr als Herr Fahrer und verdient auch mehr Geld mit ihrer Führungsposition. Herr Fahrer hält ihr für diesen beruflichen Erfolg zu Hause den Rücken frei. Ohne die sieben EGM von Herrn Fahrer hätte seine Partnerin nicht den vergleichsweise schnellen Aufstieg zur IT-Leiterin geschafft. „Ich habe sie zumindest nicht behindert an der Stelle.“ (285)

Frau Fahrer sieht die Ursachen für ihren Aufstieg allerdings auch noch woanders: im Mangel an männlichen Konkurrenten im Betrieb sowie ihrer eigenen beruflichen Leistung. Für sie sind die EGM ihres Mannes kein herauszuhebender Faktor (!?). Sie möchte stattdessen, dass Herr Fahrer langfristig wieder Teilzeit (oder gar nicht mehr) arbeitet – was allerdings nicht sein eigenes Ziel ist.

Herr Gleis:

Herr Gleis ist studierter Betriebswirt und arbeitet als Controller bei einem IT-Dienstleister in Vollzeit (40 Stunden/Woche). Die Partnerin von Herrn Gleis ist erst vor kurzer Zeit mit einer eigenen Physio-

therapie-Praxis selbständig gemacht. Sie arbeitet dort zurzeit in überlanger Vollzeit mit 50 bis 60 Wochenstunden, da sie in ihrer recht jungen Praxis momentan noch unabhkömmlich ist. Sie hat ihre lange Vollzeit nur für ca. zwei Monate Mutterschutz auf Teilzeitniveau reduziert, um die Büroorganisation der Praxis von zu Hause aus zu erledigen, dann aber gleich wieder in Vollzeit weitergearbeitet. Herr Gleis hat zwölf EGM genommen, war während dieser Monate (mit Unterstützung durch die Großmutter) hauptverantwortlich für das Kind und hat viel Zeit mit ihm allein verbracht. Frau Gleis hat keine EGM in Anspruch genommen.

Ohne die Bereitschaft von Herrn Gleis zwölf EGM zu nehmen, hätte der Betrieb Schaden genommen, denn die Praxis lebt auch nach Herrn Gleis Ansicht von „der persönlichen Anwesenheit der Chefin“ (100).

Durch diese Aufteilung ist Frau Gleis inzwischen Familienernährerin geworden. Dies verstärkt allerdings die Notwendigkeit, die Praxis erfolgreich am Laufen zu halten – und stellt auch eine wichtige Rahmenbedingung für die weiteren beruflichen Entscheidungen von Herrn Gleis dar. Schon während der zwölf EGM hat Herr Gleis seine Zeiten nach den Rhythmen der Partnerin ausgerichtet (z.B. ist mit dem Baby als Begleitperson mit auf die Fortbildungen seiner Partnerin gefahren). Auch aktuell stimmt er seine Arbeitszeiten weiterhin auf die Partnerin ab und nutzt seine Home-Office-Möglichkeiten, um je nach dem Zeitbedarf der Familie Arbeitsstunden am Wochenende nachzuholen, die er unter der Woche kürzer arbeitet. Für das nächste Kind planen sie allerdings einen Rollentausch. Herr Gleis wird voraussichtlich nur zwei Egm in Anspruch nehmen und eine Partnerin dieses Mal zwölf, wenn sich der Praxisbetrieb bis dahin auf ein geregeltes Niveau eingependelt hat und sie dort nicht mehr unabhkömmlich sein wird.

Fazit: Die Existenzgründung von Frau Gleis wurde die die Bereitschaft von Herrn Gleis zwölf EGM zu nutzen, stark unterstützt. Der damit möglich gewordene berufliche Erfolg von Frau Gleis hat ganz pragmatisch zu einem deutlich egalitären Paararrangement geführt – auch wenn dies anfangs vom Paar gar nicht so explizit beabsichtigt wurde.

Herr & Frau Hafen:

Herr Hafen ist gelernter Industriekaufmann und als Sachbearbeiter im Marketing eines Lebensmittelherstellers in Vollzeit tätig (37 Stunden/Woche). Seine Frau ist Lehrerin im Referendariat und arbeitet aktuell Vollzeit (40 Stunden/Woche).

Da beide Kinder des Paares während der Ausbildungszeit von Frau Hafen geboren wurden (kurz vor dem Bachelor- bzw. dem Masterabschluss), in einer „sehr arbeitsintensiven Zeit“ für die Partnerin (175), war es für Herrn Hafen „selbstverständlich“ (175), dass er bei beiden Kindern jeweils zwölf EGM in Anspruch genommen hat, während seine Partnerin nur ganz kurz in EGM ging (bei jedem Kind zwei EGM jeweils in den Semesterferien). Auf dem Ausbildungsweg der Partnerin zur verbeamteten Lehrerin – den sie auf dem zweiten Bildungsweg gemacht hat – sollte es nicht zu Verzögerungen kommen, insbesondere nicht beim Masterabschluss, der kurz nach der Geburt des zweiten Kindes lag. Auch ihr anstrengendes Referendariat nach dem Studienabschluss sollte die Partnerin möglichst entlastet absolvieren können, ohne zeitliche Verzögerungen.

Auch im täglichen Alltag richtet Herr Hafen seine Arbeitszeiten danach aus, wann seine Partnerin arbeiten muss. Dank Gleitzeit bringt er die Kinder morgens in die Kita und holt sie freitags nachmittags schon um 15 Uhr ab. Zu Gunsten der Familie hat er im Betrieb einen regelmäßigen, pünktlichen Feierabend um 17.00 Uhr für sich durchgesetzt. Zum Ausgleich arbeitet er häufig noch abends und

am Wochenende im Home-Office, um zu solchen Zeiten Arbeitsstunden nachzuholen, wo seine Partnerin die Kinderbetreuung übernehmen kann.

Seine Rücksicht auf die Ausbildungs- und Berufseinstiegsphase seiner Partnerin geht soweit, dass er Herr Hafen aktuell auf seine eigene Karriere verzichtet. Um weiter Karriere machen zu können, müsste er den Arbeitgeber wechseln (beim aktuellen Arbeitgeber hat er seine Chancen auf Grund seiner bisherigen Familienorientierung und seines gewerkschaftlichen Engagements verspielt). Ein solcher Arbeitgeberwechsel ist aber zur Zeit „einfach nicht denkbar“ (305), da die Partnerin noch keine festangestellte Beamtin sondern noch im Referendariat ist und die Familie daher auf sein Einkommen angewiesen ist: „Ich habe [...] eine finanzielle Verantwortung“ (299). Zudem würde Arbeitgeberwechsel bedeuten, dass er anfänglich im neuen Job mehr Stunden als bisher arbeiten müsste, wahrscheinlich ohne Home-Office-Möglichkeiten, was aktuell für die Familie organisatorisch gar nicht möglich wäre.

Unterstützend für die Aufteilungsentscheidung kam hinzu, dass sich eine lange EG-Zeit für Herrn Hafen anbot, weil er eine „Auszeit“ von seinem Beruf auch gut gebrauchen konnte (so seine Frau, 37F). Auf den zukünftigen beruflichen Erfolg der Partnerin zu setzen (die Beamtin werden wird) war für die Familie langfristig die „vernünftigste Lösung“ (37F), auch in wirtschaftlicher/finanzieller Hinsicht. Außerdem hält seine Partnerin Herrn Hafen für den geeigneteren und geduldigeren Elternteil für das erste Lebensjahr des Kindes – dem es leichter fällt als ihr, das erste Jahr allein zu Hause mit dem Baby zu verbringen (134F).

Hätte Herr Hafen sich nicht so stark engagiert und viele EGM übernommen, hätte es laut Frau Hafen höchstwahrscheinlich gar kein zweites Kind mehr gegeben. „Wir als Familie [...] hätten das so nicht hinbekommen ohne diese Elterngeldzeiten von Frank.“ (75F)

Fazit: Es ist Herrn Hafen ausgesprochen wichtig, seine Partnerin während der Ausbildung und dem Berufseinstieg zu unterstützen. Er stellt (temporär) seine eigene Karriere zurück, um eine für die Familie optimale Zukunftsoption (seine Frau wird Beamtin und kann die Familie dauerhaft finanziell absichern) langfristig zu ermöglichen.

Herr Haller:

Herr und Frau Haller sind beide im gleichen chemisch/pharmazeutischen Großunternehmen tätig: Er als IT-Berater in Vollzeit (40 Stunden/Woche) und seine Frau als Assistentin in Teilzeit (25 Stunden/Woche). Vor der Geburt des Kindes hat Frau Haller Vollzeit gearbeitet, hatte sich nach jahrelangen Assistentinnenjobs auf eine Sachbearbeitung hochgearbeitet. Frau Haller ist bei beiden Kindern jeweils zwei Jahre in Elternzeit zu Hause geblieben, darunter jeweils zwölf EGM. Herr Haller hat jeweils zwei EGM in Anspruch genommen, in denen er zusätzlich zu Hause war. Im Anschluss an ihre Elternzeit ist Frau Haller in Teilzeit wieder eingestiegen, allerdings auf einem neuen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens, erneut wieder nur als Assistentin „weil man den Job besser halbtags machen kann“ (241) und arbeitet jetzt drei ganze Tage pro Woche. An der Vollzeit von Herrn Haller hat sich durch die Geburt der Kinder nichts geändert.

An den drei Arbeitstagen von Frau Haller stellt sich das Problem, wer früher nach Hause geht, um die Kinder abzuholen bzw. zu betreuen. Herr Haller muss nur einen dieser Tage durch ein leicht früheres Arbeitsende abdecken, die restlichen übernimmt seine Frau.

Fazit: Herr Haller hat die Berufstätigkeit seiner Frau höchstens minimal durch sein eigenes EGM-Verhalten unterstützt. Sie hingegen hat auch berufliche Verschlechterungen bedingt durch den Wechsel auf eine halbe Stelle hinnehmen müssen.

Herr Hanse:

Herr Hanse ist akademischer Mitarbeiter in Vollzeit (40 Stunden) an einer Hochschule und betreut die fachpraktische Laborausbildung von Studierenden. Seine Frau ist als Grundschullehrerin in Teilzeit tätig, aktuell mit einer 60-Prozent-Stelle.

Herr Hanse hat zwei EGM in Anspruch genommen. Geplant waren diese für den ersten und 13. LM, da dies so am besten mit seinen Lehrverpflichtungen in der Hochschule zusammenpasste. Es handelte sich um die Monate Juli bzw. August. Auf Grund einer Frühgeburt, das Kind kam vier Wochen zu früh, wurde es dann faktisch für ihn der zweite und 14. LM des Kindes – an den geplanten Monaten hat er jedoch festgehalten, da eine Abwesenheit von ihm im Sommer am ehesten für die Laborausbildung der Studenten zu verkraften war. Seine Frau hat die restlichen zwölf EGM genutzt, dabei allerdings zehn volle EGM und anschließend noch vier Monate mit hälftigem Elterngeldbezug (gesamt: zwölf volle EGM), so dass sie genau mit dem Beginn des neuen Schuljahres im August wieder einsteigen konnte.

Nach seiner EGM-Zeit ist Herr Hanse – wie zuvor – in Vollzeit zurückgekehrt, seine Frau hat ihre frühere 75-Prozent-Teilzeitstelle weiter auf eine ca. 60-Prozent-Stelle reduziert.

Seine Partnerin hätte sich auch vorstellen können, dass er länger EGM nimmt, er selbst wollte es zwar machen, wollte aber seine Aufgaben an der FH auch nicht über Gebühr schleifen lassen. Herr Hanse kritisiert zudem, dass ihm die zwei EGM bei der Anrechnung der Zeiten auf den Stufenaufstieg fehlen.

Fazit: Herr Hanse hat mit seinen beiden EGM keinen Beitrag zum gelungenen Berufsweg seiner Partnerin geleistet – hat die Lage seiner EGM im Gegenteil fast ausschließlich an seinem Arbeitgeber und den eigenen beruflichen Verpflichtungen ausgerichtet. Auf Grund der besonderen Bedingungen als Lehrerin ist es seiner Frau trotzdem gelungen, erfolgreich in den Beruf zurückzukehren, wenn auch mit verringerter Arbeitszeit-Dauer.

Herr Hellert:

Herr Hellert ist als Techniker (mit FH-Abschluss) für Bauwerksprüfung in einem öffentlichen Straßenbaubetrieb in Vollzeit (39 Std.) tätig. Seine Frau ist Lehrerin und in Teilzeit (20 Std./Woche) tätig. Zur Zeit der Geburt des Kindes war sie damals gerade im Referendariat. Aus diesem Grund war es für das Paar naheliegend, dass sie sich die Elterngeldmonate aufteilen, damit Frau Hellert keine wertvolle Zeit ihres Referendariats durch eine lange EG-Zeit verliert. Daher hat Herr Hellert fünf EGM genommen, seine Frau acht EGM. Den 14. Monat haben sie verfallen lassen.

Frau Hellert ist zunächst für sechs Monate in EG-Zeit gegangen und ist dann, abgestimmt auf den Beginn des neuen Schuljahres, im August wieder in ihr Referendariat zurückgekehrt. Dann hat Herr Hellert fünf EGM genommen. Abschließend hat dann Frau Hellert im 13. und 14. Lebensmonat des Kindes ihre beiden letzten EGM genutzt. Diese Aufteilung folgte den beruflichen Bedürfnissen von Frau Hellert. „So konnte sie in der Zeit sofort das Referendariat zu Ende machen, was natürlich auch sehr praktisch war.“ (185) Andernfalls, wenn Herr Hellert nicht mehrere EGM übernommen hätte,

hätte seine Partnerin „ein Jahr länger warten müssen, um wieder einzusteigen“ (185). Frau Hellert ist nach dem Referendariat (was in Vollzeit absolviert wurde) jetzt als Lehrerin in Teilzeit tätig, mit einer 50-Prozent-Stelle.

Fazit: Die Übernahme von fünf EGM durch Herrn Hellert hat es seiner Frau ermöglicht, ihre Berufsausbildung zügig abzuschließen und ohne größere zeitliche Verzögerungen anschließend in ihren Beruf einzusteigen.

Herr Igel:

Herr Igel ist gelernter Industrie-Elektroniker und als solcher bei einem Hersteller für Messtechnik in Vollzeit (35 Stunden/Woche) tätig. Seine Partnerin ist Diplom-Ingenieurin und arbeitet als Qualitätsmanagerin in einem Unternehmen, ebenfalls in Vollzeit (38,5 Stunden/Woche). Herr Igel hat als Facharbeiter eine geringere Qualifikation als seine Partnerin. Seine Frau ist die Familienernährerin.

Da seine Partnerin seit fünf Jahren eine Führungsposition inne hat, war es für das Paar wichtig, dass Frau Igel bereits vier Monate nach der Geburt wieder auf ihre Arbeitsstelle zurückkehren konnte. Ansonsten war zu befürchten gewesen, dass ihre Stelle „wahrscheinlich anderweitig vergeben worden [wäre], weil das geht halt nicht, wenn die Stelle nicht besetzt ist“ (19). Dies wurde zwar nicht offen so gesagt – trotzdem hat das Paar diese Konsequenz befürchtet. Zwar gab es während der Abwesenheit von Frau Igel eine Vertretung auf ihrer Stelle, zugleich erwartet ihr Arbeitgeber jedoch ein besonders hohes Engagement. So macht Frau Igel seit Langem wöchentlich rund sechs Überstunden über ihre vertraglichen 38,5 Stunden hinaus.

Aus diesen Gründen hat Herr Igel elf EGM genommen und war in dieser Zeit auch überwiegend allein mit dem Kind zu Hause. Seine Partnerin hat nach dem Mutterschutz noch Resturlaub und Überstundenausgleich in Anspruch genommen und konnte sich ihre knapp vier monatige Abwesenheit auf diesem Wege ohne Einkommensverlust organisieren.

Fazit: Herr Maler hat mit seiner Nutzung von elf EGM wesentlich dazu beigetragen, dass seine Frau ohne berufliche Nachteile weiter ihre Führungsposition ausüben kann.

Herr & Frau Kelter:

Herr Kelter und seine Partnerin sind beide beim gleichen Arbeitgeber angestellt, beide in leitenden Positionen mit Mitarbeiterverantwortung in einem Pharmaunternehmen: Herr Kelter als Ausbildungsreferent, seine Partnerin als Apothekerin. Herr Kelter ist gelernter Chemielaborant (ohne Studium). Er schätzt die Tätigkeit seiner Partnerin, die als studierte Pharmazeutin jetzt als „Compliance Officer“ (223) tätig und dabei die für die Freigabe neuer Pharmaprodukte zuständig ist, als wichtiger für den gemeinsamen Arbeitgeber ein, als seine eigene Tätigkeit im Ausbildungsbereich. Dies ist der Hintergrund für die Entscheidung des Paares, dass Herr Kelter selbst zehn EGM genommen hat und seine Partnerin nur vier EGM (zwei Monate direkt nach der Geburt und zwei Monate am Ende des 14-Monats-Zeitraums). Zudem beschreibt Herr Kelter seine Partnerin als sehr viel stärker erwerbsorientiert als sich selbst, als „workaholic“ (53).

Günstig und erleichternd für die langen EGM von Herrn Kelter war die Unterstützung seines Vorgesetzten sowie des ganzen Unternehmens. Im Anschluss an die EGM hat Herr Kelter außerdem seine Arbeitszeit reduziert und arbeitet seitdem nur noch Teilzeit (30-Stunden-Woche). Seine Partnerin arbeitet weiterhin, wie auch schon vor der Geburt des Kindes, in Vollzeit (37,5 Stunden/Woche).

Ohne seine Bereitschaft, den Großteil der EGM zu übernehmen, wäre die Karriereentwicklung der Partnerin für längere Zeit unterbrochen worden – oder vielleicht ganz zu Ende gewesen. Sie hätte ihre Karriere nicht weiter vorantreiben können, wenn sie zeitgleich sich um das Kind hätte kümmern müssen. Folge dieser Entscheidungen ist auch, dass seine Frau aktuell mehr arbeitet (Vollzeit) als Herr Kelter (Teilzeit) – auch wenn sie jetzt, nach der Geburt des Kindes, kein so großer Workaholic mehr ist wie früher. Inzwischen beneidet Frau Kelter ihn sogar (gelegentlich) um seine Teilzeit.

Fazit: Die Nutzung von zehn EGM durch Herrn Kelter, in Kombination mit der anschließenden Reduzierung seiner Wochenarbeitszeit, sind ein zentraler Faktor für den ungebrochen erfolgreichen Berufsweg von Frau Kelter.

Herr & Frau Kettler:

Herr Kettler ist promovierter Sozialwirt und bei einer Behörde als Verwaltungsbeamter in Vollzeit (41 Std./Wo.) im Bereich Forschung und Statistik tätig. Seine Frau ist studierte Betriebswirtin und hat zuletzt als Versicherungsangestellte in Teilzeit (30 Std.-Woche) gearbeitet. Sie war dort für außergerichtliche Vergleiche mit sanierungswilligen Firmen zuständig. Für das erste gemeinsame Kind des Paares hat Herr Kettler zwölf EGM genommen, die er größtenteils auch allein mit den Kindern zu Hause verbracht hat, seine Frau hat zwei EGM genutzt. Für das zweite gemeinsame Kind hat Herr Kettler sechs EGM genommen, seine Frau acht EGM. Frau Kettler befindet sich zurzeit noch in einjähriger Elternzeit und ist aktuell zu Hause, anschließend wird sie in mittlerer Teilzeit (ca. 20 Stunden) wieder erwerbstätig werden.

Mit seiner Entscheidung für zwölf EGM beim ersten gemeinsamen Kind kam Herr Kettler seiner Frau sehr entgegen, denn diese wollte nach einer Zeit als Alleinerziehende und nach einer schweren Schwangerschaft, die sie ab dem vierten Schwangerschaftsmonat für sechs Monate zur Bettruhe zwang, unbedingt wieder arbeiten. Sie ist im Rahmen ihrer Elternzeit in Teilzeit, mit der maximal möglichen 30-Stunden-Woche wieder eingestiegen. „Es war auch so ein bisschen eine Flucht von zu Hause.“ (63F) Nach einem Umzug der Firma mit verlängerten Wegezeiten hat sie später auf 25 Stunden pro Woche reduziert. Dass Frau Kettler dann nach gut zwei Jahren wieder schwanger wurde, hat man ihr in ihrer Firma sehr übel genommen. „Mein direkter Chef ist der Auffassung: ‚Das ist eine Verräterin, wieso hat die überhaupt studiert [...] wenn sie uns jetzt schon das dritte Mal in den Rücken fällt?‘ Er ist maßlos enttäuscht und das lebt er auch aus und das fühle ich auch.“ (93F) Frau Kettler arbeitet im Betrieb in einer Gruppe mit lauter männlichen Kollegen, sie ist die einzige Frau. Dort bekam sie vorgeworfen: „‘Ausgerechnet jetzt, wo wir die Umstrukturierungen haben, werden Sie schwanger?’“ (113F) Die Konflikte gingen soweit, dass sie sich über ihren Vorgesetzten „offiziell beschwert“ hat (93F) und dieser eine Abmahnung erhielt. Aufgrund dieser Probleme will sie nach dem Ende ihrer Elternzeit nicht so gerne auf ihren alten Arbeitsplatz zurück. Sie verlängert daher zunächst auf ein Jahr geplante Elternzeit und möchte sich langfristig „beruflich umorientieren“ (89F). Ihre bisherige Stelle erscheint ihr immer weniger „zufriedenstellend“ (95F), der Arbeitsdruck ist sehr hoch, die Arbeit in Teilzeit „nicht zu bewältigen“ (95F), der Chef „neurotisch“ (95F) – so dass ihre Motivation, dorthin zurückzukehren „echt total niedrig“ ist (95F). Klar ist aber, dass sie „auf jeden Fall“ nächstes Jahr wieder arbeiten gehen wird (97F) – allerdings spielt sie mit dem Gedanken sich selbständig zu machen. Denkbar wäre für sie auch, dass ihr Mann auf Teilzeit verkürzt und ihr dann ein bis zwei Tage pro Woche beim Aufbau der Selbständigkeit hilft (141F).

Die betrieblichen Konflikte von Frau Kettler waren ein Auslöser dafür, dass Frau Kettler beim zweiten gemeinsamen Kind acht EGM nehmen wollte, obwohl Herr Kettler gerne auch wieder mehr als sechs

EGM genommen hätte und dies auch versetzt zu seiner Frau. Es war ihr dringlicher Wunsch, die ersten sechs Monate nach der Geburt zusammen mit ihrem Mann zu Hause zu sein, wegen der gesundheitlichen Probleme, die sie bei jeder Schwangerschaft durchzustehen hat. „Es war für mich die Bedingung für ein drittes Kind. Ich weiß einfach, wie schwer Schwangerschaften für mich sind [...] so dass ich regelrecht Angst für dem dritten Kind hatte [...] nur wegen dieser grässlichen Schwangerschaften und dieser furchtbaren ersten Monate mich ansonsten gegen ein drittes Kind entschieden hätte.“ (59F) Daher haben beide zunächst sechs EGM parallel nach der Geburt genommen, „so dass wir den perfekten Start zu fünft hatten“ (59F). Im Anschluss daran blieb Frau Kettler noch zwei weitere EGM zu Hause.

Auch Herr Kettler hat Konflikte im Betrieb durchstehen müssen, bedingt durch seine Nutzung von zwölf EGM. Sein Vorgesetzter wollte diese hohe Anzahl an EGM bei ihm als Vater nicht akzeptieren. Nach den sechs EGM für das zweite gemeinsame Kind ist er daher auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt worden, wo es nun besser gelingt, Beruf und Familie zu vereinbaren. Als Beamter hat er bei all dem aber keine Kündigung fürchten müssen – und hat zusätzlich zwei Jahre lang der Familie zuliebe Home-Office an zwei Tagen pro Woche gemacht.

Fazit: Die Inanspruchnahme von zwölf EGM durch Herrn Kettler war ein wesentlicher Beitrag dafür, dass seine Frau, kurz nach der Geburt des ersten gemeinsamen Kindes in Teilzeit mit hohem Stundenumfang und mit „hoher Leistungsdichte“ (385) wieder auf ihre alte Stelle zurückzukehren (nach sieben Monaten Erwerbsunterbrechung wegen komplizierter Schwangerschaft und Mutterschutz). Die zweiten sechs EGM parallel zu seiner Frau waren Vorbedingung dafür, dass sie überhaupt ein weiteres Kind bekommen hat. Beides hat Herr Kettler ermöglicht, obwohl er selbst deswegen Vorwürfe und Kritik im Betrieb aushalten musste.

Herr Koch & Frau Koch:

Herr Koch ist ausgebildete Fachkraft für Lagerwirtschaft und als kaufmännischer Angestellter in einem großen Elektrotechnik-Unternehmen in Vollzeit tätig (40 Std./Wo.). Seine Frau ist gelernte Krankenschwester (hochspezialisiert) und befindet sich aktuell noch in EGM für das zweite Kind. Herr Koch hat beim ersten Kind sechs EGM genommen und war davon auch fünf Monate allein mit dem Kind zu Hause. Seine Frau nahm beim ersten Kind sieben EGM, beim zweiten Kind zwölf EGM. Zurzeit befindet sie sich noch in diesen EGM und ist daher (vorübergehend) zu Hause. Anschließend wird sie in hoher Teilzeit (mit ca. 30 Stunden) wieder erwerbstätig werden. Frau Koch hat von ihrem Mann erwartet (und dies auch stets formuliert), dass sie sein familiäres Engagement erwartet: „Ich denke schon, dass es unter Umständen auch Probleme gegeben hätte, wenn ich da nicht die Verantwortung übernommen hätte.“ (205)

Durch die sechs EGM für das erste Kind hat Herr Koch seiner Frau einen schnellen Berufseinstieg auf einem neuen Arbeitsplatz ermöglicht – denn vor der Geburt des ersten Kindes war Frau Koch arbeitslos. Frau Koch konnte so kurz nach der Geburt in Vollzeit und sogar gleich in Schichtarbeit wieder in ihren erlernten Beruf einsteigen. „Für mich war es natürlich auch ganz gut, dann wieder in den Beruf einzusteigen.“ (49F) Langfristig war geplant, dass Frau Koch dann in Teilzeit mit einer 30-Stunden-Woche dort arbeiten würde, aber dann wurde sie erneut schwanger. Für das zweite Kind hat Herr Koch aus privaten und beruflichen Gründen keine EGM mehr genommen, da die ersten EGM zu ernsthaften Konflikten an seinem Arbeitsplatz geführt hatten und zeitgleich mit der Geburt seines zweiten Kindes bereits ein Kollege von ihm in EGM ging. Zudem steht aktuell ein Stellenwechsel für

ihn an einen neuen Standort der Firma an. Dies macht eine erneute EGM-Nutzung seinerseits aus Sicht des Paares unmöglich.

Der Umzug der ganzen Familie an den neuen Arbeitsort von Herrn Koch steht kurz bevor. Sobald dort Betreuungseinrichtungen gefunden sind, wird Frau Koch nach ihren zwölf EGM, dem Umzug und einer unbezahlten Übergangszeit von zwei bis drei Monaten ebenfalls wieder beruflich einsteigen (Wunsch: Teilzeit, mit ca. wieder 30 Std./Woche). Bedingt durch den Umzug wird diese Stelle aber bei einem neuen Arbeitgeber sein müssen. Herr Koch geht von einer Stelle mit 25-30 Stunden pro Woche für seine Frau aus und unterstützt dieses Anliegen. Auf Grund ihrer Spezialisierung dürfte es für Frau Koch leicht sein, eine ähnliche Stelle in der neuen Stadt zu finden.

Das Paar strebt ein eher egalitäres Arrangement an, die Zuständigkeiten für Familie und Haushalt sind geteilt. Eine Berufstätigkeit seiner Frau ist Herrn Koch wichtig: aus finanziellen Gründen, aber auch, weil es für seine Frau von Bedeutung ist, erwerbstätig zu sein. Umfang und Intensität der Berufstätigkeit von Frau Koch richtet sich (umgekehrt) nach den beruflichen Möglichkeiten, die Herr Koch jeweils gerade für sich sieht. Da sich für ihn gerade ein Karrierefenster öffnet, eine Gelegenheit „wo es entweder so ein bisschen vorwärts geht oder nicht“ (127F), will Frau Koch ihm durch die alleinige Nutzung der EGM fürs zweite Kind den Rücken freihalten. „... natürlich ist ihm die Familie sehr wichtig, aber [...] in diesem Moment würde ich sagen, ist der Beruf gerade wichtiger“ (127-129F). Zugleich hängt Frau Koch inzwischen auch nicht mehr so stark an ihrem Beruf als Krankenschwester und möchte die Zeit nach dem Umzug (nach den EGM fürs zweite Kind) als Phase der beruflichen Neubestimmung nutzen. „Ich muss mir jetzt ganz große Gedanken machen, was ich ab Januar machen möchte.“ (115F) Es könnte auch sein, dass sie – statt wieder als Krankenschwester zu arbeiten – nach einer Stelle im pädagogischen Bereich suchen wird.

Bevor sich der Stellenwechsel für Herrn Koch anbahnte, hatte das Paar auch überlegt, ob vielleicht Herr Koch seine Arbeitszeit (auf der alten Stelle) reduziert und stattdessen Frau Koch mehr arbeitet. „Jetzt durch diesen Wechsel... wird es aber so sein, dass mein Mann nicht reduzieren wird [...] Und das heißt für mich, dass ich dann eben weniger arbeiten werde.“ (93F) Es erscheint dem Paar, in Hinblick auf ihre beiden Berufswege, aktuell wichtiger, die Karriere von Herrn Koch zu befördern.

Fazit: Herr Koch verspürt die Erwartung seiner Partnerin, dass er ihre Berufstätigkeit unterstützen soll/muss und dafür auch Familienaufgaben mit-übernehmen muss. Diesen Erwartungen kommt er (gerne) nach, solange dies nicht zu ernsthaften beruflichen Problemen bei ihm selbst führt. Beide Partner stimmen ihren Erwerbsumfang wechselseitig aufeinander ab – je nachdem wie die Berufschancen und die Zufriedenheit bei jedem von ihnen zurzeit am Arbeitsplatz aussehen. Genauso verfahren sie auch mit der Aufteilung der EGM. Erst die sechs EGM von Herrn Koch haben es Frau Koch nach Arbeitslosigkeit und Geburt ihres ersten Kindes ermöglicht, sogar in Vollzeit wieder in den erlernten Beruf – auf eine hochspezialisierte Stelle – zurückzukehren.

Herr Kogge:

Herr Kogge ist Sprachdozent an einer Hochschule. Er ist dort durchgängig in Vollzeit tätig (40 Std./Woche). Seine Frau hat ihr Studium abgebrochen und verfügt daher über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das Paar hat zwei Kinder. Beim ersten Kind hat Herr Kogge keine EGM, stattdessen aber sechs Monate Elternzeit in Teilzeit (60 Prozent; 3-Tage-Woche), genommen. Beim zweiten Kind hat er zwei EGM als Auszeit genutzt, auch deshalb, weil seine Partnerin es deutlich von ihm eingefordert hat. Sie selbst hat jeweils zwölf EGM für beide Kinder genommen. Herr Kogge hat seine Ent-

scheidung über EGM jeweils davon abhängig gemacht, wie diese in seinen Arbeits-Semester-Rhythmus an der Fachhochschule passen würden.

Beim ersten Kind war die Partnerin vor und nach der Geburt nichterwerbstätig (nach Abbruch ihres Studiums). Vor der Geburt des zweiten Kindes war sie dann bereits befristet in einem Callcenter beschäftigt, in Teilzeit mit einer 30-Stunden-Stelle. Der Betrieb war „nicht glücklich“ (148) darüber, dass Frau Kogge nach der Geburt in EGM gehen wollte: „Der Betrieb geht auf eine bestimmte Art und Weise mit Müttern um. Da werden Befristungen nicht verlängert [...] dieses Klima haben wir ein bisschen zu spüren bekommen.“ (148) Der Betrieb war nicht bereit, eine Mutter mit zwei Kinder dauerhaft zu beschäftigen: „... sobald ein zweites Kind da ist, dann kriegen die es offenbar mit der Angst zu tun. Dann kommen Sprüche wie: ‚Ja, die Frau ist ständig krank, sie wird nicht da sein. Und so weiter.‘“ (172) Daher war für das Paar klar, dass Frau Kogge nach Geburt und der folgenden EGM dort nicht verlängert werden würde. Umso naheliegender war es für Frau Kogge beim zweiten Kind gleich zwölf EGM zu nehmen.

Im Anschluss an die zwölf EGM für das zweite Kind war Frau Kogge dann erwartungsgemäß ohne Stelle. Sie hatte sich arbeitssuchend gemeldet und war auf der Suche nach einer neuen Teilzeitstelle (mit rund 30 Std./Woche). Da sie keine finden konnte, hat sie eine sechsmonatige, vom Arbeitsamt geförderte Weiterbildung im Bereich Personalmanagement absolviert – und sucht jetzt weiter nach einer neuen Stelle. Ihre Nichterwerbstätigkeit ist vermutlich nur von vorübergehender Natur und kann zukünftig auch wieder in eine (gewünschte) Erwerbstätigkeit münden.

Fazit: Da Frau Kogge auf Grund ihrer zweiten Schwangerschaft/Geburt sowieso ihre Stelle verlor – gab es keinen Anreiz für das Paar, dass der erwerbstätige Vater mehr als zwei EGM nehmen sollte. Seine längere Nutzung der EGM hätte an ihren beruflichen Nachteilen nichts mindern können.

Herr Kupfer:

Herr Kupfer hat an der Berufsakademie BWL studiert und ist als Referent in einem großen Elektrotechnik-Unternehmen in Vollzeit tätig (40-Std.-Wo.). Seine Frau ist gelernte Kauffrau für Bürokommunikation, hat diese Tätigkeit aber schon ein halbes Jahr vor der Schwangerschaft mit dem ersten Kind aufgegeben. Zuvor war sie ebenfalls in Vollzeit tätig (40-Std.-Wo.). Herr Kupfer hat bei beiden Kindern zwei EGM genommen, seine Frau jeweils zwölf EGM. Seine EGM lagen jeweils im Sommer und wurde als Urlaub und Familienzeit genutzt: „Meine Frau war auch zu Hause, insofern hatten wir quasi frei [...] haben uns ums Kind gekümmert und noch ein bisschen den Sommer genossen.“ (51)

Frau Kupfer hat ihre Stelle selbst gekündigt, kurz bevor sie das erste Mal schwanger wurde. „Als der Kinderwunsch dann auch schon klar war, hat sie dann irgendwo ihren Job gekündigt.“ (45) Sie war inhaltlich „unzufrieden und unglücklich“ (172) mit ihrer Arbeit – und wurde von ihrem Mann darin ermutigt, die Stelle zu kündigen und sich auf Familienaufgaben zu konzentrieren: „Dann habe ich gesagt, ‚mach dich doch nicht kaputt, schmeiß es hin!‘ Und: ‚Lange geht es eh nicht mehr‘ [...] Und dann ging es auch relativ schnell mit der Schwangerschaft.“ (173) Auch in dem knappen Jahr zwischen dem Ende der Elterngeldzeit des ersten Kindes und dem Mutterschutz für das zweite Kind war Frau Kuper nicht erneut erwerbstätig, sondern hat sich zu Hause „um das Kind gekümmert“ (175).

Herr Kupfer hat kein Interesse an einer Erwerbstätigkeit seiner Frau während der Familienphase: „Es war dann auch klar, sie will das erste Kind eh betreuen und das zweite steht eh schon bald an, insofern war das nach dem ersten Kind eigentlich gar kein Thema, dass sie sich da beruflich irgendetwas sucht.“ (179) Er hat den Berufsweg seiner Frau nicht unterstützt (weder durch EGM noch sonst), son-

dern ihr vielmehr zugeredet, sich ausschließlich auf Familie zu konzentrieren. Die Bemühungen von Frau Kuper, sich zur Yogalehrerin weiterzubilden, unterstützt er, weil die Kinder jetzt schon etwas größer sind und seine Frau dafür nur gelegentlich abwesend ist.

Fazit: Herr Kupfer hat aktiv auf eine Nichterwerbstätigkeit seiner Frau während der Familienphase hingewirkt. Ursache für den Abbruch ihrer Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf ist nicht die kurze EGM-Zeit, sondern die grundsätzlich traditionelle Einstellung von Herrn Kupfer. Auch die berufliche Unzufriedenheit von Frau Kuper hat dazu beigetragen, dass sie sich auf ein traditionelles Arrangement eingelassen hat.

Herr Ludwig:

Herr Ludwig ist gelernter Energieanlagenelektroniker und hat einen FH Abschluss. Er ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule tätig und übernimmt dort die Laborbetreuung der Studierenden. Er arbeitet aktuell in Vollzeit mit 37,5 Stunden pro Woche. Seine Partnerin hat keinen Berufsabschluss. Sie gibt als freiberufliche Lehrbeauftragte Deutschkurse an der gleichen Hochschule in Teilzeit (10 Std./Woche).

Für Herrn Ludwig war in Bezug auf die EGM wichtig, dass seine Partnerin als Teilzeitbeschäftigte nicht ganz aus der Lehrtätigkeit rausfällt. Wichtig war: „Es muss ein Modell gefunden werden, dass sie da auch drin bleiben kann.“ (97) Daher hat er selbst sechs EGM genommen, seine Partnerin acht EGM. Durch die versetzte EGM-Inanspruchnahme und Teilzeitphasen haben sie abwechselnd blockweise das Kind betreuen können – und seiner Partnerin blieb genug Zeit für die Vorbereitung und Durchführung ihrer Kurse. Eigentlich würde die Partnerin zwar langfristig gerne mehr arbeiten – dies ist für sie aber aus psychischen Belastungsgründen momentan nicht möglich.

Herr Ludwig ist der Meinung, dass ohne seine Beteiligung mit sechs EGM seine Partnerin aus der Lehrtätigkeit rausgefallen wäre, „weil es ihr einfach zu viel wurde“ (155).

Fazit: Herr Ludwig hat mit seinen sechs EGM seine Partnerin entlastet, so dass diese über die Geburt des Kindes hinweg ihre freiberufliche Tätigkeit als Dozentin beibehalten konnte – ohne dass es für sie zu Überbelastungssymptomen kam.

Herr Luft:

Herr Luft ist Diplom-Elektrotechniker und in Vollzeit bei einem hochspezialisierten Softwareunternehmen tätig. Seine Frau hat Wirtschaftssprachen studiert und ist als Übersetzerin tätig. Sie war vor den Kindern vollzeiterwerbstätig in einem befristeten Projekt, dass sie erst kurz vor der Schwangerschaft begonnen hatte. Für das erste Kind hat sie neun EGM genommen und ist anschließend in Vollzeit in ihren befristeten Vertrag zurückgekehrt, da ihr Arbeitgeber über die Schwangerschaft/Geburt nicht besonders begeistert war. Die restlichen fünf EGM wurden von Herrn Luft in Anspruch genommen.

Seit dem Auslaufen des Projektes fünf Monate nach dem Ende ihrer EGM ist Frau Luft nur noch im Rahmen einer Minijobtätigkeit von zu Hause aus tätig (7 Wochenstunden). Für das zweite Kind hat sie dann zwölf EGM genommen, hat aber in dieser Zeit weiterhin sieben Wochenstunden von zu Hause aus gearbeitet. Herr Luft hat für das zweite Kind auf EGM verzichtet.

Langfristig, wenn die Kinder größer sind, geht Herr Luft davon aus, dass seine Frau dann auch gerne „... ein bisschen mehr oder regelmäßiger arbeiten und auch ein bisschen mit verdienen“ wird (173). Aktuell ist sie aber die vorrangig zuständige Person für die Kinder und den Haushalt.

Durch seine Übernahme von fünf EGM hat Herr Luft es seiner Frau beim ersten Kind ermöglicht, ihren befristeten Vollzeitvertrag (anteilig) noch zu Ende arbeiten zu können. Er hat allerdings nicht den Großteil der EGM übernommen, um seiner Frau eine sehr schnelle Rückkehr und damit die Möglichkeit auf eine Verlängerung des Vertrages zu eröffnen, da es für ihn klar war, dass der Arbeitgeber seine Frau auf Grund der Schwangerschaft sowieso nicht behalten würde: „... war dann auch klar, dass sie ihren Job dann auch nicht länger behalten hätte [...] Aber hey, so ist das halt, ne?“ (227)

Fazit: Herr Luft hat durch sein Verhalten die Chancen seiner Frau auf eine verlängerte/unbefristete Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber unterlaufen. Frau Luft hat anschließend keine reguläre Beschäftigung mehr gefunden und muss sich nun mit einem Minijob begnügen.

Herr Maler:

Herr Maler ist gelernter Fachinformatiker (ohne Studium) und bei einer kommunalen Verwaltung als Systembetreuer in Vollzeit (39 Stunden/Woche) angestellt. Seine Partnerin ist als verbeamtete Lehrerin in Teilzeit auf einer 90-Prozent-Stelle tätig (rund 37 Stunden/Woche).

Für Frau Maler war es vom Arbeitsablauf her besonders günstig, bei beiden Kindern zwölf EGM zu nehmen – zumal ihre Rückkehr als Beamtin sicher und unproblematisch war. Damit blieben für Herrn Maler, der als Fachinformatiker (mit beruflicher Ausbildung) tätig ist, maximal zwei EGM „übrig“, weil dies so besonders gut zum Wiedereinstieg seiner Partnerin nach zwölf Monaten passte, in das dann gerade neu beginnende Schuljahr.

Für Frau Maler war es wichtig, möglichst schnell wieder vollzeitnah mit annähernd normaler Stundenzahl zu arbeiten, da sie bei deutlich weniger Unterrichtsstunden als Vollzeit mehr „Springstunden“ (96) hätte übernehmen müssen. Dies hätte zu „Leerlauf“ im Arbeitstag geführt, mit der Folge einer besonders langen Anwesenheit in der Schule und vermehrten Wartezeiten bis zur nächsten Unterrichtsstunde. Da sie aber nicht „unnötig“ (96) in der Schule rumsitzen wollte, war eine zügige Rückkehr zu einer vollzeitnahen Arbeitszeit die bessere Wahl. Dies hat für Herrn Maler zur Folge, dass er seine Gleitzeit jetzt nach der EGM-Phase intensiv nutzt, um seine Arbeitszeiten auf den Arbeitszeitrhythmus seiner Partnerin bzw. auf die Kinder abzustimmen. Er geht morgens öfter mal später zur Arbeit, weil er die Kinder in die Kita bringt – oder betreut die Kinder abends bzw. am Wochenende allein, wenn seine Partnerin zu Hause noch Unterricht vorbereiten muss.

Die Arbeit seiner Partnerin, die sie von zu Hause aus leisten muss, ist gut sichtbar. Daher ist es für Herrn Maler selbstverständlich, zu diesen Zeiten die Kinder zu übernehmen. Arbeitsbeginn und –ende der Partnerin sind zudem weniger flexibel (zumindest wo es um Unterrichtsstunden geht), daher nutzt Herr Maler stattdessen seine Gleitzeit, um die Kinderbetreuung abzusichern.

Fazit: Der Berufsweg von Frau Maler (als Beamtin) war durch zwölf EGM in keiner Weise gefährdet. Sie konnte es sich ohne Sorge leisten, zweimal zwölf EGM in Anspruch zu nehmen. Der Beitrag des Vaters zur beruflichen Entwicklung seiner Partnerin liegt weniger in seinen zwei EGM als eher in seiner alltäglichen Arbeitszeitgestaltung: Er nutzt seine Gleitzeit intensiv, um seine Arbeitszeitalage auf die seiner Frau abzustimmen.

Herr Malve:

Herr Malve ist Entwicklungsingenieur bei einem Automobilhersteller und dort aktuell in Vollzeit (40 h) tätig. Seine Frau ist Juristin und seit zweieinhalb Jahren als Prüferin in einer Bundesbehörde in Teilzeit (30 Std.) tätig. Sie arbeitet jetzt an fünf Wochentagen jeweils vormittags. Auch auf ihrer früheren Stelle hat sie zuvor bereits schon Teilzeit gearbeitet.

Herr Malve hat bereits nach der Geburt des ersten Kindes (2004) begonnen, auf eine 30-Stunden-Woche zu wechseln und die AZ auf drei Tage pro Woche zu konzentrieren. Auch während der fünf EGM für das erste Kind nach 2007 – beginnend mit dem sechsten Lebensmonat – hat er weiter in 30-Stunden-Woche gearbeitet. An zwei Wochentagen war er im Gegenzug ganztags zu Hause. Seine Frau hat insgesamt neun EGM genommen. Da sich die Lage der EGM beider Partner größtenteils überschneiden hat, war Frau Malve an den Tagen, an denen Herr Malve während der EGM ganztags gearbeitet hat teilweise ebenfalls zu Hause. Erst gegen Ende seiner EGM-Zeit hat seine Frau wieder zu arbeiten begonnen, mit 18 Stunden pro Woche (2 Tage), so dass beide Partner jeweils gegenläufig zueinander an zwei bis drei Tagen pro Woche arbeiten oder zu Hause waren.

Nicht so sehr die fünf EGM als vielmehr die 5,5 Jahre dauernde Teilzeit-Phase von Herrn Malve haben es seiner Partnerin erlaubt nach „nur“ neun Monaten Auszeit (ihre EGM), dann wieder vergleichsweise früh in Teilzeit auf ihre Stelle zurückzukehren. Sie hat zwar zunächst nur zwei Tage pro Woche gearbeitet (die beiden Tage, wo Herr Malve zu Hause war), musste aber dennoch „kein schlechtes Gewissen und kein schlechtes Gefühl“ haben, da sie ja wusste: „das Kind ist gut versorgt“ (198). Dank seiner fortgesetzten 3-Tage-Woche und ihrer frühen Berufsrückkehr ergab sich dann einige Monate nach der Rückkehr von Frau Malve die Möglichkeit zu einem Stellenwechsel für sie. Auf der neuen Stelle hat sie kurze Zeit (6 Monate) in Vollzeit gearbeitet und ist dann in ihr aktuelles TZ-Modell gewechselt, wonach sie jeden Tag vormittags arbeitet. Erst als sich dieses Modell eingespielt hatte, hat Herr Malve seine Arbeitszeit wieder auf Vollzeit (40 Std.) aufgestockt – allerdings in Kombination mit zwei Home-Office-Tagen pro Woche.

Fazit: Der Beitrag von Herrn Malve besteht v.a. in seiner langen TZ-Phase mit 30 Stunden pro Woche. Dies hat seiner Frau dabei geholfen (auch: moralisch), schnell in den Beruf zurückzukehren und dann auf eine neue, bessere Stelle zu wechseln. Als ihr berufliche Entwicklung sich auf diesem ‚besseren‘ Niveau eingependelt hatte, hat auch Herr Malve seine Arbeitszeit wieder aufgestockt. Es handelte sich also um eine Art ‚befristeter Unterstützungsmaßnahme‘ für den Berufsweg seiner Frau.

Herr Menz (Nicht-Elterngeldvater):

Herr Menz ist studierter Betriebswirt und als Fachreferent im Management eines Automobilherstellers in Vollzeit tätig. Frau Menz arbeitet als pharmazeutisch-technische Assistentin und stellt Spezialmedikamente her. Herr Menz hat keine Elterngeldmonate genommen, während seine Frau nach dem ersten Kind zwei Jahre in Elternzeit war und ganz zu Hause geblieben ist. Anschließend ist sie mit niedriger Teilzeit wieder in ihren Beruf zurückgekehrt. Sie arbeitet zehn Stunden pro Woche und leistet diese Stunden an einem Werktag pro Woche ab. Zudem übernimmt sie gelegentlich Arbeitseinsätze an Samstagen und/oder Sonntagen. Diese Tätigkeit hat Frau Menz auch nach Geburt des zweiten Kindes in dieser Form beibehalten, nachdem sie zwischenzeitlich ein Jahr mit dem zweiten Kind ganz zu Hause geblieben ist (Elterngeldmonate).

Frau Menz könnte problemlos jederzeit wieder mehr arbeiten (auch wochenweise Urlaubsvertretungen machen), da ihre Qualifikation sehr stark nachgefragt wird, möchte dies aber nicht. Auch ihre

täglichen Arbeitszeiten sind auf die Familie ausgerichtet: Die Arbeit beginnt für Frau Menz morgens bereits um 6.30 Uhr, so dass sie an den langen Werktagen sowie den halben Wochenendtagen jeweils vergleichsweise früh wieder nach Hause zurückkehrt. „Also da merkt man fast gar nicht, dass sie weg war“ (133), beschreibt es Herr Menz.

Fazit: Herr Menz hat keinen Beitrag in Form von EGM geleistet, um seine Frau auf ihrem eigenen Berufsweg zu unterstützen. Das Paar folgt einem teilmodernisierten Paararrangement, in welchem Frau Menz nur ‚nebenbei‘, neben den Familienaufgaben, in geringem Umfang erwerbstätig ist.

Herr Mönig:

Herr Mönig ist studierter Werbefachmann und als Manager in Vollzeit (39 Stunden/Woche) in der Pressestelle eines Energieversorgers tätig. Er hat zwei EGM genommen. Seine Frau ist ausgebildete Diplom-Kauffrau und als Steuerfachangestellte jetzt vorübergehend in Teilzeit (30 Std./Woche) tätig. Sie hat zwölf EGM für sich in Anspruch genommen. Vor der Geburt des Kindes hat sie Vollzeit gearbeitet – und plant, in Kürze wieder auf Vollzeit zurückzukehren, so dass sie nur ca. ein halbes Jahr Teilzeit gearbeitet haben wird.

Wenn Herr Mönig keine EGM genommen hätte, hätte dies dazu geführt, dass seine Frau „dann abends eben noch kaputter ist“ (135). Dies hätte zu Frustration und Enttäuschung bei seiner Partnerin geführt und wäre auch ihrem „beruflichen Weiterkommen nicht förderlich gewesen“ (135), vermutet Herr Mönig. Dass Herr Mönig seine EGM zeitlich um den Zeitpunkt ihres Wiedereinstieges herum genommen hat, war zumindest eine Unterstützung für seine Frau, gleich wieder mit 30 Stunden einzusteigen. „Wenn ich von Anfang an gesagt hätte, ich mache keine Elternzeit, ich will das nicht [...] dann hätte sie sicherlich den Berufseinstieg weicher gewählt.“ (139) So aber konnte sie gleich mit 30 Stunden pro Woche wiedereinsteigen, was finanziell sehr günstig für die Familie war.

Fazit: Mit begrenztem Aufwand (zwei EGM) hat Herr Mönig einen – für die Verhältnisse des Paares – frühen und zeitlich umfangreichen beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin unterstützt.

Herr Nickel:

Herr Nickel ist Senior-Projektmanager in einem großen Elektrotechnik-Unternehmen und arbeitet dort seit Jahren durchgängig in Vollzeit (40 Std.). Seine Frau ist seit Jahren nichterwerbstätig, da ihre beruflichen Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt worden sind. Die beiden haben drei Kinder, die alle von Frau Nickel betreut wurden bzw. werden.

Herr Nickel hat beim ersten Kind zwölf EGM in Teilzeit genommen (24 Std.-Woche), beim zweiten Kind zwei EGM und beim dritten Kind acht EGM (jeweils als Auszeit). Seine Frau hat im Gegenzug zwei EGM genommen, dann zwölf EGM und schließlich sechs EGM. Herr Nickel hatte sowohl beim ersten wie dritten Kind Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei der Rückkehr aus den EGM und hat daher beide Male seinen Arbeitsplatz intern gewechselt – was aber bei seinem Arbeitgeber nicht ungewöhnlich und auch kein Karrierehemmnis ist. Frau Nickel war bereits vor der Geburt des ersten Kindes nichterwerbstätig gewesen, so dass es für das Paar recht selbstverständlich war, dass sie die Hauptverantwortung der Kinderbetreuung übernimmt.

Das Paar lebt ein traditionelles Paararrangement – mit einem allerdings recht engagierten Vater: Herr Nickel hat sich stets an der Betreuung der Kinder beteiligt und in seinen EGM auch feste Termine mit den Kindern übernommen (Sport, Freizeit). Mit zunehmender Kinderzahl ist die Belastung für

seine Partnerin in Familie und Haushalt gestiegen, so dass Herr Nickel jetzt – auch nach seinen EGM – im Arbeitsalltag feste Zeiten mit den drei Kindern einplant und diese auch gegen den Betrieb durchsetzt. „Also wird sind seit sechs Jahren ein bisschen im Ausnahmezustand [...] Es wäre zu viel gewesen für sie.“ (292-298)

Fazit: Die dreimalige EGM-Nutzung durch Herrn Nickel beeinflusst den Berufsweg seiner Partnerin nicht. Allerdings war sie die Voraussetzung für die Entscheidung des Paares für ein drittes Kind. Zudem verschafft Herr Nickel seiner Partnerin damit Kraftressourcen. Diese will sie möglicherweise dafür nutzen, sich in Zukunft eine selbstständige berufliche Tätigkeit aufzubauen.

Herr Nordwind:

Herr Nordwind ist Assistenzarzt an einem städtischen Krankenhaus und arbeitet dort aktuell in Teilzeit (30 Std./Woche). Er ist donnerstags und freitags fest zu Hause und übernimmt dann „komplett“ (255) Hausarbeit und Kinderbetreuung. Die Teilzeitarbeit hat er bereits nach dem ersten Kind in dieser Form begonnen, dann phasenweise wieder Vollzeit gearbeitet (um eine Facharztausbildung abzuschließen) und schließlich jetzt nach den EGM für das dritte Kind wieder auf Teilzeit (30 Std.-Woche; 75 Prozent) gewechselt. So will er das jetzt auch längerfristig fortsetzen.

Frau Nordwind ist promovierte Sprachwissenschaftlerin und forscht auf einer Teilzeitstelle (50 Prozent) an einer Universitätsklinik zu Sprachstörungen und -entwicklung. Sie hat seit der Geburt des zweiten Kindes acht verschiedene, befristete Verträge mit der Universität gehabt – und war auch zwischenzeitlich immer mal kurze Zeit arbeitslos, aber es ging dann immer wieder weiter. Zurzeit hat sie eine halbe Stelle im Dekanat und organisiert die Umstellung von Studiengängen. Sie hat nach der Geburt des dritten Kindes 1,5 Jahre Elternzeit genommen (innerhalb dieser Zeit auch zehn EGM) und befindet sich aktuell noch in Elternzeit. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit (50 Prozent) steht in Kürze bevor.

Herr Nordwind hat drei EGM und einmal vier EGM (in Teilzeit) für sein zweites und drittes Kind genommen (das erste Kind wurde vor 2007 geboren) – mehr wollte seine Partnerin ihm nicht zugestehen, die selbst elf EGM und zehn EGM für sich haben wollte. Das Paar verfolgt ein egalitäres Paararrangement, so dass sich beide bisher mit Haushalt und Kinderbetreuung „abgewechselt“ (55) haben und beide ihre berufliche Weiterentwicklung verfolgen konnten.

Fazit: Trotz der drei Kinder, der ca. acht befristeten Arbeitsverträge bei der Universität sowie der gelegentlichen Arbeitslosigkeit zwischen den einzelnen Verträgen und den EGM war Frau Nordwind „nie komplett raus gewesen“ (185). Sie stand vielmehr immer in engem Kontakt zu ihrem Arbeitgeber und ihren Vorgesetzten und konnte sich darauf verlassen, dort auch weiter beschäftigt zu werden. Herr Nordwind hat dieses stete berufliche Wiederanknüpfen seiner Frau durch seine langfristigen Teilzeitphasen als auch durch die zweimaligen EGM unterstützt. „Also dadurch... gab es immer die Möglichkeit für meine Frau zu sagen: ‚Also mittwochs und donnerstags, das sind klassischerweise meine Tage, an denen ich frei bin‘. Das heißt, wenn die da Termine machen will, dann macht die die und das geht auch ungefragt.“ (195) Er hat ihr einen verlässlichen zeitlichen Freiraum verschafft, um den Fortgang ihres beruflichen Weges zu unterstützen.

Herr & Frau Ostermann:

Herr Ostermann hat Ökonomie studiert und ist als verbeamteter Referent in einer Bundesbehörde in Teilzeit tätig (25 Std./Woche). Seine Frau ist Landschaftsarchitektin und gegenwärtig als Leiterin einer Parkanlage in Vollzeit tätig (40 Stunden pro Woche).

Der Berufsweg von Herrn Ostermann wurde in den letzten Jahren – über die Geburt von zwei Kindern hinweg – stark von den beruflichen Möglichkeiten seiner Partnerin geprägt. In Abstimmung zu ihr, hat Herr Ostermann zwölf EGM für das erste Kind genommen (in Teilzeit) und anschließend mehrmals seine Arbeitszeit-Dauer variiert. Für das zweite Kind hat er keine EGM genommen, hat aber auch während der zwölf EGM seiner Partnerin (in Teilzeit) parallel auch Teilzeit gearbeitet. Damit haben faktisch beide Partner bei beiden Kindern die Kinderbetreuung tageweise abwechselnd übernommen, da sie in diesen Monaten parallel TZ gearbeitet haben. „Ich war drei Tage auf Arbeit und er war zwei Tage auf Arbeit. Und beim zweiten Kind war es genau andersrum, da war ich zwei Tage auf Arbeit und er drei Tage.“ (59F) Die formellen EGM lagen bei einem Kind bei Herrn Ostermann, beim anderen Kind bei seiner Partnerin. Mit dieser Lösung wollten sie die bestehenden Nachteile des doppelten EGM-Verbrauchs durch gleichzeitige Teilzeitnutzung umgehen.

Die vier Jahre jüngere Partnerin, die sich als Landschaftsarchitektin auf einem „schwierigen Arbeitsmarkt“ (38) mit überwiegend befristeten Stellen behaupten muss, möchte nach ihrer Ausbildung erst einmal „im Beruf ein bisschen Fuß fassen“ (69). Seiner Partnerin zuliebe hat Herr Ostermann zunächst drei Jahre länger auf Kinder gewartet, als ihm ursprünglich lieb war. Nach der Geburt des ersten Kindes hat er zwölf EGM (in Teilzeit) genommen, um seiner Partnerin (nach einer schwangerschaftsbedingten Kündigung) die schnelle Fortsetzung ihres befristeten Volontariat zu ermöglichen. Für Frau Ostermann war die Situation damals alternativlos: „Ich hatte eine interessante Stelle und ich weiß, dass ich mir als Landschaftsarchitektin die Stellen nicht aussuchen kann. Deswegen musste ich wieder anfangen zu arbeiten.“ (67F)

Nach der Geburt des zweiten Kindes übernahm Frau Ostermann, die vor der zweiten Geburt arbeitslos war, verabredungsgemäß zwölf EGM. Als sie am Ende der zwölf Monate kurzfristig ein befristetes Stellenangebot erhielt, was mit möglichst hoher Stundenzahl ausgefüllt werden sollte, reduzierte Herr Ostermann seine Arbeitszeit-Dauer etwas und nutze seine Home-Office-Möglichkeiten intensiv, damit seine Partnerin möglichst schnell mit einer möglichst hohen Teilzeit auf dieser Stelle einsteigen konnte (30 Stunden pro Woche). Wenn sie nicht so schnell hätte einsteigen können wäre die Stelle vermutlich eher anderweitig vergeben worden. Auch aktuell arbeitet Herr Ostermann weiterhin Teilzeit (25 Stunden pro Woche), seine Partnerin ist inzwischen bei ihrem Arbeitgeber sogar auf eine befristete Leitungsposition in Vollzeit aufgestiegen.

Die eigenen Karrieremöglichkeiten von Herrn Ostermann sind durch die getroffenen Entscheidungen allerdings begrenzt. Er ist aus familiären Gründen zu keinem Wechsel des Arbeitsortes bereit und will auch nicht die dienstübliche Mehrarbeit leisten, die für eine Aufstiegsposition im Ministerium im erwartet werden.

Fazit: Ohne die zwölf EGM fürs erste Kind und vor allem ohne die längere Teilzeitphase von Herrn Ostermann hätte seine Partnerin ihren Berufsweg mit immer neuen Befristungen nicht in dieser Kontinuität verfolgen können und wäre heute nicht so beruflich etabliert. Grundlage dafür war/ist, dass es Herrn Ostermann als Beamten mit flexibleren Arbeitszeiten und der Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten relativ gefahrlos möglich war, beruflich kürzer zu treten. Für ihn selbst bedeutet dies jedoch den Verzicht auf weitere berufliche Entwicklung bei seinem Dienstherrn.

Herr Rabe:

Herr und Frau Rabe haben beide Wirtschaftswissenschaften studiert: Herr Rabe ist als Teamleiter im Personalmanagement in der Automobilindustrie in Vollzeit tätig (40 Std./Wo.), seine Frau als Sachbearbeiterin in einem etwas kleineren Unternehmen, ebenfalls in Vollzeit (35 Std./Wo).

Nach der Geburt ihres Kindes hat Herr Rabe sechs EGM genutzt, seine Frau hat acht EGM genommen. Als nach den 14 EGM noch keine Kinderbetreuung gesichert war (die neugebaute Kita hat verspätet eröffnet), haben beide Partner für vier Monate parallel auf ca. halbe Stellen reduziert. Frau Rabe hat in dieser Zeit nur zwei Tage gearbeitet (20 Std.), Herr Rabe drei Tage in der Woche (25 Std.) – so konnten sie sich die Kinderbetreuung teilen und trotzdem beide erwerbstätig bleiben. In den sich anschließenden drei Monaten hat Herr Rabe weiterhin Teilzeit (30 Std.) gearbeitet (seine Partnerin auch), um die Eingewöhnung des Kindes in die Kita zu begleiten. So konnten sie das Kind abwechselnd morgens hinbringen und abwechselnd früh am Nachmittag wieder aus der Kita abholen. Aktuell ist Frau Rabe schwanger und erwartet in Kürze das zweite Kind.

Die schlechten betrieblichen Erfahrungen die Herr Rabe bei Inanspruchnahme der sechs EGM fürs erste Kind gemacht hat (Chefin: „da hätte ich ja gleich eine Frau einstellen können“), mit der anschließenden Aufforderung der Vorgesetzten sich doch innerhalb des Unternehmens eine neue/andere Stelle zu suchen, lassen ihn jetzt davor zurückschrecken, für das kommende zweite Kind erneut EGM zu nutzen. Geplant ist vielmehr, dass diesmal seine Partnerin zwölf EGM in Anspruch nimmt und er allenfalls zwei Partnermonate nutzt. Eigentlich entspricht dies nicht dem Wunsch des Paares, Frau Rabe „gerne arbeitet“ (257) und aktuell auch spannende Projekte betreut – auf Grund der kritischen Bedingungen im Unternehmen von Herrn Rabe bleibt dem Paar jedoch „keine Alternative“ (265) als die EGM-Nutzung von Herrn Rabe einzuschränken.

Hier wirkt sich günstig für Herrn Rabe aus, dass seine Partnerin es an ihrem Arbeitsplatz eher möglich machen kann, für viele Monate in EGM zu gehen. Zwar war ihr Chef auch „geschockt“ (317), dass sie erneut schwanger geworden ist, letztlich wird bei einer Frau aber grundsätzlich eher akzeptiert, dass sie nach Schwangerschaft und Geburt eine Zeitlang fehlen wird, so dass es dann „egal ist, ob acht oder zwölf Monate“ (319) – da zwölf Monate Abwesenheit von ihrem Arbeitgeber letztlich doch als Normalfall akzeptiert wird.

Fazit: Die betrieblichen Erfahrungen rund um die ersten EGM haben Herrn Rabe in seiner Bereitschaft zu weiteren EGM fürs zweite Kind ausgebremst. Seine Frau kann unkomplizierter EGM fürs zweite Kind nehmen als er, so dass es eher seine Frau ist, die durch ihre Bereitschaft zu EGM seinen Berufsverlauf unterstützt.

Herr Rebstock:

Herr Rebstock ist gelernter Energieelektroniker und in einem Pharmaunternehmen als Technischer Assistent in Vollzeit tätig (37,5-Std.-Wo.). Seine Frau ist gelernte Friseurin, hat diesen Beruf allerdings auf Grund von Allergien abbrechen müssen und hat vor den Kindern nur aushilfsweise Kneipenjobs übernommen. Schon seit der Geburt der beiden älteren, vor 2007 geborenen Kinder ist sie nicht mehr erwerbstätig. Herr Rebstock hat für die Zwillinge (drittes und viertes Kind des Paares) sechs EGM genommen, da die Situation andernfalls familiär gar nicht anders zu bewältigen gewesen wäre.

Fazit: Die Berufstätigkeit von Frau Rebstock ist schon lange vor der Elterngeldzeit ihres Mannes abgebrochen, schon bei der Familiengründung mit dem ersten Kind. Auch zuvor hatte sie keine gefes-

tigte berufliche Tätigkeit, sondern war nur als Aushilfe tätig. Diese hat sie mit der Geburt des ersten Kindes aufgegeben. Zwar legt auch Herr Rebstock keinen Wert auf ein egalitäres Paararrangement, den wesentlichen Ausschlag für das aktuelle Arrangement dürften jedoch die fehlenden beruflichen Perspektiven von Frau Rebstock gegeben haben sowie ihre (dadurch bedingte?) Priorität für Familie und Kinder.

Herr & Frau Reuter:

Herr und Frau Reuter sind beide im Polizeidienst. Er als Beamter im gehobenen Dienst, der aktuell in Vollzeit ein zweijähriges Aufbaustudium absolviert, sie als Ermittlungsbeamtin im Streifendienst in Teilzeit (24 Std.). Beim ersten Kind hat Frau Reuter zwölf EGM genommen, beim zweiten Kind hat sie den EGM-Bezug auf 24 Monate gestreckt. Herr Reuter hat jeweils nur zwei EGM genommen, beim zweiten Kind zudem währenddessen Teilzeit gearbeitet (24 Std., 3-Tage-Woche), da er sich nach eigenem Empfinden in einer aktiven ‚Förderphase‘ seitens des Arbeitgebers befand und diese nicht gefährden wollte. Er wollte einen möglichen Aufstieg nicht durch längere EGM gefährden.

Das Erwerbsarrangement des Paares ist dadurch geprägt, dass Frau Reuter ihre Arbeitssituation im Zeitverlauf mehrfach an die Familie anpasst: Vor den Kindern hat sie ebenfalls Vollzeit gearbeitet, nach den EGM fürs erste Kind war sie dann einige Monate auf einer halben Stelle (20-Std.-Woche). Dann kam das zweite Kind und die dazugehörigen 24 EGM. Anschließend ist Frau Reuter mit 24 Std. pro Woche wieder in den Beruf zurückgekehrt. Zum Schuleintritt der Kinder könnte sie sich ggf. eine weitere Arbeitszeitreduzierung vorstellen (im Rahmen der verbliebenen Elternzeitanprüche). Herr Reuter war hingegen durchgängig in Vollzeit tätig. Bevor er sein Aufbaustudium begann, hat Frau Reuter gezielt im Schichtdienst 2 x 12 Stunden pro Woche geleistet, vorzugsweise am Wochenende. „Das hat im Prinzip gereicht, wenn sie Samstag und Sonntag mal einen langen Tag mit zwölf Stunden gemacht hat, und dann hat sie die Woche wieder frei gehabt. Also da ist man auch enorm flexibel.“ (138) Seitdem Herr Reuter wochenweise an den Studienort pendeln muss, arbeitet Frau Reuter im Tagdienst mit vier Arbeitstagen à sechs Stunden. Auch in der Aufteilung der Hausarbeit kam es zur Retraditionalisierung: Vor den Kindern waren die beiden um eine partnerschaftliche Aufteilung bemüht, inzwischen übernimmt Frau Reuter die Hausarbeit alleine. Ihren freien Freitag nutzt sie dazu, den Haushalt zu erledigen, bevor ihr Mann zum Wochenende nach Hause kommt (!).

Frau Reuter führt die aktuelle Aufteilung der Erwerbs- und Care-Arbeit in der Familie auf das höhere Einkommen ihres Mannes zurück. Jede Veränderung gegenüber dem Status Quo „wäre auch finanziell ein ziemlicher Nachteil“ (158, Frau Reuter). Herr Reuter betont hingegen, dass er für einen Rollentausch zur Verfügung stünde, dass dies aber gar nicht im Sinne seiner Frau sei: „Also ich glaube, dass sie das tatsächlich nicht will [...] Anke hat dann immer gesagt: ‚Ich möchte mich gar nicht weiterentwickeln bei der Polizei. Ich möchte mich gar nicht in das Haifischbecken schmeißen.‘ Dann haben wir halt die Rollen so beruflich-familiär verteilt, wie sie jetzt gerade sind.“ (250) Auch Frau Reuter bestätigt, dass sie nicht der Typ sei, um „irgendwelche Führungsaufgaben zu übernehmen“ (67F), obwohl ihr dies sogar schon angetragen wurde.

Fazit: Frau Reuter bekommt durch ihren Arbeitgeber fast mehr Unterstützung bei der Vereinbarung ihrer beruflichen Arbeit mit der Familie (Wechsel Streifendienst – Ermittlungsdienst; flexible Anpassung der Arbeitszeitmenge; flexibles Schichtdienstmodell, Abbummeln von Überstunden; Befreiung von Besprechungen zu ungünstigen Tageszeiten etc.) als durch ihren Mann. „Das hat alles gut funktioniert [...] bei der Polizei war es auch überhaupt kein Problem, das mit den Stunden so hinzukriegen, wie ich es gerne wollte.“ (41F) Herr Reuter hat nichts Wesentliches dazu beigetragen, dass seine Frau

schnell oder erfolgreich wieder in ihren Beruf zurückkehren konnte. Zudem wollte Frau Reuter auch von sich aus bei jedem Kind gerne längere Zeit den Beruf unterbrechen. „Ich bin jetzt nicht durch den Dienstherren gebunden, sondern durch die Kinderbetreuungszeiten [...] und dadurch, dass mein Mann... (nur) am Wochenende nach Hause kommt.“ (61F)

Herr Schilling:

Herr Schilling ist gelernter Immobilienmakler, war lange als solcher selbständig tätig, und ist jetzt als Kundenberater bei einer Bank in Vollzeit (40 Stunden/Woche) angestellt. Er hat keinen Hochschulabschluss, da er sein Studium vor dem Abschluss abgebrochen hat. Seine Frau ist als Sachbearbeiterin in Vollzeit (35 Stunden/Woche) bei einem Telekommunikationsunternehmen tätig. Frau Schilling arbeitet kontinuierlich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis – schon vor als auch nach der Geburt der zwei Kinder. Frau Schilling verdient mehr als ihr Mann.

Herr Schilling hat bei beiden Kindern jeweils zwei EGM genommen (im 13.-14. Lebensmonat), seine Frau jeweils zwölf EGM. Den Berufsweg seiner Partnerin hat Herr Schilling weniger mit seiner EGM-Nutzung als vielmehr mit seinem Arbeitsplatzwechsel unterstützt: Um die Geburt und die EGM für das erste Kind herum war er noch selbständig tätig, mit einer 6-Tage-Woche und hohen Wochenarbeitszeiten von mind. 60 Stunden sowie weiten Fahrwegen. Vor der Geburt des ersten Kindes hat er die Selbständigkeit dann aber aus familiären Gründen aufgegeben und ist seitdem als Angestellter mit einer geregelten 40-Stunden-Woche tätig. Zudem hat er nach seinen zwei EGM fürs erste Kind in den beiden Folgemonaten nur Teilzeit gearbeitet (als damals noch selbständiger Immobilienmakler), da das Paar nicht sofort einen Betreuungsplatz für das Kind finden konnte. In diesen beiden Übergangsmonaten zwischen den EGM und dem Beginn der Krippenbetreuung haben Herr Schilling und seine Frau mit versetzten Tagesarbeitszeiten zueinander gearbeitet, unterstützt durch die Großmutter. Seine Frau ist von 8.00 bis 15.00 Uhr arbeiten gegangen (Kernzeit), Herr Schilling hat dann versetzt dazu erst mittags/nachmittags mit seiner Arbeit begonnen und bis spät in den Abend gearbeitet. Zusätzlich hat er Schilling in dieser Zeit auch an den Wochenenden durchgearbeitet.

Fazit: Für diese Familie liegt der Beitrag des Vaters zum erfolgreichen Berufsweg der Partnerin weniger in den zwei EGM bei beiden Kindern – als vielmehr in dem familiär bedingten Ausstieg aus der arbeitsintensiven Selbständigkeit und dem Wechsel in ein geregeltes Angestelltenverhältnis. Mit dieser Entscheidung wurde Frau Schilling zur Familienernährerin, eine Rolle, die vorher bei Herrn Schilling lag.

Herr Schmied:

Herr Schmied ist Diplom-Verwaltungswirt (FH) und als Beamter im gehobenen Dienst in einer kommunalen Verwaltung tätig. Er arbeitet dort als Rechnungsprüfer in Vollzeit (41 Std./Woche). Seine Frau war vor der Geburt des ersten Kindes als Grundschullehrerin in Vollzeit tätig (42 Std./Woche). Das Paar hat zwei Kinder. Herr Schmied hat für beide Kinder jeweils zwei EGM genutzt, jeweils parallel zu seiner Frau, die beide Male zwölf EGM in Anspruch genommen hat.

Mit der Geburt des ersten Kindes hat Frau Schmied sich aus dem Beruf als Lehrerin zurückgezogen, indem sie eine dreijährige Elternzeit in Anspruch nahm. Innerhalb dieser Zeit kam das zweite Kind, Frau Schmied hat erneut eine dreijährige Elternzeit genommen. Wenn diese in Kürze ausläuft, wird sie voraussichtlich eine Beurlaubung aus familiären Gründen anschließen. Auch wenn sie formal noch

im Dienstverhältnis steht, ist es nicht absehbar, ob und wann sie in diesen Beruf zurückkehren wird. Die letztendliche Entscheidung fiel mit der Geburt des zweiten Kindes, „weil dann war es irgendwie klar mit zwei kleinen Kindern“ (255). Nach dem ersten Kind hatte Herr Schmied noch angeboten, dass auch er (vorübergehend) mal auf Teilzeit reduzieren könnte, wenn dies eine Berufsrückkehr seiner Frau in Teilzeit erleichtern würde. Allerdings hat Frau Schmied eine Teilzeitstelle für sich abgelehnt. „Sie sagt aber, es ist schwierig, da in Teilzeit einzusteigen... das wäre nicht befriedigend [...] Man arbeitet immer mehr, als man will.“ (253) Herr Schmied betont, dass nicht er auf einem traditionellen Modell besteht, sondern dies auf die Entscheidung seiner Frau zurückgeht. „Wenn sie es möchte, dann ist es OK. Wenn sie möchte, dass wir eine Teilzeit-Splittung machen, dann ist mir jede Splittung, die infrage kommt, völlig egal [...] dann würde ich das machen. Dann wäre das eine Aufgabe, die es zu bewältigen gilt.“ (275)

Fazit: Nicht die EGM-Nutzung sondern die Einstellungen (insbesondere von Frau Schmied) sind entscheidend für ihren Rückzug aus dem Beruf. Das Paar lebt seit der Geburt der Kinder in einem traditionellen Paararrangement – welches v.a. aktiv durch die Entscheidungen von Frau Schmied herbeigeführt wurde. Obwohl sie vorher sehr gerne als Lehrerin gearbeitet hat, hat sie sich mit den Kindern bewusst und gezielt aus dem Berufsleben zurückgezogen. Für beide gilt als gesetzt, dass die Kinder für eine Mutter Vorrang haben: „Man stellt den Beruf hinten an und macht es auch gern und würde es auch nicht anders wollen.“ (271) Dem setzt Herr Schmied nichts entgegen: „Ich lasse meiner Frau bei dem, was sie gerne möchte, wie sie es sich vorstellt, den Vortritt.“ (257) Zudem ist die Familie finanziell nicht auf eine Erwerbstätigkeit von Frau Schmied angewiesen.

Herr & Frau Schmieder:

Herr Schmieder ist gelernter Industriemechaniker und als Facharbeiter bei einem Technologiekonzern in Vollzeit tätig (35 Stunden/Woche). Zurzeit ist Herr Schmieder freigestelltes Betriebsratsmitglied. Seine Frau ist Kommunikationselektronikerin und als Facharbeiterin in der Qualitätsprüfung beim gleichen Unternehmen in Teilzeit tätig (30 Stunden/Woche).

Herr Schmieder hat nach der Geburt der beiden Kinder jeweils zwei EGM in den ersten beiden Lebensmonaten genommen, seine Partnerin jeweils zwölf EGM, in denen sie ganz zu Hause geblieben ist. Vor und nach den Kindern hat sie in Teilzeit gearbeitet (durchgängig 30 Wochenstunden in Elternzeit). Auch Herr Schmieder hätte (bei den ersten Kindern) auch gerne mehr EGM genommen, aus finanziellen Erwägungen entschieden sie sich allerdings dafür, dass er nur kurz unterbricht. „Er bekommt halt ein bisschen mehr Geld als ich und deswegen hat sich die Aufteilung dann besser gemacht.“ (27F) Inzwischen hat sich auch die Tätigkeit von Herrn Schmieder verändert, er ist jetzt freigestellter Betriebsrat, liebt diese Arbeit sehr und ist dort unabkömmlich, so dass es ihm schwer fällt, nicht zu arbeiten. Selbst während der zwei EGM hat Herr Schmieder seine Betreuungsaufgaben als Betriebsrat weiter von zu Hause aus wahrgenommen.

Zudem bestand für Herrn Schmieder kaum eine Notwendigkeit, mehr als jeweils zwei EGM zu nehmen (oder seine Vollzeitarbeit zu reduzieren), da seine Partnerin sowohl mit der Teilzeitarbeit als auch mit der je einjährigen Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz zufrieden war. Als Kommunikationselektronikerin hat sie in ihrem Betrieb die Erfahrung gemacht, von Anfang an unter all den Männern „herunterdegradiert“ zu werden (43F), auf die „eher weiblichen“ (264) Tätigkeiten der Montage oder des Spleißens. Sie hat stets darum kämpfen müssen, auch echte Facharbeitertätigkeiten machen zu dürfen, war dabei aber – mit zunehmender Kinderzahl – nicht sehr erfolgreich. Stattdessen war es meistens sie, die an andere Abteilungen ausgeliehen wurde, wenn woanders Personalbedarf be-

stand, „weil ich halt eine Frau bin“ (294). Diese Missachtung ihrer Qualifikation und ihr geringwertiger Arbeitseinsatz begann bereits nach der Ausbildung „und nach dem ersten Kind wurde es halt schlimmer und nach dem zweiten Kind habe ich im Endeffekt in meinem erlernten Beruf gar nichts mehr gemacht, weil ich immer nur [...] von Abteilung zu Abteilung geschoben wurde“ (45F). Diese Erfahrung hat ihre Arbeitsmotivation immer weiter ausgebremst, so dass sie gar kein Problem damit hatte, nach der Geburt der Kinder jeweils ein Jahr nicht zu arbeiten. „Es ist nun mal eine Männerdomäne und viele sind einfach der Ansicht: ‚Frauen gehören hinter den Herd und nicht als Facharbeiter‘“ (266).

Allerdings führt es Frau Schmieder auf das Engagement ihres Mannes zurück, dass sie überhaupt mit drei Kindern noch 30 Wochenstunden leisten kann. Er hat es ihr ermöglicht, phasenweise auch Samstagsschichten zu übernehmen und entlastet sie im Haushalt und bei der Kinderbetreuung, ist etwa für das Abendessen zuständig. Frau Schmieder könnte sich auch vorstellen, mehr Stunden zu arbeiten, auch aus finanziellen Gründen, dies aber nur, wenn Home-Office bei ihr möglich wäre.

Da Frau Schmieder im Beruf wenig Anerkennung erfährt und dequalifiziert eingesetzt wird, gab es für Herrn Schmieder kaum Anreize, selbst mehr EGM in Anspruch zu nehmen, weil seine Partnerin gerne bei beiden Kindern für jeweils ein Jahr unterbrochen hat. Für das in Kürze kommende vierte Kind wird das Paar bei der bewährten Aufteilung von zwölf EGM und zwei EGM bleiben, weil Herr Schmieder im Betrieb sehr eingespannt ist (die Betriebsratswahlen stehen bevor). „... das würde ihm und seinem Job nicht weiterhelfen“ (105F), wenn er mehr als zwei EGM nehmen würde, rückt Frau Schmieder die Interessen ihres Mannes in den Vordergrund.

Fazit: Es sind weniger die jeweils zwei EGM die Herr Schmieder bei beiden Kindern genommen hat, als seine tatkräftige Beteiligung im Familienalltag sowie seine moralische Unterstützung die Frau Schmieder dabei unterstützen, die dequalifizierende und diskriminierende Behandlung am Arbeitsplatz zu ertragen. Insofern trägt er dazu bei, dass Frau Schmieder mit drei Kindern weiterhin im Produktionsbetrieb tätig ist.

Herr Sonne:

Herr Sonne ist Diplom-Kaufmann und als leitender Berater für einen IT-Dienstleister in Vollzeit tätig (43-Std.Woche). Er arbeitet überwiegend im Home-Office, nur an 1-2 Tagen pro Woche kommt er in den Betrieb, ansonsten betreut er Kunden im ganzen Bundesgebiet. Seine Frau ist gelernte Krankenschwester, ist aber seit der Geburt des ersten Kindes – vor über zehn Jahren – nicht mehr erwerbstätig. Auch vor der Geburt des älteren Kindes hatte Frau Sonne nur eine Teilzeitstelle mit 50 Prozent.

Das Paar hat zwei Kinder (elf und sechs Jahre). Für das zweite Kind hat Herr Sonne zwölf EGM in Teilzeit genommen (mit 15-Std.-Woche), seine Frau die restlichen zwei EGM. Sie leben ein traditionelles Arrangement, mit Herrn Sonne als gut verdienendem Alleinernährer und seiner Frau als Hausfrau und Mutter.

Fazit: Die EGM-Nutzung von Herrn Sonne hatte keine Effekte auf den Berufsweg von Frau Sonne.

Herr Spätlese:

Herr Spätlese ist gelernter Chemielaborant in einem großen Pharmaunternehmen und hat sich (ohne Studium) hochgearbeitet zum Berater. Er ist in Vollzeit tätig (39 Std.-Wo.) und arbeitet tatsächlich ca. 40-45 Stunden pro Woche. Seine Frau ist gelernte Versicherungskauffrau und in der Beratung einer

Bank tätig gewesen. Vor den drei Schwangerschaften hat sie Vollzeit gearbeitet, nach der Geburt des ersten Kindes war sie noch einmal ein ½ Jahr in Vollzeit tätig (als der Vater in EGM war), danach ist sie erneut und schließlich ein drittes Mal schwanger geworden und mehr oder weniger von EGM-Zeit zu erneutem Mutterschutz gewechselt. Beim ersten Kind hat Herr Spätlese sieben EGM genommen (seine Frau: sechs EGM), beim zweiten Kind hat er zwei EGM genommen (seine Frau: 12 EGM) und bei der dritten Schwangerschaft mit den Zwillingen hat er keine EGM mehr genommen.

Obwohl das Paar von egalitären Vorstellungen bezüglich der Aufteilung von Beruf und Familie ausgegangen ist, leben sie jetzt ein ganz traditionelles Modell. Einen entscheidenden Ausschlag für diese Entwicklung gab die Reaktion im Betrieb von Frau Spätlese dafür: Ihr Chef als auch die Abteilungsleiterin in der Bank hatten keinerlei Verständnis für den Kinderwunsch und die kindbedingte 6-monatige Abwesenheit von Frau Spätlese (beim ersten Kind). Obwohl Frau Spätlese Arbeitszeitvorschläge gemacht hat, wie sie dort weiterarbeiten könnte (trotz Kind), hat sich die Bank als „nicht so flexibel“ erwiesen (75). „Ihr Chef hat schon immer ein Problem damit gehabt [...] So ein Kontrollfreak halt.“ (229)

Infolgedessen hat Frau Spätlese beschlossen, nicht mehr in der Bank arbeiten zu wollen. Sie ist dann gleich nach dem zweiten Kind und zwölf EGM (Motto: möglich lange, um lange von der Bank weg zu sein) erneut schwanger geworden. Das Paar hat beschlossen, stattdessen lieber auf eine Karriere von Herrn Spätlese zu setzen. „Meine Frau hat einfach gesagt, wir pushen mal mich, dass ich halt auch entsprechendes Gehalt nach Hause bringe und sie dann halt einfach zu Hause bleiben kann.“ (51) Herr Spätlese beobachtet Ähnliches auch in seinem Umfeld: es ist riskant für eine Frau, gleichzeitig Mutter und beruflich erfolgreich sein zu wollen. „Je nachdem, in welcher Position die auch sind [...] wenn man sich im mittleren oder unteren Level bewegt, ist man weg. Dann ist man eine Mutter und dann ist man nichts mehr wert.“ (87)

Fazit: Das Unverständnis des Arbeitgebers von Frau Spätlese und seine mangelnde Bereitschaft zu flexiblen Arbeitsformen hat die Entscheidung des Paares zu Gunsten traditioneller Muster begünstigt. Frau Spätlese hat sich – da sie keine Perspektive für sich als erwerbstätige Mutter gesehen hat – aus ihrer Berufstätigkeit zurückgezogen (erst innerlich, demnächst auch formell). Beide setzen seitdem auf eine Karriere des Mannes – während Frau Spätlese sich um die vier Kinder kümmern wird.

Herr & Frau Storch:

Herr Storch ist studierter Politologe und arbeitet als Pressesprecher bei einem Wohlfahrtsverband. Frau Storch ist studierte Ethnologin und arbeitet ebenfalls bei einem Wohlfahrtsverband. Beide sind aktuell in Teilzeit tätig: Herr Storch mit einer 33-Stunden-Woche, Frau Storch mit 30 Stunden/Woche.

Vor den Kindern haben beide in Vollzeit gearbeitet. Nach Geburt des ersten Kind haben sie es auch erst mit doppelter Vollzeit probiert – dann aber gemerkt, dass zweimal Vollzeit für eine Familie zu viel ist, weil „viele Punkte des Lebens einfach hinten rüber kippen“ (34F). Sie haben deshalb beide abwechselnd eine Zeitlang auf TZ (30 Stunden) reduziert, der andere jeweils in Vollzeit. Nach dem zweiten Kind haben beide eine Zeitlang parallel in TZ (30 Stunden) gearbeitet, bevor Frau Storch durch ihren Arbeitgeber gezwungen war, wieder auf Vollzeit hochzugehen. Erst ein Jahr später, seit Anfang 2013, arbeiten beide wieder in doppelter Teilzeit. Die Eheleute Storch betreiben eine gemeinsame, langfristige Planung ihrer jeweiligen Arbeitszeit-Dauer – unter Berücksichtigung dessen, wie viel Paararbeitszeit die Familie mit inzwischen zwei Kindern insgesamt verkraftet und welcher Partner in welchem Berufsabschnitt wie lange arbeiten kann oder sollte.

Während Herr Storch bei einer Kinder- und Jugendorganisation arbeitet, die sich als familienfreundlich erweist und ihm ermöglicht hat, seine Arbeitszeit-Dauer nach eigenen Wünschen der Familiensituation anzupassen, sieht dies bei seiner Frau wesentlich schwieriger aus. Obwohl bei einer großen Wohlfahrtsorganisation beschäftigt, reagiert die Leitung „sehr sickig“ (66F) auf die Familiengründung und die zwei Geburten von Frau Storch. Frau Storch gegenüber fielen Sätze wie: „Ich werde nie wieder eine Frau im gebärfähigen Altern einstellen“ (194). Da Frau Storch über viele Jahre immer nur befristet beschäftigt war – insgesamt sieben (!) Jahre lang, auf immer der gleichen Stelle – musste sie auf diese kritische Stimmung ihrer Vorgesetzten reagieren. Dass ihr damaliger Arbeitsvertrag fast zeitgleich mit der Geburt ihres ersten Kindes auslief, war ein Grund für sie, nur acht Elterngeldmonate zu nehmen und lieber schnell in den Betrieb zurückzukehren, um einen Anschlussvertrag zu erhalten. „Das ist ja immer noch ein großer Unterschied, ob man persönlich anwesend ist und für sich für seine Interessen einsetzen kann oder ob man nicht sichtbar ist. Und dann fällt man sofort hinten rüber.“ (40F) Während dieser sensiblen Übergangsphase schien es beiden Partnern ratsamer, dass Frau Storch ihre Arbeitstätigkeit zügig wieder aufnimmt. Herr Storch übernahm die anderen sechs Elterngeldmonate. Im Anschluss daran arbeitet erst Herr Storch ein Jahr lang Vollzeit (und sie Teilzeit) und dann im nächsten Jahr stockte Frau Storch ihr Arbeitsvolumen auf Vollzeit auf und Herr Storch wechselte im Gegenzug auf Teilzeit (30 Stunden).

Bei der Geburt des zweiten Kindes nahm Frau Storch sechs Elterngeldmonate in Anspruch (ihr Mann acht EGM) und war einige Monate vorher am Arbeitsplatz zurück, bevor der zu diesem Zeitpunkt gültige Arbeitsvertrag auslief. Als Mutter von zwei Kindern mit zu diesem Zeitpunkt siebenjähriger Berufserfahrung auf der gleichen Stelle, war sie nicht mehr gewillt, eine weitere Befristung hinzunehmen. Sie bestand auf einer Entfristung, die vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, so dass sich Frau Storch ihre Entfristung vor Gericht einklagen musste. Allerdings bestand der Arbeitgeber im Gegenzug (aus Rache?) darauf, dass Frau Storch diese Stelle vertragsgemäß nun wieder in Vollzeit ausübt: „... wurde ich vor die Wahl gestellt: ‚Entweder du arbeitest Vollzeit oder gar nicht!‘“ (34F) Ihr Wunsch nach Fortführung der (zuvor genehmigten) Arbeitszeitreduktion auf 30 Stunden wurde abgelehnt. Infolgedessen arbeitete Frau Storch nach der Elterngeldzeit des zweiten Kindes ein Jahr zwangsweise in Vollzeit – während Herr Storch nach seinen acht Elterngeldmonaten (und einem einmonatigen Sonderurlaub zur Verlängerung der Familienphase) in der schon zuvor ausgeübten Teilzeit blieb und den größeren Teil der Betreuungsarbeit übernahm. Erst als seiner Frau ein Jahr später die Rückkehr zur Teilzeit (30 Wochenstunden) gelang, stockte Herr Storch seine Teilzeit von 30 auf 33 Wochenstunden auf.

Der egalitäre Anspruch des Paares, beiden Partnern gleichermaßen eine berufliche Entwicklung zuzugestehen und sich die Paararbeitszeiten gleichmäßig aufzuteilen (entweder durch gleichzeitige Teilzeit oder durch abwechselnde Vollzeit-Teilzeit-Kombinationen), wurden durch die langjährige Befristung von Frau Storch und die damit für sie einhergehende Planungsunsicherheit in der Umsetzung erschwert. Hinzu kamen eine traditionelle und wenig familiensensible Ausrichtung der Vorgesetzten und der Geschäftsführung im Betrieb von Frau Storch sowie deren Ärger über das von Frau Storch erwirkte Urteil zur Entfristung ihres Arbeitsvertrages. Herr Storch war es möglich und er war dazu bereit, seine Arbeitszeit-Dauer im Gegenzug zu den jeweils veränderten Möglichkeiten seiner Partnerin anzupassen. Zudem hat er einen beruflichen Aufstieg auf eine Führungsposition – die ihm unmittelbar vor der Geburt des zweiten Kindes angeboten – letztlich aus familialen bzw. partnerschaftlichen Erwägungen 1,5 Jahre nach hinten rausschieben können, so dass dies günstig mit der Rückkehr seiner Partnerin in Teilzeit zusammenfiel.

Herr Streicher:

Herr Streicher ist Bauingenieur und arbeitet als verbeamteter Teamleiter bei einer kommunalen Verwaltung in Vollzeit mit 41h/Wo. Seine Frau ist Erzieherin (berufliche Ausbildung) und arbeitet aktuell in Teilzeit (18,5 Std./Woche) in einem städtischen Kindergarten. Sie hat bereits vor der Geburt des Kindes nur 18,5 Stunden pro Woche gearbeitet, da sie noch zwei größere Kinder aus früherer Ehe mit in die Beziehung gebracht hat (neun Jahre und zwölf Jahre).

Herr Streicher hat für das gemeinsame Kind zwei Mal einen Elterngeldmonat genommen, parallel zu seiner Frau, die ihre zwölf EGM auf eine Dauer von 24 Monaten gestreckt hat (halber Elterngeldbezug) und damit zwei Jahre nach Geburt des Kindes zu Hause war. Die geringe Arbeitszeit seiner Partnerin und das mit dem Erzieherberuf verbundene geringe Gehalt sind das Hauptargument von Herrn Streicher, warum er nicht mehr EGM genommen hat. „Wenn dann der Hauptverdienst deutlich länger auf 60 Prozent oder 63 Prozent reduziert wird, das fällt schon auf. Ganz klar.“ (85) Für beide stand von vornherein fest, dass Frau Streicher das Elterngeld über 24 Monate strecken wird, die zwei EGM von Herrn Streicher waren dann noch das ‚Bonbon‘ obendrauf.

Fazit: Die EGM von Herrn Streicher hatten keine Effekte auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung seiner Frau bzw. ihren Wiedereinstieg.

Herr Turm:

Herr Turm ist promovierter Physiker und als Software-Entwickler bei einem spezialisierten Softwareunternehmen beschäftigt. Er ist aktuell in Teilzeit (30-Std./Woche) tätig, da er sich in Elternzeit befindet. Seine Partnerin ist Architektin und arbeitet bei einem international tätigen Bauunternehmen. Vor den beiden Kindern haben beide in Vollzeit gearbeitet, zwischen beiden Kindern war Herr Turm in Vollzeit und seine Partnerin in hoher Teilzeit (26 Std.-Woche).

Herr Turm hat für das erste Kind vier EGM genommen, für das zweite Kind fünf EGM – beide Male als Auszeit. Seine Partnerin hat neun EGM bzw. zehn EGM genommen, ebenfalls als Auszeit, versetzt zu der der des Vaters. Zusätzlich hat Herr Turm für beide Kinder Elternzeit genutzt, und arbeitet während der jeweils einjährigen Elternzeit nur 30 Stunden/Woche. Beide haben viel darüber nachgedacht, wie viel sie eigentlich arbeiten wollen – um sich Erwerbsarbeit und Familie zu teilen. Herr Turm und seine Partnerin erleben beide leichte Karriereeinschränkungen, seit sie Kinder haben, die aber eher mit der TZ-Phase zusammenhängen als mit den EGM. „Also bei ihr hat es sicherlich noch mehr als bei mir was mit der Geburt der Kinder zu tun.“ (128)

Auch wenn Frau Turm immer noch in verantwortungsvoller Tätigkeit ist, hat sie nicht alle wichtigen Aufgaben, die sie vor ihren EGM an Kolleg/innen übergeben hat, hinterher (in Teilzeit) auch wieder zurück erhalten. „Und ehrlich gesagt, war sie damit aber auch gar nicht ganz unglücklich, weil sie dann gesehen hat, dass sie das wahrscheinlich auch überfordert hätte.“ (136) Vor den Kindern hatten beide bereits eine Teamleitung inne, die sie heute beide nicht mehr haben. Beide machen die Erfahrung, dass sie jetzt, mit Kindern und in Teilzeit nicht (mehr) die großen Projekte kriegen, „sondern ein kleineres“ (128). Insofern ist der vorgezeichnete Karriereweg von Frau Turm zunächst einmal abgerissen, ohne dass sie deswegen deutliche berufliche oder finanzielle Nachteile im Beruf hätte hinnehmen müssen.

Fazit: Für Herrn Turm ist es selbstverständlich, dass seine Frau ihren Berufsweg trotz Kindern – möglichst ungeschmälert – fortsetzen will, und er sie dabei unterstützt. Die Einschränkungen die seine

Frau beruflich mit der Teilzeit über mehrere Jahre hinweg erlebt, treffen ihn in ähnlicher (wenn auch zeitlich kürzerer) Weise während seiner Elternzeit. Aber immerhin riskiert er selbst beruflich etwas, um das gemeinsam verfolgte egalitäre Paararrangement zu realisieren.

Herr Vaart:

Herr Vaart ist Betriebswirt (FH), hat bei der Geburt des ersten Kindes noch in einer Landesbehörde gearbeitet. Später ist er zur Polizei in den Bereich Wirtschaftskriminalität gewechselt und dort jetzt als Finanzbeamter tätig. Herr Vaart hegt keinerlei Karriereambitionen im Öffentlichen Dienst, seine Zukunftspläne gelten der Unabhängigkeit des Paares durch eine steigende Zahl von Ferienimmobilien/Vermietungen, so dass beide Partner langfristig nicht mehr auf eine abhängige Beschäftigung angewiesen sein müssten. Für das erste Kind hat Herr Vaart zehn EGM in Teilzeit genommen (12 h/Woche), für das zweite Kind zwei EGM (Auszeit) und beim dritten Kind zwölf EGM (Auszeit), welche aktuell noch andauern. Frau Vaart hat im Gegenzug drei EGM, zwölf EGM und zwei EGM in Anspruch genommen.

Frau Vaart ist gelernte Hotelfachfrau und hat vor den Kindern an der Rezeption einer privaten Klinik gearbeitet. Seit der Geburt des ersten Kindes nicht mehr abhängig erwerbstätig, da sie aufgrund von Umstrukturierungen und Personalkürzungen rund um die Schwangerschaft ihre Stelle verlor. Seitdem ist Frau Vaart in Teilzeit selbständig tätig und vermietet/verwaltet von zu Hause aus ganzjährig inzwischen sieben Ferienwohnungen (d.h. Vermietung, Telefonabsprachen, Abrechnung, Wäsche waschen, Auskünfte erteilen, Putzen etc.), die ihnen zumindest teilweise selbst gehören. Sie arbeitet in dieser Tätigkeit weniger als 20 Stunden pro Woche. „Also meine Frau hat sich jetzt gar nicht mehr um eine Stelle bemüht, weil mit den Kindern und mit unserer Vermietung und so weiter... da haben wir hier genug zu tun.“ (35)

Die Aufteilung der Familienarbeit verläuft sehr klassisch, Frau Vaart übernimmt die gesamte Hausarbeit (allerdings mit Unterstützung durch eine Putzfrau). Herr Vaart genießt die EGM sowie die Zeit im Alltag mit seinen Kindern, würde aber keinen ‚echten‘ Rollentausch wollen. Er war in den EGM immer gleichzeitig mit seiner Frau zu Hause.

Fazit: Die teilweise langen EGM von Herr Vaart haben keinen positiven Einfluss auf den Berufsweg von Frau Vaart gehabt, da sie ihre abhängige Beschäftigung schon rund um die Schwangerschaft mit dem ersten Kind verloren hatte. Evtl. waren seine EGM (Auszeit oder Teilzeit) eine Unterstützung für die selbständige Tätigkeit, die seine Frau in Teilzeit ausübt und an der er zumindest unterstützend beteiligt ist (Vermietung Ferienwohnungen). In erster Linie waren die EGM jedoch gemeinsame Familienzeiten.

Herr Vogel:

Herr Vogel ist als Redakteur in Teilzeit bei einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt tätig. Frau Vogel ist ebenfalls als Redakteurin im Medienbereich tätig, ebenfalls in Teilzeit, allerdings bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Für seine beiden Kinder hat Herr Vogel sieben EGM bzw. zwei EGM in Anspruch genommen, seine Frau die jeweils restlichen sieben EGM bzw. zwölf EGM. Nach den EGM für das zweite Kind hat Herr Vogel seine Arbeitszeit zudem von ehemals Vollzeit auf Teilzeit mit 30 Stunden reduziert. „... es geht gar nicht anders. Ich wüsste nicht, wie ich mehr arbeiten soll.“ (44)

Frau Vogel hatte ihre Arbeitszeit bereits nach den EGM für das erste Kind auf eine halbe Stelle (Teilzeit 50 Prozent) reduziert, dann später nur noch einmal kurz Vollzeit gearbeitet, bevor sie mit dem zweiten Kind schwanger wurde. Seit den EGM fürs zweite Kind ist sie durchgängig auf einer halben Teilzeitstelle geblieben, auch wenn sie inzwischen faktisch sehr viele Überstunden macht. Die Arbeitszeiten von Frau Vogel sind zurzeit sehr gut planbar: Regulär arbeitet sie zwei ganze Wochen pro Monat, hinzu kommen aber zusätzliche Arbeitsstunden sowie Projektvorbereitungen von zu Hause aus. Aus diesem Grund will sie ihre Arbeitszeit jetzt, wo die Kinder sechs bzw. 2½ Jahre alt sind, auf eine 75 Prozent-Teilzeitstelle anheben.

Motivation für eine erneute Arbeitszeiterhöhung von Frau Vogel sind vor allem finanzielle Gründe, denn seit der Geburt des zweiten Kindes arbeiten nun beide Partnern Teilzeit und damit steht die Familie „finanziell deutlich schlechter da“ (42). Herr Vogel hat seine Arbeitszeit zwar nur um ein Drittel verringert, was aber sein Einkommen „fast halbiert“ (46) hat, da er keine (finanziell attraktiven) Auslandsprojekte mehr annimmt, die seine Abwesenheit von zu Hause verlangen würden.

Herr Vogel hat seine Arbeitszeiten nach dem zweiten Kind um ein Drittel abgesenkt und damit zugleich seinen Tätigkeitsschwerpunkt verändert: er verzichtet auf Auslandseinsätze, die ihn von zu Hause fernhalten. Dies hat zu einer massiven Einkommensverringerung geführt (wegfallende Zuschläge) und verhindert momentan auch weitere Karriereschritte bei ihm. Zudem nutzt er verstärkt das Home-Office und verzichtet auf längere Dienstreisen. Auch Frau Vogel hat ihren Tätigkeitsbereich mit dem Wechsel auf Teilzeit (schon beim ersten Kind) verändern müssen: sie leistet nun eher einen „Nebendienstjob“ (227) mit planbaren Arbeitszeiten und hat dafür auf „dieses klassische Reporter-Dasein“ verzichtet (227), bei dem sie ebenfalls viel unterwegs war.

Beide Partner haben zu Gunsten der Familiengründung berufliche Rückschritte und Einkommensverzicht akzeptiert (war ihnen vorher klar). Frau Vogel hat dabei weitergehende Abstriche in Arbeitsqualität und Arbeitszeit hinnehmen müssen als ihr Mann. Ohne die Unterstützung ihres Mannes und seine Bereitschaft zur Teilzeitarbeit hätte ihr Verzicht jedoch noch deutlich „krasser“ (227) ausfallen müssen und ihre Belastung wäre weitaus größer geworden.

Herr & Frau Walker:

Herr Walker ist Germanist und als Produktmanager bei einem sehr großen Softwareunternehmen in Vollzeit (40 Std.-Woche) tätig. Er ist seit Jahren der Hauptverdiener der Familie. Seine Frau ist studierte Journalistin. Sie ist bereits seit ihrem Volontariat nur noch freiberuflich als Journalistin tätig (seit zehn Jahren), d.h. auch schon vor Geburt der Tochter. Sie arbeitet aktuell ca. zehn Stunden pro Woche und verdient damit ca. 400-500 Euro pro Monat, vor der Geburt des Kindes waren es ca. 30 Std. und mindestens das Doppelte an Einkommen.

Herr Walker hat gleich nach der Geburt drei EGM genommen, seine Frau elf EGM. Die EGM beider Partner lagen zeitgleich, da sie sich gleich nach der Geburt die Arbeit mit dem Kind teilen wollten. Im Anschluss an die drei EGM hat Herr Walker zusätzlich für ein Jahr seine Arbeitszeit auf 32 Std./Woche reduziert und war immer freitags zu Hause. Nach einem Jahr ist er auf Vollzeit zurückgekehrt, hat sich jedoch dauerhaft den Freitag als (möglichen) Home-Office-Tag garantieren lassen, so dass er weiterhin freitags einfach und unkompliziert zu Hause arbeiten kann. Die Entscheidung, welcher der beiden Partner nach der Geburt des Kindes beruflich zurückschraubt, wurde in erster Linie unter finanziellen Gesichtspunkten entschieden. Frau Walker liegt bezüglich ihres Einkommens eindeutig gegenüber ihrem Partner im Hintertreffen: „Dann haben wir einfach geguckt, wer verdient mehr? Und bei mir ist

es halt wirklich, ich verdiene nicht gut. Und dann habe ich gesagt, OK, es ist für mich auch kein Karrierekiller.“ (130, Frau Walker) „Also mein Mann verdient natürlich wesentlich besser, keine Frage, also das war der eine Aspekt.“ (59F) Als zweiten Aspekt führt Frau Walker an, dass ihre freiberufliche Tätigkeit auch auf sehr niedrigem Niveau befriedigend auszuführen ist, während dies bei ihrem Mann so gar nicht möglich gewesen wäre.

Daher hat Frau Walker gleich nach dem Mutterschutz – also im zweiten EGM – begonnen, zumindest tageweise wieder Aufträge anzunehmen. Sie hat während ihrer EGM vorwiegend freitags und am Wochenende gearbeitet, wenn ihr Mann (bedingt durch seine 4-Tage-Woche) zu Hause war. Dieses Muster hat sich seit der EGM-Zeit von Herrn Walker so fortgesetzt. Die schnelle Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit war Frau Walker sehr wichtig, um den „beruflichen Anschluss“ (393, Frau Walker) bzw. ihre Auftraggeber nicht zu verlieren: „Als Freiberufler ist es immer ganz schlecht, wenn man mal ganz draußen ist.“ (273, Frau Walker) Länger gar nicht zu arbeiten, hätte fatale Folgen für ihre berufliche Zukunft als Freiberuflerin haben können, da sie dann Auftraggeber dauerhaft verloren hätte: „Wenn man jetzt sagt, ich bin ganz draußen, dann wird man natürlich erst mal abgeschrieben [...] das war mir dann doch zu heikel.“ (55F).

Fazit: Herr Walker hat durch seine EGM, aber v.a. durch seine einjährige Teilzeitphase, eine kontinuierliche Berufstätigkeit seiner Frau (wenn auch auf niedrigem Niveau) erst ermöglicht: „Wenn mein Mann dieses Jahr mit 80 Prozent und die Elternzeit nicht gemacht hätte, dann wäre das schon schwierig gewesen mit dem, dass ich nach zwei Monaten wieder anfang.“ (327F) Auch heute unterstützt er durch seinen Home-Office-Tag die freiberufliche Tätigkeit seiner Frau.

Herr & Frau Walter:

Herr Walter ist einfacher Arbeiter bei den Verkehrsbetrieben in einer Großstadt und arbeitet dort als Fahrer in der Personenbeförderung. Vor der Geburt des Kindes war er stets in Vollzeit dort tätig, seitdem hat er auf Teilzeit (35 Stunden/Woche) gewechselt und arbeitet ausschließlich auf einem der ganz seltenen „Tagschichtarbeitsplätze“. Seine Partnerin ist Polizeibeamtin im einfachen Dienst und arbeitet aktuell in Vollzeit (40 Std./Woche) in der Presseabteilung der Polizei. Sie hat in ihrem Leben durchgängig Vollzeit gearbeitet, zunächst vor der Geburt des ersten und einzigen Kindes (das sie relativ spät bekommen hat), als auch im unmittelbaren Anschluss an ihre neun EGM. Obwohl Beamtin im einfachen Dienst, hat sie sich in den letzten Jahren Chancen auf den Aufstieg in den mittleren Polizeidienst erarbeitet, die sie nach gemeinsamer Entscheidung des Paares nun wahrnehmen soll. Herr Walter hat – im Gegensatz zu seiner Frau – bereits das obere, für ihn vorstellbare Ende seiner Karrieremöglichkeiten als Fahrer erreicht. „Ich bin eh nur Fahrer, ich kann nicht mehr werden. Sie kann noch höher, weit, weit nach oben streben, was ich nicht kann. Das war für mich von vornherein klar.“ (477) Schlechte berufliche Chancen sieht auch seine Frau für ihn: „Wenn man fährt, fährt man. Es gibt in diesem Bereich wenig, dass man sich groß verändern kann.“ (32F)

Herr Walter hat fünf EGM genommen, seine Partnerin neun EGM – beide waren nacheinander in den Elterngeldmonaten. Die finanzielle Verantwortung der Familie liegt überwiegend bei Frau Walter, die die Familienernährerin ist. Dies war ein Grund für sie bereits nach neun EGM „zeitiger“ wieder in den Beruf zurückzugehen, „als ich eigentlich möchte, weil ich brauche einfach auch das Geld“ (60F). Es war auch der Grund dafür, warum Frau Walter gleich wieder in Vollzeit zurückgekehrt ist, „weil dann verdiene ich auch wieder das volle Geld“ (60F). „Einer muss ein bisschen Geld nach Hause bringen...“ (88F) Die schnelle Rückkehr war ein wichtiger Beitrag dafür, dass sie nach ihren EGM nicht wieder in

den Streifendienst in Schichtarbeit zurück musste, sondern zunächst auf eine vorübergehende Übergangsstelle und dann fest in die Presseabteilung der Polizei wechseln konnte.

Die weitere Karriere seiner Frau zu unterstützen, ist Herrn Walter wichtig. Dafür hat er die fünf EGM genommen, um seiner Frau einen zügigen Wiedereinstieg zu ermöglichen, dafür hält er ihr aber auch weiterhin im Alltag den Rücken frei und kümmert sich überwiegend um das gemeinsame Kind. So kann Frau Walter notwendige Weiterbildungen für den Aufstieg absolvieren, selbst wenn sie dafür sechs Monate lang unter der Woche in einer anderen Stadt wohnen und nur am Wochenende nach Hause kommen kann. Es ist absehbar, dass sie ihren Mann hinsichtlich Qualifikation (Aufstieg) und Einkommen weiter überholen wird.

Da die Tätigkeit von Herrn Walter dauerhaft mit sehr anstrengender Schichtarbeit (früher Morgen, spät abends) verbunden ist, ist es für ihn nach ca. 20 Berufsjahren gleichzeitig auch persönlich attraktiv, sein Engagement im Betrieb wegen des Kindes zurückzuschrauben. Neben der Reduktion seiner Arbeitszeit hat er auf Versetzung auf einen „Tagschichtarbeitsplatz“ bestanden, mit festen und verlässlichen Anfangs- und Endzeiten. Diese Stelle musste er sich aber erst erkämpfen (mit juristischer Unterstützung), da Teilzeit sowie das Bestehen auf einem Tagschichtarbeitsplatz für Männer in seinem Betrieb absolut unüblich sind. Seine Vorgesetzten zeigen kein Verständnis gegenüber dieser Rollenaufteilung. Für seine Frau wäre es als Beamtin sehr viel leichter, auf eine Teilzeitstelle (50 Prozent) zu wechseln. Dies würde aber einen Karriererückschritt für sie bedeuten, da sie dann nicht in der Presseabteilung arbeiten könnte, sondern zurück in den Streifendienst müsste.

Nun ist Herr Walter derjenige, der das Kind jeden Tag in die Kita bringt und abholt. „Für ihn ist das Kind und das Familienleben abzusichern, die absolute Prämisse.“ (70F) Da er die Organisation des Familienalltags übernimmt, ist es verkraftbar, dass Frau Walter als Pressesprecherin sehr viele Überstunden macht, Bereitschaftszeiten und sehr schlecht planbare Arbeitszeiten hat, die von den Ereignissen des Tages abhängig sind (Unfälle, Großveranstaltungen, Politikerbesuche etc.). „Einer muss halt normal arbeiten.“ (31).

Fazit: Die Bereitschaft von Herrn Walter zunächst fünf EGM zu nehmen und sich anschließend gegen Widerstände in seinem Betrieb einen Teilzeit-Tagesarbeitsplatz zu erkämpfen, schafft die Grundlage für die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten seiner Frau. Ohne sein Engagement müsste sie innerhalb der Polizei eine andere, weniger attraktive Tätigkeit ausüben (Bürodienst, sog. „Mutti-Wagen“ im Streifendienst) – und das Paar hätte keine Chance auf ein steigendes Familieneinkommen im Rahmen eines beruflichen Aufstieges von Frau Walter. Grundlage für diese Entscheidungen ist das egalitäre Orientierung des Paares.

Herr & Frau Weinberg:

Herr Weinberg ist als Diplom-Biologe im mittleren Management eines großen Pharmaunternehmens tätig. Seine Partnerin ist Diplom-Biochemikerin und beim gleichen Arbeitgeber (in einer anderen Abteilung) ebenfalls in Teilzeit tätig. Aktuell arbeiten beide Partner dauerhaft auf 80-Prozent-Stellen, jeweils mit einer 4-Tage-Woche. Einer der beiden ist montags zu Hause, der andere freitags, so dass die Kinder nur Dienstag bis Donnerstag in die Kita gehen.

Das Paar hat eine sehr egalitäre Aufteilung der Kinderbetreuung für seine beiden Kinder angestrebt und diese auch tatsächlich realisiert. Herr Weinberg hat für beide Kinder fast hälftig EGM genommen: sechs EGM beim ersten Kind, fünf EGM beim zweiten Kind. Nach beiden EGM-Zeiten hat er zudem jeweils 1 Jahr Elternzeit in Anspruch genommen und während dieses Jahres bereits Teilzeit

mit 80 Prozent gearbeitet. Seine Partnerin hat acht bzw. neun EGM genommen und ebenfalls nach beiden EGM-Zeiten Elternzeit genommen und währenddessen Teilzeit mit 80 Prozent gearbeitet. Vor den Kindern hatten beide eine Vollzeitstelle, auch während der EGM-Zeit des Partners hat jeder von beiden phasenweise immer mal wieder Vollzeit gearbeitet. Nun haben sie sich entschieden, ihre beiden Arbeitsverträge langfristig auf 80 Prozent zu reduzieren.

Herr Weinberg hat seiner Partnerin mit seinem Engagement einen früheren Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht. Hintergrund war, dass Frau Weinberg wegen ihrer „sehr anspruchsvollen und vielseitigen Tätigkeit, die auch viel Spaß macht“ (195) schnell zurück in den Job wollte, da die Zulassung eines Produktes anstand, welches lange von ihr betreut wurde. Es wäre sonst unsicher gewesen, ob Frau Weinberg auf alte Stelle zurück gekonnt hätte (F10), daher war sie sehr motiviert schnell wieder auf ihre Stelle zurück zu kommen. Herr Weinberg konnte im Gegenzug „damit gut leben, wenn ich in meinem Bereich ein bisschen kürzer trete“ (195). Beide sind sich sicher, dass eine längere EGM-Zeit von Frau Weinberg von zwölf Monaten zu einem Stellenverlust und damit zu einem Karriereknick für sie geführt hätte.

Darüber hinaus engagiert sich Herr Weinberg auch kontinuierlich im Alltag: er macht pünktlich Feierabend, um die Kinder von der Kita abzuholen (16.00 Uhr), nutzt die Möglichkeiten zum Home-Office so oft es geht, begrenzt seine Dienstreisen und betreut die Kinder auch im Falle von Krankheit.

Fazit: Der geteilte egalitäre Anspruch des Paares wurde tatsächlich – über die Geburt von zwei Kindern hinweg – umgesetzt. Dafür hat Herr Weinberg EGM und Elternzeit genutzt und arbeitet jetzt dauerhaft in Teilzeit. Dies hat seiner Partnerin die Chance eröffnet, mehr Karriere zu machen als Herr Weinberg.

Herr Wind:

Herr Wind ist als Diplom-Elektrotechniker in Vollzeit bei einem bei einem hochspezialisierten Softwareunternehmen tätig. Seine Frau ist Lehrerin auf einer Teilzeitstelle. Nach der Geburt des gemeinsamen Kindes hat Frau Wind zwölf EGM genommen, abgestimmt auf den Rhythmus des Schuljahres (Kind ist im Sommer geboren), Herr Wind hat zwei EGM genommen. Beide Partner waren versetzt zueinander zu Hause, weil Frau Wind nach zwölf EGM gerade passend ins neue Schuljahr zurückkehren konnte: „... ich hätte auch mehr genommen, aber es war eben so, es bot sich an, das so zu machen“ (77).

Frau Wind, die vor der Geburt des Kindes eine $\frac{3}{4}$ -Teilzeitstelle hatte (faktisch ca. 40 Wochenstunden), ist nach ihren EGM nur noch mit einer $\frac{1}{2}$ -Teilzeitstelle wieder eingestiegen (faktisch ca. 30 Wochenstunden).

Herr Wind beteiligt sich über die EGM an der täglichen Versorgung des Kindes: er bringt es morgens täglich in die Kita, beginnt dafür seine Arbeitszeit etwas später als gewohnt. Am Wochenende begleitet er den Sohn zu dessen Verabredungen, wenn seine Frau zu Hause den Unterricht vorbereitet. Wenn seine Frau nachmittags länger als üblich in der Schule bleiben muss, holt Herr Wind das Kind an einzelnen Tagen auch nachmittags wieder aus der Kita ab. Zudem hat Herr Wind die Zahl seiner längeren Auslandseinsätze der Familie zuliebe reduziert – will sie aber auch nicht ganz aufgeben.

Fazit: Herr Wind hat den Berufsweg seiner Frau faktisch nicht unterstützt. Offensichtlich war dies aber auch gar nicht weiter nötig, da die beruflichen Rahmenbedingungen seiner Frau perfekt zu ihrer Absicht zwölf EGM zu nutzen passten. Auch die von ihr vollzogene Arbeitszeitreduzierung hat keine

negativen Effekte auf ihren weiteren Berufsweg. Herr Wind stellt sein (begrenztes) Engagement für die Familie allerdings jetzt im Alltag unter Beweis, in dem er seinen Arbeitsbeginn auf die Kita abstimmt. Beruf und Familiengründung waren für die Lehrerin gut kombinierbar, so dass sich keine besonderen Anforderungen an Herrn Wind stellten.

Herr Zeller:

Herr Zeller ist seit Jahren fest in Vollzeit in einem großen Elektrotechnik-Unternehmen beschäftigt, als Projektleiter sowie als hochqualifizierter Fachreferent. Er hat fünf EGM genommen und anschließend weitere vier Monate Teilzeit (80 Prozent, 4-Tage-Woche) gearbeitet. Auf Grund der Erfahrung, dass Teilzeitarbeit lediglich zur Arbeitsverdichtung führt, ist er jedoch anschließend wieder auf Vollzeit zurückgekehrt. Die fünf EGM hatten keine negative Auswirkung auf seine Aufstiegschancen, da er sich bereits schon davor im internen Förderkreis für Nachwuchskräfte befunden hat. Man müsse sich erst in einer gewissen Position befinden, um sich Auszeit auch leisten zu können: „Um dahin zu kommen [...] muss man Leistung bringen. Und Leistung bringen steht ein bisschen im Widerspruch zu, ich nehme eine Auszeit für mein Kind.“ (209)

Anders als für Herrn Zeller verlief der berufliche Weg für seine Partnerin, die aus Serbin kommt, wesentlich schwieriger. Sie hat nach ihrem Studium zunächst einmal länger gebraucht, um in Deutschland beruflich Fuß zu fassen. Neben Phasen der selbständigen Tätigkeit hat sie auch eine längere Phase der vorrangig ehrenamtlichen Betätigung im kultur- und integrationspolitischen Bereich hinter sich, ist aber gegenwärtig in diesem Bereich als Angestellte in Teilzeit tätig, mit einer 3-Tage-Woche. Sie hat nach der Geburt des ersten Kindes ihre berufliche Tätigkeit für zwölf Monate unterbrochen (9 EGM und drei unbezahlte Monate in Elternzeit).

Nachdem für beide Partner vor dem Kind vorrangig war, dass Frau Zeller in Deutschland beruflich Fuß fassen soll, hat sich nun seit der Geburt des ersten Kindes eine Art „Perspektivenwechsel“ für Frau Zeller ergeben. Eine klassische Rollenverteilung wäre für beide jetzt vorstellbar: „Das wollten wir ja eigentlich nie, ja, aber jetzt sagt sie: ‚Ja, okay‘.“ Damit werden nun die schon länger gehegte Vorstellung, noch einmal gemeinsam als „klassische Bosch-Familie“ (249) ins Ausland zu gehen, in der der Mann gut verdienender Alleinernährer ist und die Frau sich um die Kinder kümmert, realisierbar. Ein weiteres Kind ist auch in Planung.

Fazit: Auf Grund des Anspruchs des Paares war es für Herrn Zeller selbstverständlich (und möglich), fünf EGM in Anspruch zu nehmen und intensiven Anteil an der Familie zu nehmen. Da seine Partnerin aber nicht die gleiche finanzielle Absicherung für die Familie übernehmen könnte, die er problemlos bieten kann, ist ein egalitäres Erwerbs-Familien-Arrangement nicht denkbar. Im Gegenteil: Mit dem Umzug ins Ausland werden sich die eingeschlagenen Pfade absehbar weiter verfestigen. Herr Zeller wird mehr Geld verdienen, seine Partnerin wird vollends für die Kinder zuständig sein. Allerdings: erst die gemeinsam geteilte Elterngeldzeit hat beiden Partnern die Sicherheit und das Vertrauen zueinander vermittelt, sich auf einen Umzug ins Ausland einlassen zu können. Zumal eröffnet der Umzug ins Heimatland von Frau Zeller ihr langfristig auch wieder neue Berufsperspektiven.