Marc Gärtner

Budrich UniPress

Männer und Familienvereinbarkeit

Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen

Marc Gärtner
Männer und Familienvereinbarkeit

Marc Gärtner

Männer und Familienvereinbarkeit

Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen

Budrich UniPress Ltd.
Opladen • Berlin • Toronto 2012

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.
© 2012 Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-unipress.de

ISBN 978-3-86388-020-0
eBook 978-3-86388-170-2

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Lektorat: Lara Tunnat, Braunschweig
Typografisches Lektorat: Walburga Fichtner, Köln
Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow
Druck: paper&tinta, Warschau
Printed in Europe

Inhalt

Danksagung 7

1 Einleitung **9**

1.1 Ausgangspunkt 9
1.2 Männer und Vereinbarkeit – Forschungsentwicklung und -stand 12
1.3 Lücken, Forschungsfragen und Aufbau 17

2 Produktion der Differenz: Arbeit, Geschlecht und Männlichkeit **20**

2.1 Teil- und Elternzeit: männliche Ausnahme- und weibliche Normalfälle 20
2.2 Wandel und Persistenz: Entwicklung der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse 27
2.3 Resümee: Männlichkeit, Produktivität und Care 41

3 Organisation der Ungleichheit: Geschlecht im betrieblichen Kontext **44**

3.1 Vom Bürokratiemodell zur Patriarchatskritik 45
3.2 Kultur und Geschlechterordnung in Organisationen 48
3.3 Zusammenfassung der Entwürfe und Implikationen für die Empirie 54

4 Methode und Material **58**

4.1 Kontext und Fragen 58
4.2 Methodisches Vorgehen 61
4.3 Material 63

5 Vereinbarkeitspolitische Maßnahmen der Organisationen **73**

5.1 PowerCom 74
5.2 Behörde 87
5.3 Sicherheit 100
5.4 InterBank 104
5.5 EnerCom 107
5.6 Resümee – Vergleich der Vereinbarkeitspolitiken 112

6 AkteurInnen und Konstellationen **115**

6.1 KollegInnen 116
6.2 Personalpolitische AkteurInnen 123
6.3 Teil-/Elternzeitler selbst 137
6.4 Betriebliche Norm(alität)en und die Besonderung männlicher Carer 147

6.5 Die Rolle(n) der EntscheiderInnen: Direkte Vorgesetzte und Leitungskräfte 158
6.6 Resümee: AkteurInnen und Konstellationen in ihren Organisationskontexten 166

7 Organisationskulturen, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit 172

7.1 Logik und Kultur von Organisationen 172
7.2 POWERCOM: „Wenn man um neun kommt, ist man schon suspekt" – Männlich-konservatives Anwesenheitsregime 174
7.3 BEHÖRDE: „Wir sind die Guten" – Vielfalt, Vereinbarkeit und soziale Verantwortung 181
7.5 INTERBANK: „Eine gewisse Solidität" – Konservative Arbeits- und Geschlechterkultur 190
7.6 ENERCOM: „Beständiger Wandel" – Männerdominanz in der Verfügbarkeitskultur 193
7.7 Resümee und Abstraktion von Organisationskulturen 197

8 Zusammenfassung und Diskussion 213

8.1 Resümee der empirischen Untersuchung 213
8.2 Handlungsempfehlungen und Instrumente 218
8.3 Geschlechterpolitische Einordnungen der Ergebnisse 222

Literatur 232

Danksagung

Die vorliegende Studie und ihre Publikation entstanden mit dankenswerter Unterstützung durch die Hans-Böckler-Stiftung. Die Arbeit ist 2011 am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin als Dissertation angenommen worden. Grundlegend waren für mich Projekte, die ich bei Dissens e.V. durchführte. Hier sei vor allem folgenden KollegInnen gedankt, mit denen ich eng zusammenarbeite(te): Ralf Puchert, Klaus Schwerma, Vera Riesenfeld und Jonas Giesecke (†) sowie Stefan Beier von genderWerk. International möchte ich besonders die KollegInnen Øystein Gulvåg Holter (Oslo), Elli und Christian Scambor (Graz) hervorheben, mit denen ich bereits so lange und angenehm kooperiere. Stephan Höyng inspirierte, beantragte oder leitete einige dieser Projekte und betreute darüber hinaus meine Arbeit engagiert über Jahre hinweg.

Peter Grottian forderte mich als Doktorvater kritisch heraus und ermutigte mich zu methodischem Pragmatismus, wo dieser angebracht war. Vor seiner Lebensleistung als sozialpolitischer Aktivist ziehe ich den Hut, ebenso vor der Kühnheit, als einer der ersten Männer Mitte der 1980er Jahre freiwillig seine Professur in eine Teilzeitstelle zu wandeln, um damit weiblich besetzte Professuren zu ermöglichen.

Matthias Lindner aus dem Bereich Genderpolitik in der ver.di-Bundesverwaltung hat nicht nur meinen Stipendienantrag unterstützt; er hat, ebenso wie Margaretha Müller (ver.di), Stephan Reuyß und Svenja Pfahl (SoWiTra), die überaus wichtige Ergänzung des qualitativen Datenbestandes ermöglicht.

Die Publikation verdankt Uwe Wendling entscheidende Impulse zur Strukturierung und wertvolle redaktionelle Unterstützung. Dag Schölper, Andrea Nachtigall, Stanislawa Paulus, Anja Pannewitz, Victoria Schnier und Valerie Moser halfen mir in unterschiedlichen Kolloquien dabei, zu Klarheit zu kommen und das Projekt in überschaubarer Zeit zu beenden. Dank auch an die überaus geschätzte Coachinggruppe mit Ulrike Spangenberg, Ghazaleh Nassibi und Christoph Haug, die mir half, Zeit- und andere Pläne nicht nur zu konzipieren, sondern auch dann einzuhalten, wenn dies besonders schwerfiel.

In Forschungsvorfeld und -verlauf erhielt ich vielfache Anregungen, etwa von Oliver Geden, Nadja Sennewald, Ulf Heidel, Irene Pimminger, Mechthild Bereswill, Norbert Fröhler und Michael Cremers. Hanna Mentges, Oliver Gärtner, Markus Schweins, Katharina Obens und viele bereits Genannte unterstützten mich mit Korrekturen am Manuskript. In der Bürogruppe Lohmühle verbrachte ich zwei Jahre mit Blick auf den Görlitzer Park

zwischen angenehmer Produktivität und geteilter Verzweiflung, hier fühlte ich mich kollegial hervorragend aufgehoben.

Viele FreundInnen standen mir im Auf und Ab des Forschungsprozesses zur Seite, ihnen allen danke ich. Ganz besonders gilt dies für Loretta Ihme, die mich den gesamten Prozess hindurch begleitete und mir half, einen klaren Kopf zu bewahren.

Ein ganz besonderer Dank gilt den vielen Menschen, die sich über die Jahre von mir und verschiedenen Forschungsteams befragen ließen und die uns nicht nur Vertrauen, sondern auch Neugierde entgegenbrachten. Sie alle haben damit die Arbeit in dieser Form überhaupt erst ermöglicht. Trotz dieser vielfältigen Unterstützung bleibt die Arbeit fehlerhaft und begrenzt, wofür ich alleine die Verantwortung trage.

Berlin, im August 2012

1 Einleitung

1.1 Ausgangspunkt

Mit der Einführung der Partnermonate im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)[1] wurde 2007 der familienpolitische Grundstein für eine Vervielfachung väterlicher Elternzeiten gelegt. Lag die männliche Beteiligung daran bis zur Einführung des Gesetzes bei unter 4%, stieg sie bereits 2008 auf über 20%. In manchen Bundesländern sind es über 30%, in manchen Regionen sogar mehr als 40% (vgl. Kap. 2.1.1).[2] Diese Entwicklung geht einher mit einem längerfristigen Einstellungswandel von Männern weg von reiner Erwerbszentriertheit in Richtung einer Familienorientierung, der in einschlägigen Untersuchungen häufig dargestellt wurde (vgl. etwa Zulehner/Volz 1999 und 2009, Fthenakis/Minsel 2002, Wippermann/Calmbach/Wippermann 2009). Dieser Einstellungswandel kann als Teil eines geschlechtsbezogenen Paradigmenwechsels und Beitrag zur Geschlechtergleichstellung verstanden werden. Die Zuweisung von Frauen auf den Familien- und von Männern auf den Erwerbsbereich ist eine Quelle persistenter Ungleichheit im Geschlechterverhältnis (s. Kap. 2.2, vgl. dazu etwa Gottschall 2000).[3] Die Übernahme familiärer Arbeiten durch Männer war bereits eine wesentliche Forderung der zweiten Frauenbewegung und wird im zeitgenössischen Feminismus noch immer erhoben (etwa Fraser 2000, Mairhuber 2000). Elisabeth Klaus spricht noch 2008 von einer „halbierten Emanzipation (…), da sich die Definition von Weiblichkeit gravie-

1 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), Ausfertigungsdatum: 05.12.2006: „Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Eltern haben insgesamt Anspruch auf zwölf Monatsbeträge. Sie haben Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen." (§ 4, Abs. 2)

2 Allerdings nimmt die größte Gruppe (63%) von ihnen nur ein bis zwei Monate Elterngeld in Anspruch, während lediglich 25% dieses sechs bis zwölf Monate lang nutzen (Pfahl/Reuyß 2009: 51). Damit ist immer noch die numerisch und zeitlich stärkere Beteiligung von Müttern an Erziehungszeiten deutlich erkennbar.

3 Obwohl ich grundsätzlich einem historisch-konstruktivistischen Paradigma der Geschlechterforschung zuneige (etwa Mayhofer 1995), bezieht sich meine Forschung pragmatisch auf die Frau-Mann-Differenz, ohne diese deterministisch zu begründen. Mit dieser Differenz lassen sich Fragen nach Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis vergleichsweise gut operationalisieren. Wie Ehnis (2009: 299) gehe ich davon aus, dass es vordiskursive Differenzmerkmale gibt, die die Einteilung in zwei Geschlechtsgruppen begründen; Mann und Frau sind aber erst durch soziokulturelle Prozesse als grundlegend different in Welt- und Selbstwahrnehmung konstruiert.

rend, die von Männlichkeit aber kaum verändert hat“ (Klaus 2008: 177). Einerseits scheint aufgrund der unbestreitbaren Legitimität der Forderung an sich ein Blick auf männliche Familienvereinbarkeit wichtig, andererseits könnten aber auch gerade Überprüfung, Differenzierung und, falls geboten, Korrektur dieser Defizitdiagnose lohnenswert sein.

Für Veränderungen im Geschlechterverhältnis sind die anhaltenden Umbrüche der Arbeitsverhältnisse essentiell. Diese wurden bereits auf ihre Folgen für Männer und Männlichkeiten hin untersucht (vgl. Böhnisch 2003, Gesterkamp 2004, Puchert et al. 2005, Scholz 2007). Wesentliche Bestandteile dieses Umbruchs – beispielsweise die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (Gottschall/Voß 2003), die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ durch Flexibilisierung, Prekarisierung oder Ausdifferenzierung, strukturelle Arbeitslosigkeit oder der Umbruch von einer industriellen zu einer dienstleistungsorientierten Arbeitskultur (vgl. Gärtner/Riesenfeld 2004, Kurz-Scherf et al. 2006) – sind von nachhaltiger Bedeutung für Lebensrealitäten und Selbstkonzepte von Männern (Scambor et al. 2005: 168ff). So sieht Meuser (2005)

„die berufszentrierte männliche ‚Normalbiographie’ von Auflösung bedroht. Das industriegesellschaftliche Normalarbeitsverhältnis macht den selbstverständlichen Kern bisheriger Männlichkeitskonstruktionen aus. Wenn dieser Kern sich zersetzt, ist eine zentrale Basis männlicher Geschlechtsidentität und auch männlicher Hegemonie gefährdet.“ (ebd.: 9)

Insofern ist die Frage nach arbeitsbezogener Neuorientierung von Männern verwoben mit dem Bedarf nach geschlechtsbezogener Gleichstellung (ebenso wie mit Realisierungsmöglichkeiten für diese), und zwar sowohl in der Familien- als auch in der Erwerbssphäre. Gleichwohl wird Gleichstellungspolitik (historisch und machtpolitisch nachvollziehbar)

„noch als Reparatur- und Subventionspolitik für Frauen wahrgenommen, nicht als Politik für beide Geschlechter, nicht als gestaltende, kreative Politik. Damit arbeitet Gleichstellungspolitik (…) an Defiziten und nimmt Männer als Zielgruppe noch nicht in den Blick.“ (Wippermann/Wippermann 2007: 12)

Nicht nur in Politik und medialer Öffentlichkeit, sondern auch auf betrieblicher Ebene ist dies noch der Fall (Scambor/Scambor 2006). Insbesondere Vereinbarkeit gilt hier meist noch als ausschließliches Frauenproblem.[4] Dies ist umso schwerwiegender, als Organisationen beschrieben werden als

4 Dies verweist auf den Umstand, dass der wesentliche Anteil an personenbezogenen Umsorgungs- und häuslichen Versorgungsarbeiten – welche üblicherweise unter dem Begriff *Care* zusammengefasst werden – traditionell Frauen zugeschrieben und von Frauen geleistet wird (vgl. Beckmann 2008a: 15f, Langvasbråten/Teigen 2005). Der Begriff der *Care-Arbeit* lässt sich wie folgt definieren: „Tätigkeiten, deren Arbeitsgegenstand die menschliche Arbeits-

„Scharniere der Neukonfiguration der erwerbsbezogenen - und für die soziale Ungleichheit entscheidenden - Geschlechterbeziehungen und -verhältnisse.“ (Peinl et al. 2005: 12)

Insofern ist die Perspektive gerade auf den Arbeitsplatz als einen zentralen Ort zu richten, an dem die gleichzeitig dualistisch differenzierten und hierarchisierten Geschlechterkonstruktionen hervorgebracht bzw. reproduziert werden – zumal gerade hier Interventionen notwendig erscheinen:

„Organisationen haben demzufolge einen zentralen Stellenwert für die Analyse der Veränderungen der Geschlechterverhältnisse und -beziehungen.“ (ebd.)[5]

In feministischer Forschungstradition oder auf Basis des Theorems *hegemonialer Männlichkeit* (Connell 1987, 2000, s.Kap. 2.2.4) standen häufig männliche Führungskräfte im Blickpunkt (etwa Lange 2003, Liebold 2001). Eine zentrale Frage war und ist: Wie behindern Männer Gleichstellung und weibliche Karrieren (z.B. Cockburn 1993), etwa durch Aufrechterhaltung männerbündischer Unternehmensstrukturen (Höyng/Puchert 1998, Rastetter 2005)? Damit standen vor allem Kontinuitätslinien patriarchatsbasierter Erwerbshierarchien im Zentrum der Diskussionen. Die Transformation des männlichen Ernährermodells und der diagnostizierte Wandel männlicher Einstellungsmuster rücken jedoch auch die Vereinbarkeitsfrage als ‚andere Seite’ geschlechtsbezogener Arbeitsverhältnisse ins Zentrum einer Debatte um Männer und Arbeit.

In der vorliegenden Studie untersuche ich vor diesem Hintergrund die Erfahrungen von Männern in Teil- und Elternzeit sowie deren organisationel-

---

kraft und ihre Versorgung sind (sogenannte ‚Reproduktionsarbeit'), werden im Folgenden im Anschluss an aktuelle feministische Debatten zur *Care-Ökonomie* als *Care-Arbeit* bezeichnet (vgl. Madörin 2006). Care kann unterschiedlich organisiert sein: unbezahlt in Haushalten (nichtmarktförmig), staatlich/gemeinschaftlich (dekommodifiziert) oder als kommerzielle Dienstleistungen (kommodifiziert).“ (Schillinger 2009: 104) Lassen sich die offenbar zunehmenden Wünsche von Männern (und auch Frauen) nach aktiver Vaterschaft (vgl. dazu etwa Meuser 2005: 3, Cyprian 2007: 27ff, Zulehner/Volz 2009: 33f) nicht umsetzen, trägt dies zur Aufrechterhaltung der tradierten Zuschreibung und zur Blockade von Gleichstellung bei. Da sich durch die Zuschreibung familiärer Aufgaben, insbesondere der Kinderbetreuung, an Frauen auch die Segregation in Organisationen zu deren Ungunsten reproduziert, dürfte gerade ein Mehr an care-bedingter Teilzeit bei Männern einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in beiden Lebenssphären darstellen.

5 Auf strukturelle Gleichstellungshemmnisse der Finanz- und Sozialpolitik und deren Beiträge zur langfristigen Förderung inegalitärer Erwerbs- und Familienverhältnisse gehe ich hier nicht ein. Jedoch sei darauf verwiesen, dass sich beginnend mit den Reformen des Erziehungsgeld- und Elternzeitgesetzes 2001 und 2007 das wohlfahrtsstaatliche Männerleitbild „von der männlichen Erwerbsperson in Richtung Erwerbsperson mit Betreuungsaufgaben“ (Beckmann 2008: 263) wandelt. Vor allem das Anfang 2007 eingeführte Elterngeld und die Durchsetzung des geförderten Ausbaus von Betreuungsplätzen markieren nach eigenen Angaben des BMFSFJ einen Paradigmenwechsel in der aktuellen Familienpolitik (BMFSFJ-Familienreport 2009: 6f).

le Umfelder, um betriebsbezogene Problempunkte besser identifizieren zu können. Eine zentrale Frage ist dabei: Was sagen vorgefundene Probleme, etwa bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben/Familie, über die Arbeitsverhältnisse in Organisationen aus und wie sind diese vergeschlechtlicht?

Das Projekt lotet also das Spannungsfeld zwischen geschlechterpolitisch relevanten Aufbrüchen (etwa in der veränderten Gesetzgebung sowie männlichen Einstellungen und Lebenspraxen) einerseits und den Situationen in Erwerbsorganisationen (Blockaden, Ermöglichungsstrukturen, Förderungen) andererseits aus. Organisationen werden dabei „als Ergebnis kollektiver wie individueller Wahrnehmung und Interpretation betrachtet und dementsprechend prozessual (…) untersucht“ (Kühl/Strodtholz 2002: 17).

1.2 Männer und Vereinbarkeit – Forschungsentwicklung und -stand

Die „Vereinbarkeit von Arbeit und Familie“ lässt sich ganz allgemein wie folgt fassen:

„Work-family balance may be defined as the degree to which an individual is able to simultaneously balance the temporal, emotional, and behavioural demands of both paid work and family responsibilities.” (Hill et al. 2001: 49)

Es geht also über die Aufteilung persönlicher Zeit auf die Erwerbs- und die Familiensphäre hinaus um eine Balance verschiedener Anforderungsebenen. Einen Aufriss der in dieser Studie interessierenden Problemlagen und Erkenntnisse mit Bezug auf die deutsche Situation[6] liefern Studien und Projektveröffentlichungen, die sich seit den 1990er Jahren empirisch mit Fortschritten und Defiziten im Kontext von Männern zwischen Arbeit und Familien-/Care-Arbeit beschäftigen. Hier ist die Perspektive der Forschung zu Männern in formal abgesicherten, familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen (also in, je nach Phase, Erziehungsurlauben oder Elternzeiten) von besonderer Relevanz.

6 Meine Untersuchung, die sich selbst aus EU-bezogenen Projekten herleitet, bezieht sich aufgrund des politischen Hintergrundes (Gesetzeslage, Sozial-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) auf den bundesdeutschen Raum. Dennoch ist es wichtig zu erwähnen, dass die Critical Men’s Studies (etwa Connell 1987 und 1999, BauSteineMänner 1996) oder die Beschäftigung mit Care-Arbeit und Geschlecht (etwa Fraser 1997 und 2000, Williams 2003, Chorus 2006) wesentliche Impulse aus dem internationalen, meist anglo-amerikanischen Raum bezogen.

1.2.1 Frühphase

In einer frühen Phase der Beschäftigung mit Männern und der Vereinbarkeitsproblematik lieferte Peinelt-Jordan (1996) einen Überblick über die damals gültigen gesetzlichen Regelungen zu Erziehungsurlaub, Freistellung zur Betreuung kranker Kinder, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Individualarbeitsverträgen usw. Bereits 1994 erstellte das Deutsche Jugendinstitut eine Studie zu familienpolitischen Maßnahmen im europäischen Vergleich. Zwar wurde die bereits damals vergleichsweise günstige Situation in Schweden im Gegensatz zu Deutschland hervorgehoben. Jedoch konnten die AutorInnen auch dort noch eine deutliche Diskrepanz der Elternzeitnutzung zwischen Vätern und Müttern verzeichnen, sodass ihnen „eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt über das Mittel einer anteilig intensiven Nutzung solcher Beurlaubungen durch Väter [als] eine Illusion“ (DJI 1994: 19) erschien. Vor diesem Hintergrund nahmen Vascovics und Rost (1999) die erste umfassende empirische Studie zu Männern im „Erziehungsurlaub“ (wie Erziehungs- oder Elternzeit damals genannt wurde) vor. Sie stellten – trotz verbesserter gesetzlich-politischer Rahmenbedingungen – vorwiegend keine Veränderung der grundlegenden sozialen Orientierung und Praxis männlicher Ernährerschaft und weiblicher Familienbezogenheit fest. Einer stärkeren Partizipation der Männer beim Erziehungsurlaub stünden vorwiegend finanzielle Gründe im Weg (ebd. 64), u.a. wurden betriebsbezogene Befürchtungen und die Angst vor Arbeitsplatzverlust genannt (ebd.: 65).

Die Autoren listeten u.a. folgende betriebliche Gründe der Erschwernis für väterlichen Erziehungsurlaub auf:

- eine hohe berufliche Position des Mitarbeiters,
- eine neu zu besetzende „Spezialistenstelle“,
- höheres Alter und entsprechende Berufserfahrung des Mitarbeiters,
- längere Dauer des Erziehungsurlaubes (von mehr als sechs Monaten),
- das existierende Muster eines (geteilten) Erziehungsurlaubs mit diskontinuierlichen Abwesenheitszeiten,
- Beanspruchung des gleichen Arbeitsplatzes nach Rückkehr,
- kleinere Betriebe v.a. im handwerklichen und produktionsbasierten Bereich,
- Teilzeitwünsche im Anschluss an den Erziehungsurlaub (ebd.: 148).

Einige dieser Hemmfaktoren wurden von Pfahl/Reuyß (2009, s. 1.2.3) aktuell bestätigt, etwa Teilzeitwünsche, Elternzeitdauer oder der Anspruch auf gleiche Tätigkeit nach der Elternzeit, während höher qualifizierte Angestellte offenbar inzwischen überproportional oft Elternzeit nehmen. Eine theoretische Reflexion

über die sozialen und historischen Begrenzungen männlicher Beteiligung wurde von Vascovics und Rost noch nicht avisiert, daher resümierten die Autoren auch pragmatisch und ohne Logiken und Kulturen von Organisationen in Frage zu stellen:

„Sollten verstärkt Anreize für Männer geschaffen werden, zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs zu nutzen, muß stärker auf die problematischen Auswirkungen für die Betriebe eingegangen werden. Dies gilt speziell für die Probleme, die sich für Arbeitnehmer in höheren Positionen stellen." (ebd.: 148)

1.2.2 Etablierung und Ausweitung der Fragestellung

In der Folgezeit erforschten Döge/Behnke (2005) Hindernisse bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Männer auf betrieblicher Ebene. Sie kamen zu dem Ergebnis:

„(E)ine engagierte Vereinbarkeitspolitik, in der auch die Probleme von Männern wahrgenommen werden, findet sich tendenziell in größeren Betriebseinheiten, in denen das Klima nicht zu dominant von Personalabbau und Sparmaßnahmen geprägt ist und in denen der Betriebs- und Personalrat eine aktiv-kämpferische Haltung an den Tag legt." (ebd.: 19).

Sie diagnostizierten einen „Exotenstatus" männlicher Teil- und Elternzeitler (ebd.: 27) und damit verbundene kulturelle Abwertungsmuster, woraus die AutorInnen „auf einen geringen Wandel der Unternehmenskulturen hin zu mehr Familienfreundlichkeit schließen" konnten (ebd.: 43).

Das europäische Projekt *Work Changes Gender* (Puchert/Gärtner/Höyng 2005) untersuchte in sechs Ländern die Chancen, die veränderte Arbeitsverhältnisse und Einstellungen bei Männern für Gleichstellungspolitik bieten. Hier wurde ein Nord-Süd-Gefälle der europäischen Gleichstellungspolitik beschrieben, das sich auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen, die Haushaltsbeteiligung von Männern, die staatliche Kinderbetreuung sowie gesetzliche Bezugnahme auf Männer und Care, etwa in Bezug auf Vätermonate, beziehe. Sowohl betrieblich als auch im Privatbereich fanden sich männliche Carer in einer Minderheiten-Situation wieder und mit tradierter Rollenerwartung konfrontiert. Prägnant und inzwischen häufiger genannt ist der Vater „allein unter Müttern" auf dem Spielplatz als Beispiel dafür, was die AutorInnen als „Misplacement" beschrieben (Scambor et al. 2005: 147, in einem Teilprojekt der Studie *Work Changes Gender*). Die Integration von Männern in betriebliche Gleichstellungspolitik sei erst in einer fortgeschrittenen Entwicklungsphase (nach Defiziten und Konflikten) zu beobachten, und erst nachdem Frauen überhaupt eine Gleichstellungspolitik durchgesetzt haben (Holter et al. 2005: 88-100, in einem Teilprojekt der Studie *Work Changes*

Gender). In der Regel finde eine „Neutralisierung“ männlicher Carer statt: Sie seien schlicht nicht vorgesehen und daher auch relativ selten aggressiver und offensiver, sondern vielmehr ignoranter Abwehr, etwa in Form von Nicht(be)förderung, ausgesetzt.

Das anwendungsorientierte, in fünf Ländern durchgeführte Nachfolgeprojekt *Fostering Caring Masculinities* (FOCUS) bestätigte viele der Ergebnisse von *Work Changes Gender* und konnte aufgrund seines Designs die Tendenz beschreiben, dass die Vereinbarkeitsbedingungen für Männer in öffentlichen Organisationen besser seien als in privaten, wenngleich eines der fortschrittlichsten Beispiele für Unterstützung in der norwegischen Filiale von Microsoft gefunden wurde (Gärtner et al. 2006).

Der internationale Fokus der Forschung hob geschlechter- und familienpolitische Erfolge derjenigen Länder hervor, in denen bereits spezielle Regelungen für Väter gesetzlich verankert waren (vgl. dazu auch: Beckmann 2008a). Ebenso wie die genannten EU-Projekte nahm auch der Gender-Datenreport der Bundesregierung bereits Bezug auf Planungen des zwei Jahre später eingeführten BEEG „nach skandinavischem Vorbild“ (Cornelissen 2005: 312), wobei auch ein in Nordeuropa verbreiteter „zusätzlicher Vaterschaftsurlaub“ (ebd.: 311) erwähnt wird.[7]

1.2.3 Nach 2007

Nach Einführung der auf Männer fokussierten Partnermonate im Bundeselterngeldgesetz 2007 untersuchte das Institut SoWiTra betriebliche Einflussfaktoren und die Nutzungspraxis männlicher Elterngeldnutzer (Pfahl/Reuyß 2009). Betriebsbezogen sind folgende Ergebnisse besonders interessant: 81% der befragten Elterngeldnutzer finden ihren Betrieb „väterfreundlich“. Je familienorientierter die Väter sind, desto kritischer die Beurteilung ihrer Organisation. Generell gilt, dass Väter mit eher kürzerer Elterngeldnutzung ihren Betrieb positiver beurteilen als solche, die eine lange Elterngeldnutzung in Anspruch nehmen. Wie bereits Gärtner et al. (2006) stellen die AutorInnen fest, dass die Nutzungsbedingungen im öffentlichen Dienst im Vergleich besser beurteilt werden als die in privaten Unternehmen.

Generell wird eine mäßige Unterstützung seitens der Personalabteilungen, Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragten angegeben, während

7 Das BMFSFJ-Dossier „Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik“ zieht den Vergleich zur Väter integrierenden Elterngeldregelung in Kanada und den nordeuropäischen Staaten.

KollegInnen, besonders weibliche, ermutigende Reaktionen gezeigt hätten. Die Vorgesetzten werden, sowohl in der Online-Untersuchung als auch in den qualitativen Leitfadeninterviews, als betriebliche Schlüsselpersonen für das Gelingen von Vereinbarkeitswünschen hervorgehoben. Wurde bei Vascovics/Rost (1999) das Desinteresse insbesondere Führungsverantwortlicher noch besonders herausgestellt, wird bei Pfahl/Reuyß (2009) und in weiteren aktuellen Untersuchungen diesbezüglich eine deutliche Veränderung hervorgehoben. Darüber hinaus sind Vertretungsregelungen ein wichtiger Faktor für das Gelingen vereinbarkeitsbedingter Abwesenheitszeiten, denn daran hängen die Arbeitsorganisation, die Kooperation der KollegInnen und Vorgesetzten und die Arbeitsbelastung für die Nutzer.

Generell ziehen die AutorInnen ein positives Resümee: Die Elterngeldphase erweise sich jetzt und auch zukünftig als ‚Türöffner' für eine stärker familienorientierte Arbeits(zeit)gestaltung, für den Verzicht auf Überstunden sowie für mehr Teilzeitarbeit von Vätern. Auch die Gleichstellungseffekte werden positiv eingeschätzt.

Die Arbeit von Ehnis (2009) ist den Möglichkeitsbedingungen egalitärer Arbeitsteilung in Paarbeziehungen gewidmet. Diese untersucht er anhand von Vätern von Kindern unter drei Jahren und an betrieblichen Einzelfällen. Sein Ausgangspunkt ist eine „Retraditionalisierung wider Willen" in heterosexuellen Paarbeziehungen (ebd.: 26ff): Trotz modernisierter Einstellungen (auch bei Männern) führt der Eintritt in die Elternschaft zur praktischen Orientierung auf tradierte Rollenmuster. Ehnis macht dafür vor allem das konservative deutsche Familien- und Geschlechterleitbild, eine mangelhafte Kinderbetreuungs-Infrastruktur und eine starke Arbeitsmarktsegregation verantwortlich. Er kann jedoch eine gewisse Zufriedenheit der Elternzeit-Väter mit den betrieblichen Bedingungen bei allerdings niedriger Ausgangserwartung konstatieren (ebd.: 193). Zwar treten Irritation, betriebliche Informationsdefizite und – meist subtile – Abwertungen zutage, es folgen jedoch keine formalen Sanktionen gegenüber Elternzeitlern. Wiedereingliederungen verlaufen in der Regel unproblematisch.

Für Ehnis sind eine fördernde Betriebskultur, flexible Arbeitszeiten und die Mitbestimmung über die Arbeitszeit-Organisation (ebd.: 194) besonders wichtig für das Gelingen väterlicher Elternzeit. Im Kontext der „Überstundenkultur" eines Krankenhauses benennt er den

> „ganz normalen Skandal einer Organisation von Arbeit entlang von Normalarbeitstagen, welche im Grunde permanente Ausschlüsse von Personen (meist Frauen) produziert, die Erziehungszeiten übernehmen." (ebd.: 191)

Auch in drei der vier untersuchten Best-Practice-Betriebe stellt Ehnis fest, dass Elternzeit bei Frauen für notwendig und bei Männern für optional gehalten

wird (ebd.: 260). Dies führe nicht selten zur Abwertung männlicher Elternzeitler und zur Akzeptanz (auch von Teilzeit) bei Frauen auf Kosten ihrer betrieblichen Positionen und Aufgaben. Die betriebswirtschaftliche Logik ziehe der Vereinbarkeitspolitik einen engen Rahmen, zumal diese selten mit Gleichstellungsmaßnahmen verbunden sei (ebd.). Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit habe ambivalente Effekte. Die tradierte Anwesenheitskultur wird durch ein flexibles, leistungsorientiertes System abgelöst, das Ehnis als „männliches Effizienzregime“ (ebd.: 242-249) bezeichnet und das durch Leistungsorientierung und hochgradige Subjektivierung charakterisiert ist. Ob die darin enthaltenen Flexibilitätsspielräume der Familienzeit zugute kommen, wird dem Selbstmanagement, allerdings auch Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsplätzen überlassen. Die männliche Vollzeit-Mentalität bleibt auch darin Norm, von der meist nur Frauen abweichen (ebd.: 276).

Der Forschungsverlauf zur männlichen Vereinbarkeitsthematik zeigt zwei wesentliche Entwicklungen: zum einen eine zunehmende Verdichtung von Untersuchungen überhaupt, zum anderen einen gewissen „Egalisierungsoptimismus“ bezüglich der Rolle von Vätern und Müttern, der mit der veränderten Gesetzeslage (und flankiert durch männerbezogene Vereinbarkeitsdiskurse) einhergeht. Der Kontrast zwischen den skeptischen Resümees der DJI-Studie (1994) bzw. von Vascovics/Rost (1999) und der Emphase bei Pfahl/Reuyß (2009) sticht besonders ins Auge. Auch wenn Ehnis (2009) demgegenüber mehr Struktur- und Kulturkritik herausstellt, kündigt sein Fokus doch bereits einen Paradigmenwechsel an, da egalitäre Partnerschaftstendenzen nun bereits ein nennenswertes Untersuchungsfeld darstellen – ein deutlicher Fortschritt im Vergleich zur vorangegangenen Dekade. Insgesamt dürfte sich die Lage, dass in Deutschland der Diskurs um Männer, Vereinbarkeit und Care-Arbeit noch ein Schattendasein fristet und weit verbreitete, konventionelle Männlichkeitsstereotype die Egalisierung der Geschlechterverhältnisse blockieren, nach und nach ändern. Dies scheint nicht nur auf einer Zunahme von Väterinitiativen und Bündnissen für die Familie zurückzuführen zu sein, sondern insbesondere auf der veränderten Gesetzeslage zu beruhen, die 2007 im BEEG mündete, das auch Partnermonate umfasst (und auf deren Relevanz insbesondere Pfahl/Reuyß 2009 hinweisen).

1.3 Lücken, Forschungsfragen und Aufbau

Die vorangegangenen Studien leuchten familiäre Arrangements im Kontext männlicher Elternzeitnutzung vergleichsweise gut aus; über die genannten

Studien hinaus sei hier auch auf die Zeitverwendungsstudie von Döge und Volz (2004) verwiesen. Auch treten care-bezogene Einstellungsmuster von Männern in mehreren Untersuchungen recht deutlich zutage (Zulehner/Volz 1998, 2009, Wippermann et al. 2009). Hingegen bleiben bezüglich der betrieblichen Seite vertiefende Fragen offen: Zwar werden generelle Öffnungen der Betriebe zur Frage der Familienfreundlichkeit resümiert; Fragen nach der Ermöglichung bzw. Behinderung männlicher Care-Vereinbarung durch Organisationskulturen, Akteursgruppen und geschlechtsbezogene (strukturelle, symbolische und interaktionsbezogene) Ordnungssysteme in den Organisationen erscheinen mir noch zu wenig beforscht. Generell dominiert die Sichtweise, dass neben betrieblich-strukturellen besonders geschlechterkulturelle Faktoren (also Zuschreibungen und damit verbundene Exotisierungen und Abwertungen) eine entscheidende Blockaderolle spielen:

„Gender models, practices and regulations seem to be determined by ‚hegemonic masculinity' and traditional masculinity standards. Even in gender-advanced companies men as gendered beings remain in the blind spot." (Holter et al. 2005: 104)

Doch fehlt über die beschreibende Problemdiagnose hinaus noch eine genauere Analyse von Fragen, die meinem Forschungsprojekt zugrunde liegen:

- Wie hängen Arbeit, *hegemoniale Männlichkeit* (Connell 2000) und Vereinbarkeitsprobleme – nicht nur, aber in besonderem Maße von Männern – miteinander zusammen?
- Welche Grundmuster und Details der betrieblichen Personalpolitik sind überhaupt vereinbarkeitsrelevant? Welche Rolle spielt dabei die Geschlechterkultur, welche Rolle spielen insbesondere die von Döge/Behnke (2005) oder Puchert et al. (2005) genannten männlichkeitsbezogenen Abwertungen (nach denen Care als „unmännlich" gilt)? Wie wirken dabei Geschlechter- und Betriebskulturen zusammen?
- Was sagen Förderung und Blockade zeitlich abweichender Arbeitsverhältnisse von Männern über betriebliche Funktions- bzw. Geschlechterlogiken aus? Wie begrenzen bzw. ermöglichen betriebliche Funktionslogiken umgekehrt die Möglichkeiten für männliche Familienvereinbarkeit?

Männer mit Teil- und Elternzeiterfahrung erscheinen mir dabei als eine gut abgrenzbare Gruppe, die gleichzeitig noch einen anderen methodischen Vorzug aufweist: Anhand der Untersuchung dieser nicht-traditionellen und offenbar auch nicht-hegemonialen Gruppe von Erwerbsmännern lassen sich nicht nur Neuorientierungen, sondern gleichsam auch ex negativo Standard- und hegemoniale Formationen im Kontext von Organisation, Geschlecht und Familien-

vereinbarkeit beleuchten. Dies wird in der empirischen Untersuchung gerade auch im Kontrast zu Leitungskräften deutlich werden.

Um diese Kontraste theoretisch zu grundieren, widmen sich die beiden hinführenden Kapitel den geschlechter- und organisationssoziologischen Diskussionen etwas ausführlicher: Das nächste Kapitel (2) geht auf den empirischen, historischen und theoretischen Hintergrund der männlichen Vereinbarkeitsproblematik ein, wobei vor allem Wandel und Persistenzen in männlichen Teilzeit- und Elternzeitnutzungen zentral sind. Hier erfolgt ein historischer Abriss über den Zusammenhang von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen, in dem auch Männlichkeitstheorien dargestellt werden. Daran (3) schließt sich eine Erörterung an, wie sich das Problem auf einer betrieblichen Ebene verstehen lässt; verschiedene Ansätze der Erklärung von Geschlecht und Organisation (hier besonders struktur- und akteursbezogene) werden diskutiert. Die darauf folgenden Kapitel stellen meine empirische Untersuchung zu den Bedingungen für männliche Teil- und Elternzeit in fünf Großorganisationen dar. Zunächst werden Methode und Sample vorgestellt (4). Anschließend analysiere ich die personalpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Familienvereinbarkeit und befrage sie auf Optionen für Männer (5). Hier treten bereits erste deutliche Differenzen zwischen den Organisationen zutage. Danach wird die Rolle einzelner betrieblicher Akteursgruppen (6) beschrieben und die jeweiligen personellen Konstellationen, in denen männliche Vereinbarkeit gefördert oder behindert wird, werden analysiert. Im Kontext einer abschließenden Analyse der Organisationskulturen (7) wird insbesondere die Problematik der Verfügbarkeitslogik im Organisationskontext ausführlich dargestellt. Es folgt eine abschließende Diskussion (8), die den Empirieteil resümiert, auf betrieblicher Ebene Empfehlungen ausspricht, die Thematik jedoch auch in einen größeren, gesellschafts- und geschlechtertheoretischen Zusammenhang stellt.

2 Produktion der Differenz: Arbeit, Geschlecht und Männlichkeit

2.1 Teil- und Elternzeit: männliche Ausnahme- und weibliche Normalfälle

Die von mir untersuchten Gegenstandsbereiche, männliche Teilzeitverhältnisse und Elternzeitphasen, erscheinen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und familiärer Care-Arbeit zentral. Darüber hinaus lassen sich auch die Effekte auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hervorheben, nicht zuletzt, weil dies mit dem auf Männer bezogenen Ernährermodell zusammenhängt:

„Andererseits bietet die Diversifizierung der Arbeitszeit die Möglichkeit, das männerlastige Modell des Erwerbsverhaltens zu verändern und ein Modell entstehen zu lassen, das den häuslichen Verpflichtungen der Erwerbstätigen Rechnung trägt und damit die Chancen erhöht, dass Frauen eine gleichberechtigte Position erlangen.“ (Fagan/O'Reilly/Rubery 2001: 368)

Es ist also zunächst zu klären, wie Teil- und Elternzeit für Männer und Frauen gesellschaftlich gestaltet ist.

2.1.1 Entwicklung und empirische Befunde

Teilzeit

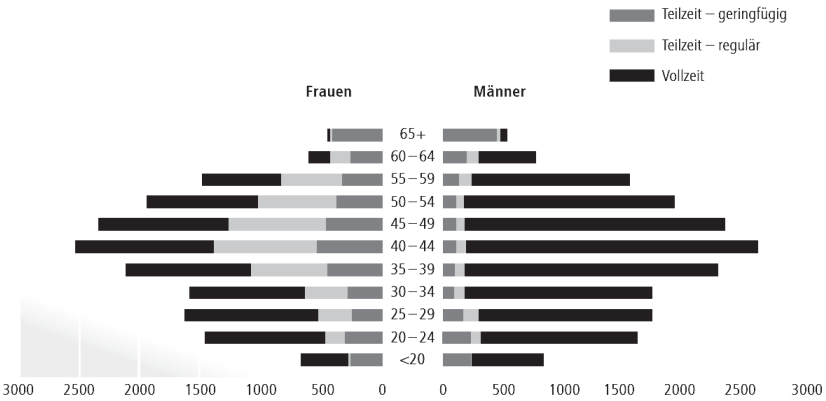
Teilzeitarbeit wurde zunächst eingeführt, um Frauen als Zuverdienerinnen im Kontext des männlichen Ernährermodelles stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. von Oertzen 1999). Damit wurde

„vielen Frauen, die aufgrund ihrer sozialen Verpflichtungen in der Familie - etwa Kindererziehung und Altenpflege - und der unzureichenden öffentlichen Betreuung keine Vollzeitbeschäftigungen eingehen können oder möchten, erst den Zugang zur Erwerbstätigkeit (ermöglicht).“ (Dombois 1999: 17)

Seit 2001 wird Teilzeitarbeit durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Das Gesetz definiert seinen Gegenstand wie folgt: „Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.“ (§ 2.1) Als Vergleichsmaßstab gilt dabei die betriebliche Wochenarbeitszeit. Außerdem gilt

geringfügige Beschäftigung als Teilzeitarbeit (§ 2.2). Das Gesetz zielt auf Förderung der Teilzeitarbeit in der Breite, aber auch in höheren Positionen: „Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.“ (§ 6)

Abb.1: Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen 2007. Personen in Tausend.



Grafik: IAB-Arbeitszeitrechnung in Wanger 2009: 10

Die Grafik (Abb. 1) macht das biografische Auseinanderdriften weiblicher und männlicher Arbeitszeitverhältnisse deutlich: Männer arbeiten vor allem am Beginn und am Ende ihres Erwerbslebens Teilzeit. Der Anteil ist bei Frauen in jeder Kohorte höher, in den mittleren Kohorten von 30 bis 49 Jahren ist die Diskrepanz besonders augenfällig. Wie sehr die Verteilungsdifferenzen mit Familienrollen korrelieren, zeigen die geschlechtlich unterschiedlichen Verteilungen von Teilzeitverhältnissen in Folge von Familiengründung (Tab. 1).

Tabelle 1: Teilzeitquoten von 15- bis 64-jährigen, erwerbstätigen Frauen und Männern mit minderjährigen Kindern und ohne minderjährige Kinder im Haushalt (in Prozent):

Berichts-zeitraum	Frauen mit minderjährigen Kindern	Männer mit minderjährigen Kindern	Frauen ohne minder-jährige Kinder	Männer ohne minderjährige Kinder
April 1998	53	2	30	5
Jahr 2008	69	5	36	9

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009)

Obwohl sich die Tendenz zur Teilzeit generell verstärkt hat – und dies gilt, obwohl sich der Abstand bei Kinderlosen verringert hat, für Frauen generell in besonderem Maß – so ist die Geschlechterdifferenz ab Elternschaft eklatant. Ambivalent ist dabei, dass „das Angebot an Teilzeitbeschäftigungen die Erwerbstätigkeit insbesondere von Müttern im Westen ganz wesentlich erleichtert haben (dürfte)“ (Cornelißen 2005: 122), während Väter gleichzeitig im Sog der Erwerbstätigkeit verfangen bleiben. „Teilzeitarbeit schafft so neue Spielräume, setzt aber auch soziale Ungleichheits- und Abhängigkeitsbeziehungen (der Geschlechter, M.G.) fort“ (Dombois 1999: 17). Teilzeit kann also historisch als eine begrenzte Rollenerweiterung für Frauen gelten, die das Ernährermodell modernisiert hat, ohne das männliche Erwerbsmodell und die damit einhergehende ökonomische und symbolische Asymmetrie der Geschlechter wesentlich zu irritieren.

Elternzeit und ihre Vorläuferregelungen

Während Teilzeitverhältnisse aus verschiedenen Gründen eingegangen werden – etwa weil keine Vollzeitstelle zu bekommen ist, weil der Betrieb Personalstellen einsparen will, weil man mehr Freizeit oder andere, auch familiäre, Aufgaben hat –, begeben sich MitarbeiterInnen in Elternzeit, um ein Kind zu versorgen.

Bothfeld (2005) beschreibt die westdeutsche Entwicklung gesetzlicher Regelungen zu familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen: 1952 wird das Mutterschutzgesetz (mit Regelungen, die in anderen Formen schon länger existierten) eingeführt, 1979 folgt das Mutterschafts-Urlaubsgesetz, das nun erwerbstätigen Müttern eine Freistellung über die Mutterschutzfrist hinaus erlaubt. Dies wird 1986 durch das Bundeserziehungsgeld-Gesetz (BErzGG) ersetzt. Damit ist nun eine 10-monatige Freistellung für beide Eltern möglich, seit der Reform dieses Gesetzes 2001 auch gleichzeitig für beide Elternteile.

Ebenfalls 2001 wird die Möglichkeit von Teilzeitarbeit in der Elterzeit (bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche) eingeführt (Bothfeld 2005: 27ff).

Durch die Höhe des Erziehungsgeldes, seine weitgehende Erwerbs-Unabhängigkeit und seine Dauer wurde eine frauenspezifische Inanspruchnahme gefördert. Männer hatten während des Mutterschutzes keinen Anspruch auf Erziehungsurlaub, „weil dieser mit der Notwendigkeit der Betreuung des Kindes durch ein Elternteil begründet war“ (ebd.: 30), die ja durch den Mutterschutz schon als gewährleistet angesehen wurde. Bis zur Neuregelung des BErzGG im Jahr 2000 waren die Regelungen praktisch auf das traditionelle Modell zugeschnitten, in dem die Mutter dem Familienbereich (und sequenziell dem Erwerbsbereich), der Vater dem Erwerbsbereich (und fakultativ sowie kürzer dem Familienbereich) zugeordnet wurde. Entsprechend nahmen Männer bis dahin nur in bis zu 2,7% aller Fälle Erziehungsgeld in Anspruch (ebd.: 29). Eine etwas stärkere Integration von Männern ergab sich im Anschluss der BErzGG-Reform von 2000, die u.a. eine gleichzeitige Inanspruchnahme sowie Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs erlaubte.

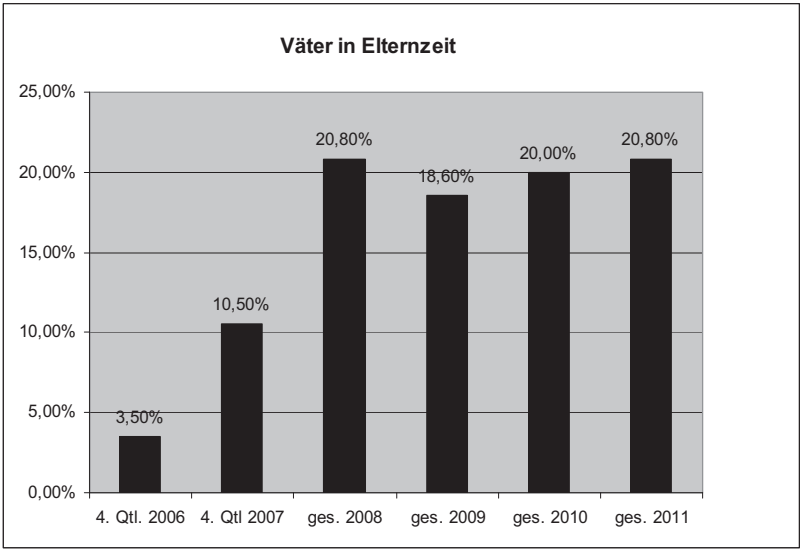
Mit diesem Zuschnitt auf Mütter blieben die Anteile der Väter an der Erziehungsgeldanträgen und Elternzeit gering: Sie lagen 1987-1994 zwischen 1,1 und 1,7%, stiegen dann von 2,3% (1995) auf maximal 2,7% (1998), fielen bis 2001 auf 2,1% und stiegen in den Folgejahren wieder leicht an (Bothfeld 2005: 29, BMFSFJ 2002; Fendrich et al. 2005).

Bis in die letzten Jahre konnte das deutsche „Politikregime zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Bothfeld 2005: 55ff) als ein „Sequenzmodell“ (ebd.) beschrieben werden: Freistellungsregelungen, Gleichstellungs- und Arbeitszeit-Politik, soziale Sicherung und Kinderbetreuung förderten ein Modell, „nach dem Phasen der Erwerbstätigkeit und der Kindererziehung eher aufeinander folgen, als dass sie gleichzeitig – wie in einem Parallelmodell – realisierbar wären“ (Bothfeld 2004: 127) Diese Umstände müssen als Hemmfaktor egalitärer Geschlechterverhältnisse zwischen Arbeit und Familie angesehen werden. Es sind allerdings maßgebliche Veränderungen zu konstatieren, denen paradigmatische Bedeutung zukommt: 2001 wurde im Bundeserziehungsgeldgesetz der Anspruch auf Arbeitszeitreduktion festgeschrieben, desgleichen im Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 (sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen). Dies ist bedeutsam, da Teilzeitregelungen die gleichzeitige Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit erleichtern.

Mit der Einführung des Bundeselterngeldgesetzes 2007 wurde die finanzielle Ausgestaltung des bisherigen Erziehungsgeldes nunmehr als Lohnersatzleistung (zumindest für entsprechende Einkommensgruppen) attraktiver, die Erwerbsunterbrechung (besonders im Hinblick auf Mütter) verkürzt.

Diese Änderung stellt einen Paradigmenwechsel hin zu einer auch an Männer adressierten Vereinbarkeits- und Geschlechterpolitik dar.

Abb. 2: Entwicklung der Väterbeteiligung an Elternzeiten und Elterngeldbezügen

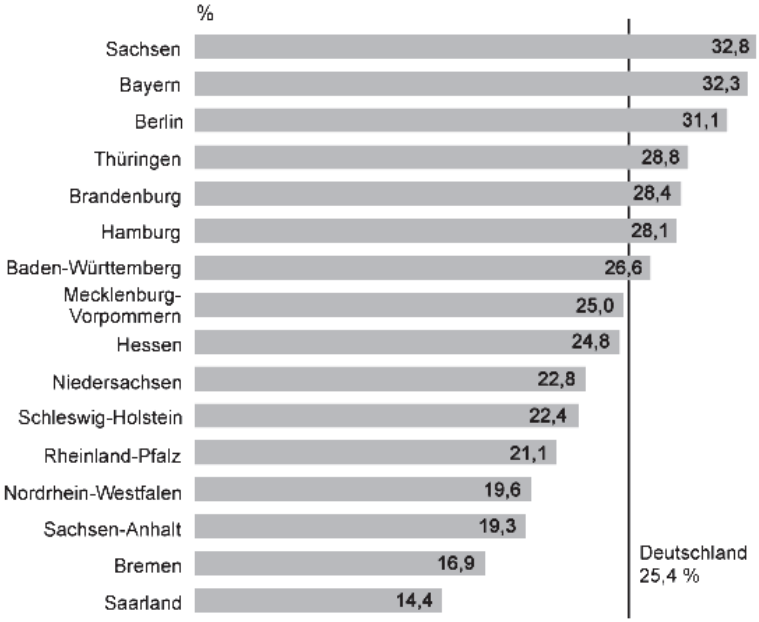


Quelle: Statistisches Bundesamt, Sozialleistungen – Elterngeld: 2009-2012. Für die Jahre 2006 und 2007 waren lediglich Quartalsdaten abrufbar, die aber zur Darstellung der Entwicklung herangezogen wurden; 2008 bis 2011 sind in Gesamtjahreszahlen repräsentiert.

Dies schlug sich im deutlichen Anstieg der Anzahl von Männern in Elternzeit nieder (Abb. 2). Lag der Väteranteil an Elternzeit im letzten Quartal 2006 noch bei 3,5%, bezog seit 2008 nunmehr etwa ein Fünftel der Väter Elterngeld. Zuletzt meldete das Statistische Bundesamt, dass – bezogen auf alle Geburten des Jahres 2010 – der Väteranteil an allen gemeldeten beendeten Elterngeldbezügen 25,3% betrug (Statistisches Bundesamt 2012). Abb. 3 zeigt außerdem, dass quartalsweise und regional der Väteranteil deutlich höher ausfallen kann. So waren in Bayern, Sachsen und Berlin nahezu ein Drittel der Väter von Kindern, die im zweiten Quartal 2010 geboren wurden, im Elterngeldbezug. Bereits 2008 wiesen Jena mit 43% und Potsdam mit 39% die höchsten Väteranteile beim Elterngeld auf (Statistisches Bundesamt 2010b). Diese Zahlen machen, vor allem im Kontrast zum Wert von 2006 deutlich, dass sich hier ein zwar

regional differenzierter, aber dennoch auch im Gesamtbild deutlicher Wandel vollzogen hat.

Abb. 3: Väterbeteiligung am Elterngeld für im 2. Vierteljahr 2010 geborene Kinder.



Grafik: Statistisches Bundesamt 2012

2.1.2 Re-Traditionalisierung

Teilzeit- und Elternzeitmuster machen auch unter den Bedingungen deutlich veränderter Geschlechterrelationen (etwa durch die Zäsur der Partnermonate im Erziehungsgeldgesetz) die geschlechtsbezogen gültige Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit deutlich. Die Hans-Böckler-Stiftung stellt unter dem Titel „Die Traditionalisierungsfalle“ (vgl. zu diesem Begriff auch Rüling 2007) prägnant die gegensätzlichen Erwerbszeit-Tendenzen für Männer und Frauen bei wachsender Kinderzahl dar (Abb. 4). Hier zeigt sich nicht nur die Drift zwischen männlichen und weiblichen Wochenarbeitsstunden bei Eintritt in die