

Auf der Suche nach den neuen Vätern

*Familien mit nichttraditioneller Verteilung von
Erwerbs- und Familienarbeit*

Rotraut Oberndorfer

Harald Rost

© 2002 Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)
D-96045 Bamberg
Hausadresse: Heinrichsdamm 4, D-96047 Bamberg

Leiter: Prof. em. Dr. Dr. h.c. Laszlo A. Vaskovics
Tel.: (0951) 965 25 - 0
Fax: (0951) 965 25 - 29
E-mail: sekretariat@ifb.uni-bamberg.de

Jeder Nachdruck und jede Vervielfältigung – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg.

Druck und Bindung: RoschBuch, Scheßlitz

Die Druckkosten des Materialienbandes übernahm das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

ISBN 3-9804633-4-6

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Zusammenfassung.....	7
Summary	9
1. Problemstellung und Zielsetzung	11
2. Methode und Stichprobe.....	16
3. Neue Väter und neue Mütter - aus Überzeugung oder Notwendigkeit?	18
3.1 Der Entscheidungsprozess	19
3.1.1 Gelernte und entwickelte Einstellungen – förderliche und hinderliche Faktoren bei der Entscheidungsfindung	21
3.1.2 Berufliche und familiäre Entwicklungen als Voraussetzung nichttraditioneller Aufgabenteilungen.....	29
3.1.3 Zusammenfassung	32
3.2 Aufgabenteilung zwischen Vater und Mutter und wer hilft noch?	34
3.2.1 Verteilung der Aufgabe „Existenzsicherung der Familie“ durch Erwerbstätigkeit.....	34
3.2.2 Kinderversorgung, Kinderbetreuung, Kindererziehung – Verfügbarkeit von Mutter und Vater für das Kind	37
3.2.3 Ungeliebte Hausarbeit und andere Aufgaben – wer macht was?	44
3.2.4 Zusammenfassung	47
3.3 Reaktionen des sozialen Netzwerkes – von vollständiger Ablehnung bis zu bewundernder Anerkennung	49
3.3.1 Reaktionen aus dem familialen Umfeld (Eltern, Schwiegereltern, Verwandte)	50
3.3.2 Reaktionen von Freunden und Bekannten, Nachbarn und Arbeitskollegen.....	52
3.3.3 Reaktionen von Frauen, Reaktionen von Männern	53
3.3.4 Erlebnisse im Alltagsleben	54
3.3.5 Zusammenfassung	56
3.4 Folgen der nichttraditionellen Aufgabenteilung für die berufliche und familiäre Entwicklung von Vater und Mutter	57
3.4.1 Karriereknick für den Vater, Familienknick für die Mutter?	57
3.4.2 Familientätigkeit – wie wird sie ausgestaltet?	62
3.4.3 Zusammenfassung	67
3.5 Meine Wünsche – deine Wünsche – unsere Wünsche	68
3.5.1 Bewertung der gewählten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit	69
3.5.2 Wiedereinstieg in den Beruf, Ausstieg aus dem Beruf? Gedanken zur beruflichen Entwicklung.....	70
3.5.3 Familienentwicklung und Aufgabenteilung	73
3.5.4 Zusammenfassung	76

3.6 Schlussfolgerungen	78
Weiterführende Literatur.....	88
Anhang: Methode und Stichprobe.....	95

Vorwort

Der Wandel weiblicher Lebensentwürfe und die Rolle der Frau in der Familie sind schon seit längerer Zeit Gegenstand familiensoziologischer, -psychologischer und entwicklungspsychologischer Forschung. Die Ergebnisse dieser Forschung sind in zahlreichen Veröffentlichungen dokumentiert. Im Gegensatz dazu blieb die Rolle des Mannes in der Familie lange Zeit in der Forschung weitgehend unbeachtet. Erst in den letzten Jahren änderte sich der Fokus der Forschung und richtete sich stärker auf die Veränderungen der Rolle der Väter in der Familie, insbesondere auf den Wandel des Vaterbildes im Verhältnis zur gewandelten Frauen- und Mutterrolle. Forschungslücken fanden sich hauptsächlich in der Beschreibung und Erklärung der veränderten Einstellungen bei Männern, Frauen und in der Gesellschaft – unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Benachteiligungen. Gegenstand neuer Forschungen sind daher die tatsächliche Beteiligung der Männer an der Hausarbeit, bei der Kindererziehung, die Beziehungen der Väter zu ihren Kindern und ihre Zeitverwendung.

Das *ifb* hat sich bereits vor einigen Jahren zum Ziel gesetzt, im Rahmen eines Forschungsschwerpunktes diese Zusammenhänge zu beobachten, zu analysieren und dokumentieren. Dazu wurden bisher folgende Projekte durchgeführt: „Väter und Erziehungsurlaub“ (Abschlussbericht veröffentlicht in der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart: Kohlhammer, 1999), „Zeitverwendung junger Familien“ (Abschlussbericht: Was machen junge Väter mit ihrer Zeit? – Die Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft, *ifb* Forschungsbericht Nr. 2, 1998) und die europäisch vergleichende Untersuchung zum Thema „Familiale Arbeitsteilung in der Europäischen Union“ welche derzeit in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Soziologie der Universität Würzburg durchgeführt wird (ein Abschlussbericht liegt noch nicht vor).

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass der Übergang zur Elternschaft nach wie vor zu einer traditionellen Rollenstruktur innerhalb der Familie führt, hauptsächlich dadurch bedingt, dass die Mütter ihre Erwerbstätigkeit zeitweise aufgeben oder reduzieren während die Väter konstant weiter berufstätig bleiben. Die These ist, dass eine zeitweilige Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit seitens der Väter für die Familie mehr Nachteile zur Folge hat, da die Männer im Durchschnitt mehr verdienen als die Frauen und in den meisten Fällen die „Haupternährer“ der Familie sind. Aus diesem Grund – so wird vermutet –

unterbrechen eher die Frauen ihre Erwerbstätigkeit oder reduzieren diese. Die vorliegende Pilotstudie ging diesen Zusammenhängen nach, indem die Verteilung von Erwerbs- und Familientätigkeit bei 25 Elternpaaren untersucht wurde. Im Rahmen der qualitativen Befragung wurden ausschließlich Familien berücksichtigt, in welchen vor der Geburt des Kindes beide Partner berufstätig waren und etwa gleich viel verdienten. Anhand dieser Familienkonstellationen sollte geklärt werden, wie unter besonderen materiellen Rahmenbedingungen die Entscheidung über die Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit seitens der Mütter und Väter getroffen wird.

Bamberg, März 2002

L.A. Vaskovics

Zusammenfassung

Die Begriffe „neue Väter“ und „neue Männer“ stehen für veränderte Einstellungen gegenüber den Geschlechtsrollen in der Moderne. Allerdings konstatiert die sozialwissenschaftliche Forschung bislang eine bemerkenswerte Beharrlichkeit der traditionellen Aufgabenteilung in den Familien auf der Verhaltensebene. Als Hauptursache gelten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, die maßgeblich zur Beibehaltung der traditionellen Rollenstruktur beitragen. Vor diesem Hintergrund untersuchte dieses Pilotprojekt die Arbeitsteilung von Paaren, bei denen das Einkommen der Frau gleich hoch oder höher ist als das des Mannes. Die Fragestellung, welche Konsequenzen diese Tatsache für die partnerschaftliche Rollenstruktur und für den Übergang zur Elternschaft hat, wurde mittels qualitativer Interviews beider Partner aus 25 Paaren verfolgt.

Die Ergebnisse zeigen deutliche Abweichungen vom „Standardmuster“ und weisen somit darauf hin, dass das Einkommen wesentlichen Einfluss sowohl auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung wie auch auf die Aufgabenteilung der Partner hat. Wichtige Motive für eine egalitäre Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit sind nicht nur Gleichberechtigungsideale, sondern auch die Vorstellung, dass beide Elternteile für die Kinder da sein sollten. Die klassische Figur mit dem Mann als Hauptverdiener findet sich bei diesen Paaren nicht, aber auch ein Rollentausch erfolgte nur selten: Lediglich bei vier Paaren nahm ausschließlich der Vater die Elternzeit in Anspruch. Anlässlich der Geburt eines Kindes werden von diesen Paaren eher gleichberechtigte Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesucht. Bei den meisten Paaren wurde die Elternzeit geteilt, so dass keiner der Partner lange aus dem Erwerbsleben „aussteigen“ musste. Bei diesen Arrangements wird betont, dass Unterstützung durch Dritte bei der Kinderbetreuung unverzichtbar sei. Auch die Tätigkeiten im Haushalt werden bewusst verteilt. Meist achten die Partner darauf, dass derjenige, der mehr Zeit zu Hause verbringt, auch einen höheren Anteil an der Hausarbeit übernimmt.

Dass diese Paare in gewisser Weise noch als Pioniere zu sehen sind, davon zeugen die Berichte über Reaktionen im sozialen Umfeld. Sie werden häufig als Abweichler betrachtet, müssen ihre Aufgabenteilung rechtfertigen, man klatscht über sie und auch am Arbeitsplatz stoßen sie oftmals auf wenig Verständnis und Vorbehalte. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen somit deutlich, dass von den Einkommensverhältnissen zwar wichtige An-

reize zur Veränderung der Aufgabenteilung ausgehen, sich aber zugleich noch immer Hemmnisse in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen finden.

Die Mehrheit der befragten Paare zeigt sich sehr zufrieden mit ihrer nichttraditionellen Form der Rollenteilung und würde diese Lösung jederzeit wieder wählen. Vor allem die sehr positiven Aussagen der Väter fallen auf: Sie berichten, dass die alternative Rollengestaltung eine „kolossale Bewusstseinsweiterung“ mit sich gebracht habe und sie die intensive Phase mit den Kindern als „wunderschöne Erfahrung“ erlebt hätten. Ein bemerkenswertes Ergebnis der Studie ist, dass sich die egalitäre Rollenaufteilung sehr positiv auf die Partnerschaft und die Zufriedenheit mit der Beziehung auswirkt. Es ist zu wünschen, dass diese sehr positiven Erfahrungen der befragten Paare mit ihrer Form der nichttraditionellen Rollenstruktur anderen Paaren, die einer nichttraditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit aufgeschlossen gegenüber stehen, als Vorbild dienen und sie ermutigen, ebenfalls diesen Weg zu versuchen.

Summary

The concepts „new fathers” and „new men” represent changed attitudes about gender roles today. However, at a behavioural level, social science research has observed a remarkable tenacity in the traditional division of labour in families. Wage differences between the sexes, which significantly promote the retention of a traditional role structure, are believed to be the main reason for this. Therefore, this pilot project examined the division of labour of couples in which the woman’s earnings are as high as or higher than those of the man. Qualitative interviews were conducted with both partners in 25 couples to pursue the question of which consequences a couple’s relative earnings have for a cooperative role structure as well as for the transition to parenthood.

The results show clear deviations from the "standard model" and thereby indicate that earnings have a significant influence on both the extent of professional activity as well as on how the partners share tasks. In addition to equal-rights ideals, the belief that both parents should be accessible to the children is an important motivation for an egalitarian distribution of employment and family work. While in these couples the man was not in the classical position of main earner, a role reversal was rare: in only four of the couples did the father alone take parental leave. Instead, upon the birth of a child, the couples searched for egalitarian solutions for the compatibility of family and professional work. Most of the couples divided parental leave such that neither partner had to “drop out” of professional life for a long time. These couples stressed that help with child care from a third party is indispensable to these arrangements. Household tasks were also consciously divided. The partners usually made sure that the person who spent more time at home also did a greater proportion of the family work.

Reports of reactions from their social environment testify that these couples can still be considered pioneers. They are often seen as deviant, must justify their division of tasks, and are the topic of gossip. At work, too, they often experience reservation and lack of understanding. The results of this study clearly show that while the income situation yields significant stimuli for changes in the division of labour, barriers are still present in almost all social fields.

The majority of the couples interviewed showed high satisfaction with their non-traditional role division and would be eager to choose this solution again. The very positive statements of fathers are particularly striking: they report that the alternative role organization

gave them a “colossal increase in awareness” and that their intense period with the children was a “wonderful experience”. One noteworthy finding of the study is that the egalitarian role distribution has a very positive effect on the partnership and on satisfaction with the relationship. It is hoped that the interviewed couples’ very positive experiences with their non-traditional role structure will serve as an example to other couples who are open to a non-traditional division of professional and family work and encourage them to try it, too.

1. Problemstellung und Zielsetzung

„Ich sprüh's auf jede Wand, neue Männer braucht das Land“, sang Ina Deter in ihrem erfolgreichen Pop-Hit 1982 und drückte damit den Zeitgeist einer Generation aus, die nach langer Diskussion um die Emanzipation der Frau nun das andere Geschlecht mehr in das Rampenlicht rückte. Jetzt, knapp 20 Jahre später, steht das Rollenbild des Mannes wieder im Blickfeld: Die Debatten um die „neuen Väter“ füllen die Gazetten; die wissenschaftlichen Veröffentlichungen zu diesem Thema mehren sich und auf der politischen Ebene sieht man Handlungsbedarf, der sich beispielsweise in einer Modifikation der familienpolitischen Maßnahmen „Erziehungsgeld und -zeit“ und in der Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ (des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) ausdrückt.

Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse machen auch vor der Familie nicht halt. Die Familienforschung befasste sich in der Vergangenheit, meist unter strukturellen Gesichtspunkten, hauptsächlich mit der Frage, inwieweit im Rahmen von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsprozessen auch die Familie Veränderungen erfährt. Diese wurden überwiegend unter den Schlagwörtern Individualisierung, Deinstitutionalisierung und Bedeutungsverlust der Familie diskutiert. Als Indikatoren wurden dabei vor allem soziodemographische Entwicklungen, Parameter des generativen Verhaltens und die hohen und zunehmenden Scheidungs- und Trennungsraten angeführt. Ausgehend von diesen Entwicklungen „ist also weiterhin von einer großen Varietät individualisierter, permanent wechselnder und nicht sehr stabiler Lebensformen auszugehen“ (Hoffmann-Nowotny 1995:14). Meist wurde die Diskussion um die Krise der Familie bislang anhand dieser strukturellen Parameter geführt.

Gesellschaftlicher Wandel und Modernisierung lösten auch einen sozialen Wandel der Geschlechterbeziehungen aus, der in der jüngsten Vergangenheit insbesondere in der Frauenforschung und Frauenpolitik heftig diskutiert wurde. Die Erosion von Traditionen und Normen, so die These, führte zur Verunsicherung der Individuen und zu einer Distanzierung der Frauen von der traditionellen Frauenrolle, berührte aber die Männer kaum (Metz-Göckel 1998). Wurde die Geschlechterrolle auf der Basis der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf lange Zeit auf dem Rücken der Frauen ausgetragen, rücken in jüngster Zeit zurecht auch die Männer und Väter immer mehr in den Blickpunkt der Familienforschung. Es hat jedoch ein Jahrzehnt gedauert, bis nach dem grundlegenden

Werk über Väter (Fthenakis 1985) wieder Publikationen aus der Familienforschung erschienen, die dieses Thema in den Mittelpunkt stellen (Matzner 1998, Vaskovics/Rost 1999, Werneck 1998, Zulehner/Volz 1999). Gleichzeitig mehren sich im englischsprachigen Bereich Forschungsarbeiten, die versuchen, neben einer Zusammenfassung der empirischen Befunde auch neue theoretische Modelle zu diesem Thema zu entwickeln (Booth/Crouter 1998) oder das Vaterschaftskonzept in einen sozialen und historischen Kontext zu stellen (LaRossa 1997). Allerdings gilt immer noch, was Nave-Herz bereits 1985 konstatierte, dass das Thema der „neuen Väter“ zwar Konjunktur habe, der hohen Zahl an pseudo-wissenschaftlichen Abhandlungen jedoch nur eine geringe Zahl an wissenschaftlichen Untersuchungen im deutschsprachigen Raum gegenüber stehe (Nave-Herz 1985: 46).

Wenn heute auf die starke Veränderung der Vaterrolle hingewiesen wird, darf nicht übersehen werden, dass es je nach historischem Kontext schon immer Veränderungen in der Rolle des Vaters und in den Funktionen der Vaterschaft (biologische, psychologische, rechtliche, soziologische) innerhalb der Familie gab. Der Begriff des Familienvaters geht zurück auf den Terminus „pater familias“ im Römischen Reich. Wichtig war zu dieser Zeit nicht die biologische Vaterschaft sondern die Legitimation des Kindes. Während die Erziehung der Mädchen hauptsächlich Sache der Mütter war, wurden die Söhne von den Vätern erzogen. Die Rolle des Vaters konzentrierte sich auf die strenge Kontrolle des Erwachsenwerdens ihrer Söhne, die der Macht des Vaters völlig unterstanden (Kniebiehler 1996).

Über die abendländische Vaterschaft nach dem Zerfall des römischen Reiches bis zum 11. Jahrhundert ist wenig bekannt. Insbesondere die arbeitende Bevölkerung (Leibeigene und abhängige Bauern) lebte in Sippen zusammen. Da es keine Kleinhaushalte gab, ist auch die Figur des Vaters nicht eindeutig. Kinder trugen nicht den Namen des Vaters und es gab eine Art Kollektivväter für ganze Gruppen. Die Rolle des Vaters in der Familie als abgegrenzte soziale Einheit ist im Mittelalter entstanden und wurde nach außen durch den gemeinsamen Familiennamen gekennzeichnet (Lempp 1989). Die spätmittelalterliche Gesellschaft war zwar patriarchalisch organisiert, aber das Vaterbild blieb undeutlich. Der Begriff des Vaters findet sich in Dokumentationen kaum und wurde höchstens im Verhältnis zu den Kindern aktenkundig festgelegt, z.B. im Testament oder anderen Rechtsverbindlichkeiten. Als Geschlechtsrollen im modernen Selbstverständnis sind Mutterschaft und Vaterschaft erst mit der intimisierten Kleinfamilie im 18. Jahrhundert entstanden (Opitz 1992). Während in der Zeit der patriarchalischen Gesellschaft emotionale Vater-

Kind Beziehungen verboten bzw. tabuisiert waren und die väterliche Autorität im Mittelpunkt stand, vollzog sich mit der Aufklärung ein Wandel der Vaterrolle. Durch Rousseau wurden neue Erziehungsziele formuliert: In Bezug auf den Vater soll sich das Kind nicht mehr nur unterordnen sondern seinen eigenen Charakter in voller Reinheit entfalten können. Rousseau kritisierte, dass für den Vater die Erziehungsaufgabe hinter seiner Berufspflicht rangiere; dies obwohl Berufs- und Familiensphäre in dieser Zeit noch nicht eindeutig voneinander getrennt waren. Diese Trennung etablierte sich im Laufe der fortschreitenden Industrialisierung immer deutlicher (Schütze 1988). Für die Vaterschaft waren damit eher theoretische als praktische Konsequenzen verbunden. Auch das Gesetzesprojekt zum Wohl des Kindes von 1880, in dem die Gewalt des Vaters eingeschränkt und die Kontrolle des Kollektivs verbrieft wurde, hatte nur geringen Realisationsgrad (Kniebiehler 1996). Aus der familialen Hausgemeinschaft des frühen 19. Jahrhunderts wurde im ausgehenden 19. Jahrhundert die Repräsentationsfamilie und damit ging erneut ein Wandel der Geschlechterrollen einher. Die Frau verliert durch den Verlust der häuslichen Produktion an Macht, bekommt aber gleichzeitig einen neuen Verantwortungsbereich, da sie jetzt de facto allein für die Pflege und Erziehung der Kinder zuständig ist. Die Vaterpflichten treten gegenüber denen der Mutter in den Hintergrund. Er wird von der täglichen „Mühe“ mit den Kindern zunehmend entbunden und tritt als „Disziplinierer“ auf, da Unterordnung und Gehorsam als Erziehungsgrundsätze immer bedeutsamer werden. Die männliche Rolle beinhaltet zunehmend die Unterdrückung der Gefühle. Ernsthaftigkeit und Nüchternheit werden wichtig und Strenge und Distanz werden von den Vätern insbesondere gegenüber den Söhnen zum Standardverhalten (Schütze 1988).

Die Rolle des Vaters und ihre Veränderung im 20. Jahrhundert ist im wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass das normativ verbindliche Leitbild des traditionellen Vaters zunehmend an Bedeutung verliert (Schneider 1989). Die Neuorientierung der Rolle der Frauen stellt auch die Väter vor neue Herausforderungen. Der Wandel der Vaterrolle wurde durch verschiedene Faktoren herbeigeführt: den Gleichberechtigungsgedanken und damit einhergehend ein verändertes Gerechtigkeitsempfinden in Bezug auf die Geschlechterrollen; veränderte Erwartungshaltungen der Wirtschaft, die auf weibliche Arbeitskräfte nicht mehr verzichten kann; die Entwicklung der Kleinfamilie mit geringer Kinderzahl, in der die Vormachtsstellung des Mannes zurückgedrängt wird. Nach dem Ende des zweiten Weltkriegs war für den Vater nicht mehr die Funktion als Familienoberhaupt am wichtigsten, es zählt vor allem Beruf, Leistung und Sozialprestige. Väter wendeten sich vornehmlich der Berufswelt zu und waren in der Familie großteils abwesend. Sie boten ihren Kindern zwar

zunehmenden Konsum an, aber nur noch in geringem Maß eine enge emotionale Beziehung (Lempp 1989). Das autoritäre Vaterkonzept wird im ausgehenden 20. Jahrhundert intellektuell stark angegriffen (Lenzen 1996), im Zuge einer auf Gleichberechtigung ausgerichteten Partnerschaft entsteht der Begriff der „neuen Männer“. In der Diskussion um die elterliche Sorge tauchen „neue Väter“ auf, die um Gleichbehandlung bei der elterlichen Sorge nach Trennung und Scheidung kämpfen. Es gibt zunehmend mehr Väter, die sich mit der Mutter zusammen auf die Geburt ihres Kindes vorbereiten und sich an seiner Pflege und Betreuung beteiligen. Die Masse an neuerer wissenschaftlicher, populärwissenschaftlicher sowie Ratgeber- und Betroffenenliteratur weist jedoch eine Vielzahl von unterschiedlichen und teilweise auch widersprüchlichen Thesen zum Thema „Vaterschaft heute“ auf: „So wird einerseits von der „vaterlosen Gesellschaft“ oder der „Krise des Paternalen“ und andererseits von der „neuen Väterlichkeit“ oder den „neuen Vätern“ gesprochen (Matzner 1998:12).

Derzeit weisen drei neuere repräsentative Studien darauf hin, dass es die „neuen Männer“ in Deutschland zumindest auf der Einstellungsebene gibt. In der Studie „Männer im Aufbruch“ konnten 23% der befragten Männer im Osten und 19% im Westen diesem Typ zugeordnet werden, der sich durch ein egalitäres Rollenkonzept auszeichnet (Zulehner/Volz 1999: 50). Die Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ kommt zu dem Ergebnis, dass 20% der Väter eigentlich gerne Elternzeit nehmen würden (Vaskovics/Rost 1999: 56) und eine neue Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt, dass sich nur noch 29% der Väter ausschließlich als Ernährer der Familie sehen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001: 8).

Doch auf der Verhaltensebene zeichnet die Realität derzeit noch ein ganz anderes Bild: Nur 1,5% der Elternzeit Nehmenden sind Väter und die Teilzeitquote der erwerbstätigen Männer liegt bei 4,2%. Scheinbar haben wir es mit einer Konstellation zu tun, die als „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ umschrieben werden kann.

Das *ifb* hat in der Vergangenheit zwei empirische Studien zu diesen Themen durchgeführt, mit dem Ziel, die Rollensituation der Väter heute näher zu beleuchten. Zum einen konnte anhand der Zeitverwendung junger Väter (Rosenkranz/Rost/Vaskovics 1998) gezeigt werden, dass Väter „besser als ihr Ruf“ sind, da sich die Mehrheit von ihnen – soweit es ihre Ressourcen zulassen – im Rahmen der Kinderbetreuung sehr wohl in die Familienarbeit einbringen. In der zweiten Studie über „Väter und Erziehungsurlaub“ (Vaskovics/Rost

1999) konnte im Gegenzug aufgezeigt werden, welche Restriktionen einem stärkeren Engagement der Väter entgegenstehen.

Fasst man die Forschungsergebnisse zum Übergang zur Elternschaft zusammen, zeigt sich einheitlich, dass meist die Frauen bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf „den Kürzeren ziehen“ und die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zeitweilig aufgeben. Eine wesentliche Ursache liegt darin, dass immer noch häufiger der Mann mehr zum Familieneinkommen beiträgt als die Frau und somit diese strukturellen Bedingungen in ganz erheblichen Maße zu einer traditionellen Rollenteilung beitragen. Bislang wenig beachtet worden ist in der Familienforschung die Frage, wie die Rollenaufteilung unter anderen sozialstrukturellen Rahmenbedingungen geregelt wird, beispielsweise, wenn das Einkommen der Frau höher ist als das des Mannes.

Auf der Basis dieses Forschungsstandes wurde eine Pilotstudie konzipiert, in deren Rahmen qualitative Interviews mit Paaren bzw. Familien durchgeführt wurden, die unter besonderen sozialstrukturellen Bedingungen in besonderem Maße von der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betroffen sind. Ausgehend von den Befunden, dass insbesondere die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zu der Beibehaltung der traditionellen Rollenstruktur beitragen und einer stärkeren Beteiligung der Männer an der Familienarbeit entgegenstehen, erschien es lohnenswert, insbesondere Paare zu analysieren, bei denen das Einkommen der Frau gleich hoch oder höher ist als das des Mannes. Die Zielsetzung war herauszufinden, wie solche Paare die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die innerfamiliäre Aufgabenteilung regeln und welche entsprechenden Bewältigungsstrategien sie diesbezüglich entwickelt haben

Die zentralen Fragestellungen der Pilotstudie waren dementsprechend:

- Welche Konsequenzen für die partnerschaftliche Rollenstruktur hat die Tatsache, dass die Frau der Haupternährer ist und wie ist der Übergang zur Elternschaft davon betroffen, insbesondere im Hinblick auf die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern?
- Werden von diesen Paaren spezielle Bewältigungsstrategien und partnerschaftliche Vereinbarkeitsarrangement zwischen Familie und Beruf entwickelt, die unter Umständen auch modellhaften Charakter haben können?
- Wie ist die Reaktion des sozialen Netzwerks auf die nichttraditionelle Rollenaufteilung und welche beruflichen Konsequenzen ergeben sich daraus für die Partner?

2. Methode und Stichprobe¹

Entsprechend der Zielsetzung des Projekts und angesichts der vorhandenen Ressourcen wurde eine qualitative Studie mit 50 qualitativen Interviews konzipiert. Um die Entscheidungsfindung und die Bewältigungsstrukturen, d.h. individuelle Lösungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Familien valide abbilden zu können war es nötig, die Sichtweise beider Geschlechter zu erfassen. So fiel die Entscheidung zugunsten einer Paarbefragung. Entsprechend dieser Konzeption wurden 25 Paare in die Pilotstudie einbezogen. Im Hinblick auf die Fragestellung der Studie wurde als konstitutives Merkmal der Stichprobe die finanzielle Situation der Elternpaare gewählt: Das Einkommen der Frau sollte gleich hoch oder höher als das des Mannes sein bzw. die Frau sollte *vor* der Geburt des letzten Kindes den gleichen oder größeren Teil zum Familieneinkommen beigetragen haben.

Zur Untersuchung der Fragestellung wurde eine qualitative Erhebungsmethode gewählt, ergänzt um einige standardisierte Fragen. Gleichzeitig wurde entschieden, dass es sinnvoller ist, beide Partner zu dem Thema zu befragen als nur die Väter, da die Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit beide Partner betrifft und somit eine gemeinsame Aufgabe darstellt. Als Erhebungsinstrument für den qualitativen Teil wurde das leitfadengestützte, teilstrukturierte Interview gewählt. Es ermöglicht zum einen, das Gespräch durch den Interviewleitfaden zu lenken, stellt die durchgängige Berücksichtigung bestimmter Themenbereiche sicher und ermöglicht den Vergleich zwischen den Interviews. Es bietet zum anderen dennoch viel Raum für ein unbeeinflusstes Erläutern, bringt die individuelle Logik, den individuellen Argumentationsverlauf zur Geltung und ermöglicht dem Befragten die Betonung der jeweils wichtigen Aspekte eigenen Handelns und Entscheidens.

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurde darauf geachtet, dass Fragen zu „soziodemographischen Daten“, zum „beruflichen Werdegang“, zur „ökonomischen Situation“ eher kurz gehalten wurden, während Fragen zur konkreten Ausgestaltung der Aufgabenteilung in den Bereichen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit und zu den Reaktionen des sozialen Umfeldes und der Herkunftsfamilien auf die nichttraditionelle Rollenstruktur mehr

¹ Eine ausführliche Beschreibung der Methode und Stichprobe der Pilotstudie findet sich im Anhang.

Raum gewidmet wurde. Schließlich waren auch die Empfehlungen von Interesse, die die Interviewten aufgrund ihrer Erfahrungen an die Politik bzw. Arbeitswelt richten würden.

Im Zuge der geplanten Paarbefragung sollten 25 Eltern-Paare einbezogen werden. Nachdem diese Stichprobengröße keinen Anspruch auf Repräsentativität hat, war die Auswahl des Befragungsraumes unproblematisch und es wurde aus pragmatischen Gründen der nordbayerische Raum gewählt. Nachdem das Merkmal „Individualeinkommen“ nicht in den Meldeämtern enthalten ist, entfiel die Möglichkeit eines Zuganges zur Stichprobe über die Meldeamtsdaten. Zur Gewinnung der Stichprobe wurden, um ein möglichst breites Spektrum an Personen anzusprechen, die Zugänge über Öffentlichkeitsarbeit (Zeitungsmeldungen), über Multiplikatoren (Aushänge in Kindergärten, Familienbildungsstätten, Beratungsstellen, Wirtschaftsunternehmen) und über das Schneeballverfahren gewählt. Über diese Wege war es relativ leicht, die anvisierte Stichprobengröße zu realisieren. Es zeigte sich jedoch bereits bei der Ziehung der Stichprobe, dass Paare, die das Stichprobenkriterium erfüllten, meist im akademischen Milieu zu finden waren. Da die meisten Paare sich auch durch ein hohes Maß an sozialem Engagement auszeichneten, war ihre Bereitschaft groß, an der Untersuchung teilzunehmen, so dass die Durchführung der Feldphase ohne nennenswerte Schwierigkeiten verlief.

Alle Untersuchungsteilnehmer wurden in einer face-to-face-Situation zwischen Mitte Februar und Ende April 2001 befragt. Die Interviews dauerten in der Regel bei den Frauen ca. 60 Minuten und bei den Männern etwa 90 Minuten. In Ausnahmefällen nahmen sie etwas mehr Zeit in Anspruch, das Maximum lag bei den Frauen bei ca. 75 Minuten und betrug bei den Männern 120 Minuten. Eine Beschreibung der Stichprobe nach soziodemographischen Variablen findet sich im Anhang.

3. Neue Väter und neue Mütter - aus Überzeugung oder Notwendigkeit?

Als Begründung für die geringere Beteiligung der Väter an familialen Aufgaben werden von Befragten in einschlägigen Untersuchungen (Vaskovics & Rost 1999) überwiegend ökonomische Gründe angeführt. Es wird betont, dass Väter mit ihrer Erwerbstätigkeit in den meisten Fällen ein höheres Einkommen erzielen könnten als ihre Partnerinnen. Mit der Geburt eines Kindes fällt ein Einkommen weg oder es verringert sich erheblich. Erwerbstätig bleibt daher der Partner, mit dem höheren Einkommen und dieser versucht zudem, den Verlust durch mehr berufliches und zeitliches Engagement so weit wie möglich zu kompensieren (Beitel & Parke 1998). Die meisten Väter bedauern, dass sie deshalb wenig Zeit mit ihrer Familie verbringen können. Dennoch scheinen nicht nur ökonomische Gründe die Entscheidung für eine traditionelle Aufgabenteilung zu bestimmen. Denn Kinder werden in den meisten Fällen in die Vollzeit Erwerbstätigkeit beider Eltern hinein geboren. Das Bildungsniveau von Frauen und Männern hat sich mehr als angeglichen und immer häufiger verfügen Frauen über eine berufliche Ausbildung, die der ihres Partners vergleichbar ist. Weshalb also ist die traditionelle Aufgabenteilung nach der Geburt eines Kindes immer noch die Norm?² Wie Vaskovics & Rost (1999) in ihrer Untersuchung zur Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter zeigen konnten, beeinflussen nach wie vor auch geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen die Entscheidung für eine bestimmte Aufgabenteilung.

Im Folgenden werden wir der Frage nachgehen, inwieweit Väter, die mit ihrer Partnerin eine Verteilung von Erwerbs- und Familientätigkeit praktizieren, die nicht der traditionellen entspricht, andere Einstellungen als „traditionelle“ Väter haben oder ob es auch in diesen Fällen primär ökonomische Gründe sind, welche die Aufgabenverteilung bestimmen.

² Nur knapp 2% der Väter nehmen zumindest einen Teil der Elternzeit (Vaskovics/Rost 1999).

3.1 Der Entscheidungsprozess

Um die unterschiedlichen Komponenten des Entscheidungsprozesses für die Übernahme einer nichttraditionellen Aufgabenverteilung und ihrer Ausgestaltung zu erfassen, stützen wir uns auf drei theoretische Konzepte: Rollentheoretische Annahmen (Greenstein 1996), austauschtheoretische Ansätze (Thibaut & Kelley 1986) und Annahmen der neuen Haushaltsökonomie (Dongen/Frinking/Jacobs 1995).

Im Rahmen der Rollentheorie wird davon ausgegangen, dass es in jeder Gesellschaft geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen gibt, die der Einzelne im Laufe seiner Sozialisation verinnerlicht und in seinem Verhalten zum Ausdruck bringt. Entspricht sein Verhalten nicht den Rollenzuweisungen, muss er mit Sanktionen durch das soziale Umfeld rechnen. Nicht mit dieser Theorie zu erklären sind Abweichungen von der Norm, die trotz zu erwartender Sanktionen von Individuen vorgenommen werden und langfristig gesellschaftliche Normen verändern können.

Auf der Grundlage der Rollentheorie stellen sich im Hinblick auf den Entscheidungsprozess folgende Forschungsfragen:

- Beeinflussen die Einstellungen zu den Geschlechtsrollen, welche den befragten Männern und Frauen in der Herkunftsfamilie vermittelt wurden, ihre eigenen Konzeptionen der Geschlechterrollen?
- Worin unterscheiden sich die Einstellungen und Normen der Befragten von denen, die in ihrer jeweiligen Herkunftsfamilie Gültigkeit hatten?
- Inwieweit dient die Gestaltung der Geschlechtsrollen in der Herkunftsfamilie als Vorbild für die Aufgabenteilung und das Zusammenleben in der eigenen Familie?

Im Rahmen der „neuen Haushaltsökonomie“ wird der Haushalt als kleines Unternehmen gesehen, dessen Ziel es ist, das Wohlbefinden seiner Mitglieder zu fördern. Dabei wird angenommen, dass das Wohlbefinden nur indirekt von den Gütern, die auf dem Markt erworben werden können, abhängig ist. Größeren Einfluss haben diejenigen Güter, die der Haushalt bzw. dessen Mitglieder mit Hilfe der Marktgüter und der eigenen Kompetenz herstellen. Eingeschränkt wird die „Produktion“ dieser „Güter“ durch die finanziellen Mittel, die dem Haushalt zur Verfügung stehen und die für die Produktion aufzuwendende Zeit. Nach dieser Theorie ist anzunehmen, dass dann eher eine traditionelle Aufgabenteilung

übernommen wird, wenn der Mann durch seine Erwerbstätigkeit höhere finanzielle Mittel

erwerben kann als die Frau und *er* gleichzeitig im Haushalt weniger „produktiv“ ist, d.h. geringere Kompetenzen hat und mehr Zeit aufwenden muss, um ähnliche Resultate zu erzielen wie seine Partnerin. Wie Untersuchungen zeigten, ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Partner bei größerer „Produktivität“ des Mannes im Haushalt und seiner geringeren „Produktivität“ im Erwerbsbereich die Rollen umkehren, wie es die Logik dieser Theorie nahe legt, dennoch gering. Möglicherweise stehen einer Rollenumkehr normative Geschlechtsrollenzuweisungen entgegen.

Aus der neuen Haushaltsökonomie lassen sich die folgenden Forschungsfragen ableiten:

- Folgt den Paaren in ihrer Entscheidung für eine nichttraditionelle Aufgabenteilung ökonomischen und/oder beruflichen Notwendigkeiten oder
- beruhte diese Entscheidung auf einem Wechselspiel zwischen Einstellungen und der Wahl der besseren Alternative in einer bestimmten familialen Situation?
- War die Entscheidung allein durch die Einstellungen der Mütter und Väter motiviert und nahmen sie dafür auch berufliche und/oder ökonomische Nachteile in Kauf?

Ein weiterer Faktor, der die Entscheidung für eine spezifische Aufgabenverteilung beeinflusst, sind die Machtverhältnisse in der Partnerschaft. Um ihren Einfluss zu erfassen, sind austauschtheoretische Annahmen geeignet. Sie besagen, dass die Interaktion zwischen Partnern als eine Form des Austauschs gesehen werden kann, wobei jeder Partner versucht, seinen Gewinn bzw. Nutzen zu maximieren und seine Kosten zu minimieren (Thibaut & Kelley 1986). Derjenige Partner, der über die größeren Ressourcen verfügt (Geld, Bildung, soziale Kompetenz u.v.a.), hat im Austauschprozess größere Chancen seinen Nutzen zu maximieren und Kosten zu minimieren, wie z.B. ungeliebte Arbeiten an den Partner zu delegieren. Was die Partner jeweils als ihren Nutzen bzw. ihre Kosten ansehen ist individuell unterschiedlich und steht in Zusammenhang mit ihren Präferenzen und ihrer Lebensplanung.

Auf der Grundlage der Austauschtheorie lassen sich Fragestellungen verfolgen, die Aufschluss darüber geben, inwieweit die Machtverhältnisse in der Partnerschaft die Entscheidung für eine nichttraditionelle Aufgabenteilung beeinflussen:

- Kann die Entscheidung für eine nichttraditionelle Aufgabenteilung auf die größeren Ressourcen bzw. die größere Macht eines Partners in der Partnerschaft zurückgeführt werden?
- Werden ungeliebte Aufgaben wie z.B. die Haushaltsaufgaben im Rahmen der übernommenen Aufgabenteilung demjenigen Partner übertragen, der die geringeren Ressourcen in die Familie einbringt?

Bei der Darstellung des Ergebnisses der vorliegenden Studie sollen vor allem die Fragestellungen, die sich aus der Theorie zu den Geschlechterrollen und den theoretischen Ansätzen der neuen Haushaltsökonomie ableiten lassen, bearbeitet werden. Die Machtverhältnisse in den Partnerschaften der befragten Männer und Frauen lassen sich lediglich mittelbar über die Verteilung „ungeliebter“ und/oder „machthaltiger“ Aufgaben erfassen, da sie nicht explizit Gegenstand der Befragung waren. Sie stehen deshalb nicht im Mittelpunkt der Analyse.

3.1.1 Gelernte und entwickelte Einstellungen – förderliche und hinderliche Faktoren bei der Entscheidungsfindung

Als Indikator für erlernte Einstellungen, welche die Geschlechtsrollen betreffen, kann die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie des jeweiligen Partners herangezogen werden. Dabei ist die Frage, inwieweit sich die Partner bei der Gestaltung ihrer eigenen Aufgabenteilung an der Aufgabenteilung ihrer Eltern orientieren.

Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie – Modell oder Gegenbild

In den Herkunftsfamilien der Befragten lässt sich ein relativ breites Spektrum der Aufteilung der Erwerbstätigkeit zwischen den Eltern feststellen, wobei die traditionelle Aufgabenteilung dominierte, die dem Vater die Ernährerrolle und der Mutter die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zuweist. Dementsprechend bildeten Herkunftsfamilien, in denen beide Eltern auch nach der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig blieben, eine Minderheit. Ein Rollentausch, bei dem der Vater für die Familienarbeit zuständig ist und die Mutter die Ernährerrolle übernimmt, kam in den Herkunftsfamilien nicht vor.

Berufstätigkeit von Mutter und Vater in der Herkunftsfamilie

Wenn die Mutter auch nach der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig blieb, war es meist die ökonomische Situation der Herkunftsfamilie, die dies notwendig machte. Zum großen Teil hatten die Eltern in diesen Fällen einen eigenen Betrieb oder ein Geschäft, wofür die

Mitarbeit der Mutter erforderlich war. Diese Erwerbsform ermöglicht sowohl Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages als auch bei der Festlegung des Umfangs der Berufstätigkeit und erleichtert damit die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

In einigen Fällen hatte die Mutter ihre Erwerbstätigkeit in der familienintensiven Phase aufgegeben, um danach wieder in die Berufstätigkeit einzusteigen, während der Vater durchgehend erwerbstätig war. Manche Mütter schieden erst nach der Geburt des zweiten oder dritten Kindes aus dem Berufsleben aus. Sie versuchten den vollständigen Ausstieg aus dem Berufsleben, sei es aus ökonomischen Gründen und/oder weil sie gerne erwerbstätig waren, so lange wie irgend möglich hinauszuschieben, indem sie auf die Unterstützung der Oma oder einer anderen Verwandten zurückgriffen.

Meine Mama ist die ersten sieben Jahre weiterhin in die Arbeit gegangen, und die Kinder waren dann bei der Oma, tagsüber. Erst ab dem dritten Kind hat sie das Arbeiten aufgehört [...] Das finde ich sehr bewundernswert, dass sie das gemacht hat damals, und zwar halt aus finanziellen Gründen hauptsächlich. (Frau; Alter: 29 Jahre)

Die Berufstätigkeit der Mutter bedeutete jedoch in den meisten Fällen nicht, dass sich die Väter stärker an der Familienarbeit beteiligt hätten. Abgesehen von wenigen Ausnahmen, dominierte auch in Herkunftsfamilien mit berufstätiger Mutter, die traditionelle Rollenzuschreibung.

Modell war's eigentlich nicht, weil trotzdem, dass sie gearbeitet hat, war eigentlich doch noch die traditionelle Rollenverteilung vorhanden, also dass mein Vater nichts im Haushalt gemacht hat und nichts kindererziehungsmäßig. Meine Mutter hat eigentlich zwei Berufe gehabt, die Landwirtschaft und den Haushalt. Das war ja nicht so, dass sie sich das geteilt hätten. Mein Vater hat nie gekocht, nie geputzt. (Mann; Alter: 47 Jahre)

Herkunftsfamilie mit traditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

In den meisten Fällen wurde bei Geburt des ersten Kindes eine Aufgabenteilung übernommen, die der Mutter die Hauptverantwortung für die Familientätigkeit und dem Vater die Ernährerrolle zuwies. Nicht in allen Fällen kann dies darauf zurückgeführt werden, dass die Mutter aufgrund ihrer Ausbildung und/oder beruflichen Stellung weniger gut in der Lage gewesen wäre, die Ernährerrolle zu übernehmen als der Vater. Vielmehr streuen die berufliche Qualifikation und Stellung relativ weit und reichen von ungelernten Kräften über Facharbeiterinnen, kaufmännische Angestellte bis hin zur Geschäftsleiterin und Diplombibliothekarin. Das berufliche Qualifikationsspektrum bei den Vätern ist ähnlich breit.

Auch war die traditionelle Aufgabenteilung nicht ausschließlich Resultat der ökonomischen Situation der Herkunftsfamilie zum Zeitpunkt der Familiengründung. Die Eltern mit traditioneller Aufgabenteilung verfuhrten anscheinend auch dann nach der Regel „sobald die Kinder kommen, bleibt die Frau zuhause“, wenn dies für die ökonomische Situation der Familie nicht die günstigste Lösung war. In manchen Fällen fügte sich die Mutter dem Diktat ihres Ehemannes, für den eine Ehefrau und Mutter „ins Haus zu den Kindern“ gehörte, obwohl sie selbst gerne berufstätig gewesen wäre.

Bei meinen Eltern war es ganz klassisch. Mein Vater hat gleich nach der Hochzeit beschlossen, dass, wenn Kinder kommen, er arbeitet und nicht meine Mutter. Und das hat sie auch nie mehr gemacht, obwohl sie damals sogar mehr verdient hat als mein Vater. Mein Vater war Lehrer und meine Mutter Angestellte in einer Krankenkasse. Es wäre nie denkbar gewesen, wenn ein Kind kommt, dass der Mann „Kinderkram“ macht. (Frau; Alter: 39 Jahre)

Viele dieser Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt der Kinder aufgegeben hatten, konnten auch dann, wenn sie sich darum bemühten, nach der familienintensiven Phase im Berufsleben nicht mehr Fuß fassen. Teilweise lag dies an ihren überholten beruflichen Kenntnissen, ausschlaggebender war jedoch, dass die Rahmenbedingungen der Familie und die Aufgabenorganisation eine nicht erwerbstätige Mutter erforderten.

Also bei mir war es so: Sobald meine, ich bin das ältere Kind, sobald ich auf der Welt war, ist meine Mutter zuhause geblieben und ist quasi jetzt immer noch zuhause. Hat dann nie wieder einen ernsthaften Berufseinstieg geschafft, die ist Diplom-Bibliothekarin. Es ist jetzt auch auf dem Land, wo sie jetzt gebaut haben und wohnen, nicht einfach da eine Stelle zu kriegen. Sie gibt Klavierunterricht nebenher[...] (Mann; Alter: 31 Jahre)

Für die Befragten selbst ist die traditionelle Aufgabenverteilung in ihrer Herkunftsfamilie kein nachahmenswertes Vorbild. Im Nachhinein wird sie jedoch von den meisten Befragten aufgrund der Einsicht akzeptiert, dass es in ihrer Kindheit angesichts der gesellschaftlichen Verhältnisse und Normen für ihre Eltern kaum Alternativen dazu gegeben habe.

Mein Vater hat Vollzeit in der Maßschneiderei gearbeitet. Meine Mutter hat keinen Beruf erlernt und war immer daheim ([...].) Für sie war das in Ordnung. Sie waren glücklich so([...].) Ich denk, sie haben das schon gut gemacht. Da muss man auch die Lebenssituation sehen, nach dem Krieg. Wie die gestartet sind, da haben die Unglaubliches vollbracht. Insofern bewundere ich das, aber es wäre für mich kein Modell. Es war auch kein Gegenmodell. Und meine Eltern haben immer toleriert, dass ich neue Wege gehe. (Frau; Alter: 34 Jahre)

Mein Vater war selbstständig, der hat sehr viel gearbeitet. Meine Mutter war so vier Wochen nach der Entbindung zuhause und dann hat sie immer gleich wieder gearbeitet. Manchmal Vollzeit, manchmal Teilzeit [...]. Wenn er (der Vater) dann am Wochenende da war, dann haben wir schon viel unternommen) (keine Hausarbeit) der war mehr für den Garten zuständig und so die schwereren Arbeiten. Technische Sachen eher [...]. Ich kann jetzt nur sagen, dass ich wirklich das Gefühl hab, dass ich sehr viel anders mache als meine Eltern. Die Situation ist nun mal eine ganz andere. Wenn ich jetzt sehe: Meine Mutter hatte keine Gelegenheit irgendwo eine Ausbildung zu machen, nach dem Krieg. Und ich hab eine Ausbildung, eine sehr lange Ausbildung hinter mich bringen können. Und sie konnten mir das auch finanzieren. Da warn ganz andere Möglichkeiten da. Und auch viel mehr Freiheit zu entscheiden, die sie nicht hatten. (Frau; Alter 40: Jahre)

Aber auch die Erwerbstätigkeit beider Eltern in der Herkunftsfamilie hat nicht immer Vorbildcharakter für die Verteilung in der eigenen Partnerschaft. Während Befragte, deren Eltern eine traditionelle Aufgabenteilung praktizierten, die geringe Verfügbarkeit des Vaters und/oder dessen Dominanz und die Unzufriedenheit der Mutter mit dem „Nur-Hausfrauen-Dasein“ negativ bewerten, sehen diejenigen, deren Eltern beide berufstätig waren, die Nachteile dieser Aufgabenverteilung in der geringen Verfügbarkeit der Eltern und in der Doppelbelastung der Mutter.

Ich beurteile die Aufteilung meiner Eltern als schlecht und zwar deswegen, weil mein Vater so viel gearbeitet hat, dass wir fast nie was miteinander gemacht haben. Auch nicht am Abend, wenn wir ihn mal gebraucht hätten, da war er fertig von der Arbeit, kam um sieben, halb acht heim. Das war für mich auch ein Beweggrund zu sagen, also ich werde garantiert einen anderen Lebensweg einschlagen, wie, wenn ich ein Kind habe, das kann so nicht sein. Aus der Erfahrung, der Entbehrung, habe ich schon die Motivation daraus geschöpft, das völlig anders zu machen. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Wie aus den angeführten Beispielen ersichtlich ist, lehnt die Mehrheit der Befragten die Aufgabenteilung ihrer Eltern als Vorbild für die eigene Aufgabenorganisation ab. Nur wenige sehen in ihr jedoch ein ausgesprochen negatives Beispiel. In solchen Fällen hatten die Eltern überwiegend eine traditionelle Aufgabenteilung übernommen. Doch auch die Erwerbsbeteiligung beider Eltern kann als Gegenbild wirken. Sie ist dann Gegenbild für die Organisation der Aufgaben in der eigenen Familie, wenn:

- die Mutter auf die Hausfrauen- und Mutterrolle reduziert und damit in ihren Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt und/oder beruflich dequalifiziert wurde,
- die Familienarbeit der Mutter wenig Anerkennung fand und der Vater die Familie autoritär dominierte,

- der Vater die Mutter bei der Familienarbeit nicht unterstützte und für die Kinder kaum verfügbar war,
- beide Eltern beruflich so stark beansprucht waren, dass wenig gemeinsame Zeit mit den Kindern blieb.

Für die meisten der befragten Männer und Frauen wirkt die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie nicht als Gegenbild. Sie ist jedoch auch kein Vorbild, sondern wird in den Fällen akzeptiert, in denen:

- die Berufstätigkeit der Mutter eine ökonomische Notwendigkeit war,
- der Verdienst des Vaters es erlaubte, dass sich die Mutter auf die Familienarbeit konzentrieren konnte, was vor dem Hintergrund der damalige Einstellung als Privileg galt,
- es von den Befragten in ihrer Kindheit als angenehm empfunden wurde, dass die Mutter bei traditioneller Aufgabenteilung oder Teilzeitarbeit weitgehend verfügbar war,
- die übernommene Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie einer freien Entscheidung beider Eltern entsprach und beide damit zufrieden waren,
- der Vater trotz beruflicher Beanspruchung für die Kinder präsent war und die Mutter bei der Hausarbeit unterstützte,
- die berufstätige Mutter Erwerbs- und Familienarbeit optimal organisieren und als Mutter verfügbar sein konnte sowie von Personen außerhalb der Familie kompetent unterstützt wurde.

Einstellungen und Werthaltungen in der Herkunftsfamilie und ihre Vorbildfunktion

Dass die Eltern der befragten Männer und Frauen eher traditionelle Aufgabenteilungen übernommen hatten, bedeutet nicht zwangsläufig, dass sie ihre Kinder auf traditionelle Geschlechtsrollen festlegten. Einige der Befragten erlebten auch in Herkunftsfamilien, in denen eine traditionelle Aufgabenteilung praktiziert wurde, partiell Elemente einer geschlechts-unspezifischen Aufteilung der Familienarbeit.

Meine Mutter hat zuhause alles gemacht, auch alles, was sonst der Mann im Haus macht. Das Finanzielle, Handwerker beaufsichtigen [...] Wir hatten nur eine Art Militärbesprechung beim Frühstück um sechs, wo mein Vater Aufgaben verteilt hat, wenn es was war, was wir selber gemacht haben. Ansonsten war klar, das macht die Mutter. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Es war schon so, dass mein Vater den Verdienst heimgebracht hat. Meine Mutter hat allerdings, als wir ein bestimmtes Alter erreicht hatten [...] mitgearbeitet (alle Kinder in der Schule). Also sie hat dann auch einen Halbtagsjob gehabt, aber der Hauptverdiener war mein Vater. Aber der hat auch immer daheim mitgeholfen. Er war keiner, der heim kam, sich in den Sessel gesetzt hat, Beine hoch und das Essen musste auf dem Tisch stehen [...]. Er hat dann auch einmal gekocht oder eingekauft oder Wäsche aufgehängt oder Schuhe geputzt [...] von daher sehe ich das als selbstverständlich, dass ein Mann daheim auch was macht [...]. Mein Mann hat das ganz anders erlebt in seiner Familie, da hat der Vater gar nichts gemacht. Aber er sieht es auch anders als sein Vater. (Frau; Alter: 40 Jahre)

In anderen Herkunftsfamilien mit traditioneller Aufgabenteilung achteten die Eltern darauf, dass alle Kinder unabhängig von ihrem Geschlecht eine gute berufliche Ausbildung erhielten, die ihren Fähigkeiten entsprach.

Bei uns war nur der Vater berufstätig, die Mutter war Hausfrau und Mutter [...] Meine Mutter war ganz zufrieden mit ihrem Leben, die wollte immer mehrere Kinder haben, und in der Zeit, in der sie aufgewachsen war, war das ja auch ganz selbstverständlich. Sie ist eher aufgegangen in ihrer Rolle [...]. Ihre Vorstellung (der Eltern) war eben, wenn wir ihnen keine materielle Mitgift geben können, ermöglichen wir allen Kindern eine gute Ausbildung. Was sie dann daraus machen ist eine andere Frage. Es war nicht mit Druck, du musst mal den und den Beruf ergreifen, überhaupt nicht. (Frau; Alter: 47 Jahre)

Sowohl die Brüche in der ansonsten traditionellen Aufgabenverteilung als auch die in vielen Fällen eher geschlechtsunspezifische Erziehung und Ausbildung, erlaubt es den Befragten in ihrer eigenen Partnerschaft neue Wege zu gehen. Zwar ist die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie dabei lediglich für sieben (von insgesamt 50) der Befragten (fünf Frauen und zwei Männer) Vorbild für die Gestaltung der Aufgabenverteilung in der eigenen Familie. In anderen Bereichen ist das Zusammenleben der Eltern für die Befragten jedoch durchaus richtungsweisend. So geben 20 der 50 befragten Männer und Frauen an, sie hätten durch die positiven oder auch negativen Erfahrungen in ihrer Herkunftsfamilie Werthaltungen und Einstellungen entwickelt, die sie bei ihrer Aufgabenteilung und in ihrem Zusammenleben in der eigenen Familie beachten würden:

- Gleichberechtigung in Partnerschaft und beruflicher Entwicklung

Am häufigsten betreffen diese Werthaltungen die Gleichberechtigung von Mann und Frau in der Partnerschaft. Vor allem die Frauen sehen in dem Bemühen ihrer Eltern, den Kindern, unabhängig von deren Geschlecht, eine gute Ausbildung zu ermöglichen, eine bedeu-

tende Zielsetzung, die sie in ihrer Aufgabenteilung und im Rahmen ihrer Elternverantwortung verwirklichen wollen.

- Verfügbarkeit beider Eltern für die Kinder

Ebenfalls wichtige Richtlinien für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit sind die Verfügbarkeit beider Eltern für ihre Kinder und die mit der Familie verbrachte Zeit.

- Gegenseitiges Vertrauen und Zusammenhalt in der Familie

Für einige hat das gegenseitige Vertrauen, der Zusammenhalt auch in schwierigen Lebenssituationen und die emotionale Nähe von Eltern und Kindern in der Herkunftsfamilie Vorbildcharakter. In diesem Zusammenhang betonen diejenigen Männer und Frauen, die einen engagierten Vater hatten, wie sehr sie das Zusammensein mit ihm schätzten bzw. als Kind geschätzt hatten. Diese Erfahrung wollen sie ihren Kindern ebenfalls ermöglichen. Auch das Fehlen dieser Merkmale in der Herkunftsfamilie fördert offensichtlich das Bemühen, sie in der eigenen Familie zu verwirklichen.

- Transparenter und konsequenter Erziehungsstil, den Kindern Grenzen setzen

In der Erziehung ihrer Kinder bemühen sich die Paare um Transparenz, wie sie dies in ihrem Elternhaus erlebt oder entbehrt haben. Den Kindern werden die Erziehungsmaßnahmen der Eltern kindgerecht erklärt. Dabei versuchen sie ihren Kindern sinnvolle Grenzen zu setzen und scheuen vor Konflikten mit ihnen nicht zurück, wenn sie dies für notwendig halten.

17 der 50 befragten Personen können keinen Einfluss ihrer Herkunftsfamilie auf die Gestaltung des eigenen familialen Zusammenlebens benennen oder meinen ausdrücklich, es gebe keinen, da sich ihre familiale Situation nicht mit der ihrer Eltern vergleichen lasse.

Einstellungen - ihr Einfluss auf die Entscheidung für die nichttraditionelle Aufgabenteilung

Welches sind nun die Einstellungen, die für die befragten Männer und Frauen für die Übernahme einer nichttraditionellen Verteilung der Aufgaben maßgeblich waren bzw. sind?

An erster Stelle wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau in den Lebensbereichen Beruf und Familie genannt. Sie beinhaltet eine möglichst egalitäre Beteiligung beider Eltern vor allem an der Erwerbstätigkeit aber auch an den Familienaufgaben. Wichtig ist beiden Partnern, ihren Kindern die Möglichkeit zu geben, zu Mutter und Vater enge emotio-

nale Beziehungen aufzubauen. Um dies zu gewährleisten, erscheint ihnen die Verfügbarkeit beider Eltern für das Kind oder die Kinder notwendig. Dabei sind sie der Überzeugung, dass Vater und Mutter gleichermaßen geeignet sind, kleine Kinder zu betreuen, zu versorgen und zu erziehen. Abstriche von dieser Überzeugung werden nur für die Zeit des Stillens gemacht.

Uneinheitlich sind die Einstellungen zur außerfamilialen Betreuung der Kinder unter drei Jahren. Die meisten Paare befürworten die Betreuung durch Verwandte, Nachbarn, Tagesmütter oder Institutionen (die über eine Babysittertätigkeit hinausgeht) lediglich, wenn sie notwendig ist, um kurze Zeiten zu überbrücken, in denen beide Partner berufsbedingt abwesend sind. Vor allem für die Mütter ist die außerfamiliale Betreuung von kleinen Kindern nicht die Ideallösung. Die Väter haben dazu eher eine positive Einstellung. Wenn die Eltern die Betreuung durch eine Tagesmutter oder Kinderkrippe positiv einschätzen, wird insbesondere die dadurch erweiterte Erfahrungswelt des Kindes als Vorteil hervorgehoben. Nur ein Paar lehnt jegliche Form der außerfamilialen Betreuung für Kinder unter drei Jahren ab.

Diese Einstellungen unterscheiden sich wesentlich von denjenigen, mit denen üblicherweise traditionelle Aufgabenteilungen begründet werden und die nach Angaben der Befragten auch in ihrer Herkunftsfamilie als Begründung für eine traditionelle Aufgabenteilung dienten:

- Insbesondere kleine Kinder gehören zur Mutter. Sie ist natürlicherweise besser geeignet, diese zu betreuen und zu versorgen als der Vater.
- Der Beruf ist für Frauen weniger wichtig als für Männer, da der primäre Aufgabenbereich der Frau die Familie ist.
- Hauptaufgabe des Mannes bzw. Vaters ist es, die finanzielle Grundlage der Familie zu sichern und ihren Lebensstandard zunehmend zu verbessern.
- Fremdbetreuung, insbesondere institutionelle Betreuung von Kindern unter drei Jahren, ist nur in Notlagen gerechtfertigt.
- Wenn der Mann gut verdient, sollte er es seiner Frau ermöglichen, nicht erwerbstätig zu sein und sich dem Haushalt und der Familie zu widmen.

Zwischen den Einstellungen der befragten Männer und Frauen und denen ihrer Eltern mit traditioneller Aufgabenteilung liegen Jahrzehnte gesellschaftlicher Entwicklung. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie auch dann ihre Vorbildfunktion für die Gestaltung der Verteilung von Aufgaben in der eigenen Familie

verloren hat, wenn sie für die Befragten kein Gegenbild darstellt, sondern für die Elterngeneration akzeptiert wird. Die Frage, inwieweit dennoch Einstellungen aus der Herkunftsfamilie die Gestaltung des familialen Zusammenlebens und vor allem die Zukunftsplanung der befragten Männer und Frauen beeinflussen, soll im Zusammenhang mit der Darstellung der übernommenen Aufgabenteilungen und der Zukunftsplanung behandelt werden.

3.1.2 Berufliche und familiale Entwicklungen als Voraussetzung nichttraditioneller Aufgabenteilungen

12 der 25 Paare geben an, dass nicht ihre Einstellungen, sondern ihre Lebenssituation z.Zt. der Geburt des ersten oder eines weiteren Kindes für die Übernahme der nichttraditionellen Aufgabenteilung ausschlaggebend gewesen sei und sechs Paare meinten sowohl Einstellungen als auch die Lebenssituation hätten dabei eine Rolle gespielt.

Eindeutig situationsbedingt war die Entscheidung in jenen Fällen, in denen der Mann deutlich schlechtere berufliche Möglichkeiten hatte als seine Partnerin und diese Situation sich absehbar auch kaum verändern ließ (fünf der 25 Paare, siehe exemplarisch hierzu Tab. 1).

Tab. 1: Beispiele: Die berufliche Situation des Vaters führt zur Rollenumkehr

Paar Nr.	Berufsverlauf		Arbeitszeit/ Elternzeit	Kinder im Haus- halt Stichjahr 2001
	Mann	Frau		
17	Abitur, Berufssoldat, Ausbildung zum Software-Ingenieur ohne verwertbaren Abschluss, auf Wunsch der Partnerin Bundeswehr verlassen, arbeitslos, Familienzeit, geringfügig selbstständig mit Modellbau	Studium Pädagogik und Bildungsarbeit, Vollzeit erwerbstätig als Bildungsreferentin, währenddessen Geburt der Kinder	Mann übernahm die Betreuung beider Kinder	1. Kind = 5 Jahre 2. Kind = 2 Jahre
23	Ausbildung zum Landwirt, erwerbstätig, arbeitslos, häufiger Stellenwechsel, arbeitslos, Familienzeit, geringfügig erwerbstätig	Studium, Promotion, Studium Lehramt, währenddessen Geburt der Kinder, ohne Unterbrechung erwerbstätig, seit 1996 reduziert auf $\frac{3}{4}$ Stelle	Mann in Elternzeit, übernahm die Betreuung beider Kinder	1. Kind = 11 Jahre 2. Kind = 9 Jahre

Obwohl die Rollenumkehr aus pragmatischen Gründen erfolgte, bedeutet dies nicht, dass sich die Väter als Hausmänner bzw. Hauptverantwortliche für die Familienarbeit unzufrie-

den fühlen. Im Gegenteil, sie sind mit der Aufteilung sehr zufrieden und werden sie auch zukünftig nur wenig verändern. So möchten zwei Väter ihre geringfügige Selbstständigkeit ausbauen. Aufgrund der Marktsituation sehen sie jedoch nur langfristig Chancen dafür. Da ihre Partnerinnen gut verdienen, bedeutet dies jedoch keine finanzielle Notlage für die Familie. Es sind eher die Partnerinnen, die finden, dass die Rollenumkehr eine Notlösung ist. Wirklich unzufrieden mit der Aufgabenverteilung ist aber nur eine Mutter. Sie wünscht sich, dass ihr Partner zum Einkommen der Familie durch seine Erwerbstätigkeit beiträgt, da auch ihre berufliche Situation nicht gesichert ist.

Tab. 2: Beispiele: Einstellungen und situative Bedingungen führen zu einer nichttraditionellen Aufgabenteilung

Paar Nr.	Berufsverlauf		Arbeitszeit/ Elternzeit	Kinder im Haushalt Stichjahr 2001
	Mann	Frau		
	Mann übernimmt die Familienarbeit, da seine Partnerin beruflich etabliert ist			
9	Studium der Mathematik abgeschlossen, wollte in diesem Beruf nicht arbeiten, Familienzeit/Hausmann, erbt eine Schreinerei und übernimmt geringfügig Schreinerarbeiten	Studium abgeschlossen, eigene Praxis, selbstständig, währenddessen Geburt der Kinder, konnte sich nie vorstellen, Hausfrau zu sein	Mann: immer Hausmann Frau: ca. 50 Std. Berufstätigkeit pro Woche	1. Kind = 14 Jahre 2. Kind = 12 Jahre 3. Kind = 2 ½ Jahre
	Mann übernimmt Familienarbeit wegen einer beruflich bedingten Unterbrechung			
2	Studienabschluss, erwerbstätig befristete Projektstellen an der Universität, Ende des Projektes, Elternzeit	Studienabschluss, erwerbstätig mit halber Projektstelle an wiss. Institut, Elternzeit, wieder erwerbstätig in gleicher Stellung	Elternzeit geteilt	1. Kind = 2½ Jahre
	Mann übernimmt Familienarbeit, um der Partnerin den Berufseinstieg zu ermöglichen			
22	1987 Studium abgeschlossen, erwerbstätig im Planungsamt (öffentlicher Dienst), Elternzeit, Arbeitszeit reduziert auf eine $\frac{2}{3}$ Stelle	Studium Lehramt 1994 abgeschlossen, Geburt der Kinder, seit 1 Jahr als Lehrerin Vollzeit erwerbstätig	Elternzeit geteilt, überwiegend vom Mann in Anspruch genommen	1. Kind = 6 Jahre 2. Kind = 3 Jahre

Bei 10 der 25 Paare war die berufliche Situation des Vaters zur Zeit der Geburt des ersten oder eines weiteren Kindes eher unsicher, während die Mutter ein sicheres Arbeitsverhältnis hatte und/oder ihr Beitrag zum Familieneinkommen höher war als der ihres Partners.

Hauptgrund für die berufliche Unsicherheit des Mannes war überwiegend ein noch nicht oder erst vor kurzem abgeschlossenes Studium. In diesen Fällen wurde der Berufseinstieg des Mannes durch die Elternzeit verzögert. Bei einem Paar fiel das Ende einer befristeten Projektstelle des Mannes mit dem Ende des Mutterschutzes zusammen und in zwei Fällen standen die Väter am Beginn einer selbstständigen Tätigkeit. Manche Väter verzögerten den eigenen Berufseinstieg oder reduzierten ihre Erwerbstätigkeit, um der Partnerin die Konsolidierung ihrer beruflichen Stellung oder den Ausbau der Selbstständigkeit zu ermöglichen. Inwieweit der zeitweise Verzicht auf das eigene berufliche Fortkommen in der Einstellung begründet ist, dass Frauen das gleiche Recht auf eine berufliche Karriere haben wie Männer, oder auf der Annahme beruht, dass die Partnerin gerade die besseren Chancen hat, sich beruflich zu etablieren, lässt sich nicht mit Gewissheit sagen. Wahrscheinlich spielten beide Gründe für die Entscheidung der Männer eine Rolle.

Nur bei sieben Paaren (von 25 Paaren) ist die Wahl ihrer Aufgabenteilung überwiegend auf Einstellungen zurückzuführen. Situative Bedingungen spielten lediglich insofern eine Rolle, als die Partner zum Zeitpunkt der Entscheidung in etwa gleich gut verdienten und in Arbeitsverhältnissen standen, die es ihnen ohne große berufliche Einbußen erlaubten, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren oder Elternzeit zu nehmen. In den meisten dieser Fälle reduzierten beide Partner oder der Vater allein die Arbeitszeit und/oder teilten sich die Elternzeit. Mit derartigen Regelungen wird vermieden, dass ein Partner für längere Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigt. Dies entspricht der wiederholt geäußerten Einstellung, dass Mann und Frau sowohl im beruflichen als auch im familialen Bereich engagiert sein sollten.

Tab. 3: Beispiele: Einstellungen bedingen eine nichttraditionelle Aufgabenteilung

Paar Nr.	Berufsverlauf		Arbeitszeit/ Elternzeit	Kinder im Haushalt Stichjahr 2001
	Mann	Frau		
15	Studium abgeschlossen, erwerbstätig als Bildungsreferent, 1 Jahr Elternzeit, danach reduziert erwerbstätig	Studium Sozialarbeit, Vollzeit erwerbstätig, Elternzeit 2 Jahre, reduziert auf ½ Stelle	Elternzeit geteilt, beide erwerbstätig mit reduzierter Arbeitszeit	1. Kind = 2 ¾ Jahre
20	Studium Lehramt, ein Jahr erwerbstätig, Elternzeit, danach reduziert erwerbstätig	Studium Lehramt, 1. Kind Elternzeit, dann 10 Monate erwerbstätig, 2. Kind Elternzeit verlängert	Elternzeit geteilt, Frau in Elternzeit, Mann reduziert erwerbstätig	1. Kind = 5 Jahre 2. Kind = 3 Jahre

Insgesamt sind die meisten Paare mit ihrer nichttraditionellen Aufgabenteilung zufrieden. Am zufriedensten sind diejenigen Paare, die eine annähernde Gleichverteilung von Erwerbs- und Familientätigkeit praktizieren, d.h. bei denen beide Partner reduziert erwerbstätig sind und die Familientätigkeit annähernd zu gleichen Teilen übernehmen. Auch diejenigen Paare, bei denen der Mann ausschließlich oder überwiegend die Verantwortung für die Familientätigkeit übernommen hat, würden eine Gleichverteilung bevorzugen, wenn es die berufliche bzw. familiale Situation erlaubte. Nur wenige Paare würden jedoch eine traditionelle Rollenteilung übernehmen, wenn dies möglich wäre.

3.1.3 Zusammenfassung

In den Herkunftsfamilien heutiger junger Eltern herrschte meist eine traditionelle geschlechtsspezifische Rollenteilung, da in den Nachkriegszeiten des Wirtschaftswunders und bis Ende der 70er Jahre eine egalitäre Rollenaufteilung hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern eher die Ausnahme war. Da die Mehrzahl der Paare nach Geburt ihres ersten Kindes auch heute noch eine eher traditionelle Arbeitsteilung übernimmt, besteht für sie vermutlich keine Notwendigkeit, sich mit der Aufgabenteilung in ihrer Herkunftsfamilie kritisch auseinander zu setzen. Welche Bedeutung hat jedoch die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie für Paare, die für sich eine nichttraditionelle Arbeitsteilung befürworten und auch realisieren? Ist sie Vorbild oder Gegenbild für die Aufgabenorganisation in der eigenen Familie? Anhand Aussagen der befragten Paare wird deutlich, dass die Aufgabenteilung in der Herkunftsfamilie in den seltensten Fällen

Vorbildcharakter hat. Für ihre Eltern akzeptieren sie jedoch die traditionelle Aufgabenteilung und meinen, diese sei für die Elterngeneration passend gewesen oder ihre Eltern hätten keine andere Wahl gehabt. Aber für sie selbst sei sie nicht angemessen, da sich die Zeiten geändert hätten.

Dagegen haben einige Merkmale des Zusammenlebens in der Herkunftsfamilie durchaus Modellcharakter oder wirken als „Anti-Modell“. So schätzen insbesondere Frauen mit erwerbstätiger Mutter die gleichberechtigte Partnerschaft ihrer Eltern, die es ihrer Mutter erlaubte, sich beruflich zu engagieren. Positiv an der traditionellen Aufgabenteilung wird bewertet, dass die Mutter für die Kinder verfügbar war und eine enge Vertrauensbeziehung zu ihr bestand. Als negative Seiten werden hervorgehoben: Die geringe Verfügbarkeit des Vaters und die Beschränkung der Mutter auf den familialen Bereich bei gleichzeitig hohem beruflichem Ausbildungsniveau. In Übereinstimmung mit gegenwärtigen gesellschaftlichen Normen wird deshalb bei der Gestaltung der eigenen Aufgabenteilung darauf geachtet, dass für Mann und Frau die Möglichkeit zu beruflichem Engagement besteht und beide Eltern für die Kinder so weit als irgend möglich verfügbar sind. Damit scheinen Einstellungen für die Übernahme einer nichttraditionellen Aufgabenteilung durchaus von Bedeutung zu sein.

Dennoch befinden sich diejenigen Paare, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass die übernommene nichttraditionelle Aufgabenteilung überwiegend ihre Einstellungen widerspiegelt, da keine situative Notwendigkeit vorliegt, in der Minderheit. Für alle anderen Paare gilt, dass ihre Einstellungen zur Geschlechtsrollenidentität, zu Vater- und Mutterschaft und zur Partnerschaft sie nicht daran hinderte, eine Aufgabenteilung zu übernehmen, in deren Rahmen der Vater einen bedeutenden Teil oder die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernimmt, als die Situation dies erforderte.

3.2 Aufgabenteilung zwischen Vater und Mutter und wer hilft noch?

Unter nichttraditionellen Aufgabenteilungen verstehen wir eine Verteilung von Erwerbs- und Familientätigkeit, die nicht strikt zwischen sogenannten männlichen Aufgaben, wie z.B. die Existenzsicherung der Familie durch Erwerbsarbeit und sogenannten weiblichen Aufgaben, wie z.B. die Betreuung und Versorgung von Kindern, trennt. Ist diese Trennung aufgehoben, stehen Eltern vielfache Möglichkeiten der Aufgabenorganisation offen.

3.2.1 Verteilung der Aufgabe „Existenzsicherung der Familie“ durch Erwerbstätigkeit

In unserer Gesellschaft wird die finanzielle Grundlage der Familie überwiegend durch Erwerbsarbeit gesichert. Damit stellt sich die Frage, wie viel (Arbeits-)Zeit die Partner jeweils aufwenden, um die finanzielle Grundlage der Familie zu sichern? Nachfolgende Tabelle zeigt, dass die Partner sich hinsichtlich der „Existenzsicherung“ bemühen, der Einstellung zu entsprechen, wonach beide Partner in etwa den gleichen Anteil an dieser Aufgabe übernehmen sollten:

Tab. 4: Verteilung der Wochenarbeitszeit von Mann und Frau z.Zt. der Befragung

Kombinationen der wöchentlichen Arbeitszeiten in Partnerschaften		Anzahl an Paaren
Arbeitszeit der Männer	Arbeitszeit der Frauen	
Vollzeit	Nicht erwerbstätig	1
Vollzeit	Unter 20 Stunden/Woche	1
Teilzeit 20 - ca. 30 Stunden/Woche	Vollzeit	4
Teilzeit 20 - ca. 30 Stunden/Woche	Teilzeit 20 – ca. 30 Stunden/Woche	5
Teilzeit 20 - ca. 30 Stunden/Woche	Nicht erwerbstätig	1
Teilzeit unter 20 Stunden/Woche	Vollzeit	5
Teilzeit unter 20 Stunden/Woche	Teilzeit 20 – ca. 30 Stunden/Woche	4
Nicht erwerbstätig	Vollzeit	1
Nicht erwerbstätig	Teilzeit 20 – ca. 30 Stunden/Woche	1
Nicht erwerbstätig	Nicht erwerbstätig	1
Keine Angabe		1

Nur in wenigen Fällen ist ein Partner gar nicht und der andere Vollzeit oder ca. 30 Wochenstunden erwerbstätig. Überwiegend (19 Paare) sind beide erwerbstätig, wobei ein Partner, meist die Frau, Vollzeit oder auf ca. 30 Wochenstunden reduziert arbeitet und der andere maximal 30 Wochenstunden erwerbstätig ist. Von diesen Paaren haben fünf die Aufgabe der Existenzsicherung zu gleichen Teilen übernommen.

Fünf Frauen sind, abgesehen von Einkommen aus unregelmäßigen Gelegenheitsjobs ihrer Partner oder Mieteinnahmen, Alleinverdienerinnen. In zehn Fällen sind sie die Hauptverdienerin, wobei sie wesentlich mehr zum Haushaltseinkommen beitragen als ihr Partner (in zwei Fällen zehn Mal so viel). Annähernd gleich viel verdienen die Partner in vier Fällen und in weiteren vier Fällen hat der Mann aktuell ein wesentlich höheres Einkommen als seine Partnerin.³ Ein Paar hat kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Die Existenzgrundlage der Familie bilden in diesem Fall Transferleistungen der Eltern des Mannes und des Staates (Wohngeld, Erziehungsgeld) sowie Ersparnisse der Partner. Diese Situation ist jedoch vorübergehend, da beide Partner nach Abschluss ihrer Ausbildung ein gutes Einkommen erzielen können. Insgesamt verfügt keine Familie über weniger als DM 2.500 Haushaltseinkommen im Monat. Wird das Haushaltseinkommen mit der Kinderzahl und dem größten Kostenfaktor, den Wohnungskosten, in Beziehung gesetzt, ergibt sich folgendes Bild:

³ Die Partnerinnen von diesen Paaren waren zur Zeit der Befragung gerade in Elternzeit. Sie hatten jedoch vor der Geburt des Kindes ein ebenso hohes oder höheres Einkommen als ihr Partner und hatten die Elternzeit mit ihm geteilt oder planten dies zu tun.

Tab. 5: Haushaltseinkommen (netto) in Verbindung mit der Kinderzahl und den Wohnungskosten

Paar Nr.	Haushaltsnettoeinkommen in DM	Anzahl Kinder	Wohnungskosten monatlich in DM
01	3 500 + Kindergeld	3	Nur Nebenkosten 250 i. Monat
02	4 600 + Kindergeld	1	1 180 + 300 Nebenkosten
03	5 000	2	1 400 Darlehen + 400 Nebenkosten
04	5050	2	2 000 Darlehen + 236 Nebenkosten
05	6 000	1	1 700 + 300 Nebenkosten
06	2 600	1	870 + 240 Nebenkosten
07	7 300 + Kindergeld	3	2 500 incl.
08	4 800	2	1 450 incl.
09	11 500	3	3 000 Darlehen + Nebenkosten
10	7 200	2	850 + 250 Nebenkosten
11	4 350	2	Nur Nebenkosten
12	Keine Angabe	2	1 000 incl.
13	4 500	1	Nur Nebenkosten 450
14	7 100	2	1 350 incl. Darlehen + Nebenkosten
15	3 050	1	1 500 incl. Darlehen + Nebenkosten
16	4 300	2	1 600 incl.
17	4 700	2	Keine Angabe
18	7 410	1	2 650 Darlehen + Nebenkosten
19	5 600	2	950 incl.
20	6 060	2	2 500 Darlehen + 190 Nebenkosten
21	6 100	2	1 500 Darlehen + Nebenkosten
22	6 700	2	1 200 incl.
23	8 500	2	5 000 Darlehen + Nebenkosten
24	4 500	2	1 400 Darlehen + Nebenkosten
25	8 600	1	1 400 incl.

Die Tabelle macht deutlich, dass es den meisten Paaren gelingt, auch mit einer nichttraditionellen Verteilung der Erwerbsarbeit die Existenzgrundlage der Familie zu sichern. Dreizehn Paaren war es möglich, Wohnungseigentum zu erwerben und die dadurch anfallenden Kosten für die Rückzahlung aufgenommener Darlehen ohne belastende Einschränkungen in der Lebensführung der Familie zu verkraften. Dass es den Familien möglich ist bei Erwerbstätigkeit eines bzw. beider Partner relativ hohe Haushaltseinkommen zu erzielen, verdanken sie der guten Ausbildung zumindest eines oder beider Partner und damit einhergehend ihrer guten beruflichen Position mit entsprechendem Einkommen.

Als ein Indiz für die Stabilität der finanziellen Absicherung der Familie durch eine nicht-traditionelle Aufgabenteilung kann das Alter der Kinder im Haushalt angesehen werden. In den meisten Familien (18 Familien von 25) war zumindest ein Kind zum Zeitpunkt der Befragung fünf Jahre alt oder älter. Dies bedeutet, dass die nichttraditionelle Aufteilung nicht nur kurzfristig geeignet ist, die finanzielle Grundlage der Familie zu gewährleisten. Auch scheint die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen in diesen Familien, zumindest für die von uns befragten Männer und Frauen, kein Hinderungsgrund für die Verwirklichung eines Kinderwunsches zu sein. Ähnlich wie im Bevölkerungsdurchschnitt hat die Mehrheit der Paare zwei Kinder (16 Paare), sechs Paare haben ein Kind und in drei Familien leben drei Kinder. In den Familien mit einem Kind im Haushalt überwiegen Kinder, die jünger sind als drei Jahre und das Alter aller Eltern in den Einkindfamilien liegt unter 35 Jahren. Es kann deshalb angenommen werden, dass die Familienplanung in diesen Familien noch nicht abgeschlossen ist. Anhand der Zukunftsplanung der Paare kann diese Annahme überprüft werden (vgl. Kap. 3.5.3).

3.2.2 Kinderversorgung, Kinderbetreuung, Kindererziehung – Verfügbarkeit von Mutter und Vater für das Kind

Wir konnten zeigen, dass zum Zeitpunkt der Befragung nur wenige Paare eine Aufgabenteilung übernommen haben, die einen Partner für längere Zeit vom Erwerbsleben ausschließt und den anderen auf die Ernährerrolle festlegt. Die geschlechtsunspezifische Aufteilung der Existenzsicherung zwischen den Partnern ist jedoch nur ein Kennzeichen einer nichttraditionellen Aufgabenteilung. Hinzu kommt die Beteiligung beider Partner an der Kinderbetreuung und -erziehung.

Elternzeit – nur der Vater, nur die Mutter oder geteilt?

Zur Zeit der Befragung waren die jüngsten Kinder von fünf Paaren über drei Jahre alt und die gesetzlich gewährte Elternzeit beendet. Bei allen anderen Paaren nahm ein Elternteil die Elternzeit in Anspruch. Die Organisation der Kinderbetreuung, welche die Paare während der gesetzlichen Elternzeit wählen, ist unterschiedlich. In den meisten Fällen (n=18) wird die Elternzeit zwischen Vater und Mutter geteilt. Dabei übernimmt die Mutter die Betreuung im ersten Lebensjahr des Kindes/der Kinder ($\frac{1}{2}$ bis zu $1\frac{1}{2}$ Jahre) und der Vater die folgenden Jahre. Einige Partner wechseln sich in der Betreuung häufiger als ein Mal ab:

Jeweils nach der Geburt eines Kindes nahm die Mutter für ein Jahr Elternzeit, danach übernahm der Vater die Kinderbetreuung bis zur Geburt des nächsten Kindes. Zum Zeitpunkt der Befragung war gerade die Mutter in Elternzeit, der Vater arbeitete reduziert. (Mann; Alter: 38 Jahre, Frau; Alter: 33 Jahre, drei Kinder 5, 3 Jahre und 9 Monate)

Beim ersten Kind nahm die Mutter die ersten 1 ½ Jahre und der Vater die folgenden 1 ½ Jahre Elternzeit. Beim zweiten Kind ging die Mutter ½ Jahr in Elternzeit und dann übernahm der Vater. Die Elternzeit für das dritte Kind nahm der Vater ganz, da der Arbeitgeber der Mutter eine erneute Elternzeit nicht mehr tolerieren wollte. (Mann, Alter: 40 Jahre, Frau; Alter: 40 Jahre, drei Kinder 6, 4 und 2 Jahre)

In drei Fällen nahm nur der Vater Elternzeit. Diese Paare haben jeweils zwei Kinder. Zwei der Väter sind noch in Elternzeit; der dritte Vater ist wieder 20 Stunden in der Woche erwerbstätig:

Der Vater konnte in seinem Beruf als Landwirt nicht mehr erwerbstätig sein. Er versuchte, andere Arbeit zu finden, blieb aber erfolglos. Die Mutter war in der Zeit als die Kinder geboren wurden im Studium bzw. im Promotionsstudium. Der Vater übernahm die Betreuung der Kinder. Nach Abschluss des Studiums (Lehramt) wurde die Mutter Vollzeit erwerbstätig. Seit sechs Jahren ist sie reduziert erwerbstätig. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten die Eheleute gerade ein Haus erworben. Dies machte die Teilzeit Erwerbstätigkeit des Vaters notwendig, da die Mutter ihre Arbeitszeit nicht aufstocken wollte. (Mann; Alter: 39 Jahre, Frau; Alter: 43 Jahre, zwei Kinder 11 und 9 Jahre)

In zwei Fällen übernahm der Vater die Betreuung der Kinder/des Kindes während seines Studiums bzw. Promotionsstudiums. Aktuell ist einer von ihnen reduziert selbstständig erwerbstätig, der andere ist weiterhin Hausmann und betreut die drei Kinder. In einem Fall pausierte nur die Mutter. Nach Ablauf ihrer Elternzeit arbeitet der Vater reduziert 26 Stunden in der Woche und sie selbst Vollzeit.

Manche Eltern bleiben auch während der Elternzeit erwerbstätig, um eine bestimmte Berufsposition zu halten oder der Firma zumindest teilweise zur Verfügung zu stehen:

Die Mutter war im ersten Lebensjahr des Kindes in Elternzeit, dann übernahm der Vater, blieb aber halbtags erwerbstätig, die Mutter war wieder Vollzeit erwerbstätig. Um ihre Arbeitszeit flexibler gestalten und mehr daheim arbeiten zu können wechselte sie ihr Tätigkeitsfeld innerhalb der gleichen Firma. (Mann; Alter: 34 Jahre, Frau; Alter: 34 Jahre, ein Kind 2 ½ Jahre)

Kennzeichnend für eine nichttraditionelle Aufteilung der Kinderbetreuung ist nicht nur die Übernahme eines Teils oder der gesamten Elternzeit, sondern auch, dass die starke Beteiligung des Vaters nach Ende der Elternzeit oder bei Geburt eines weiteren Kindes aufrecht-

erhalten wird. Inwieweit dies bei den von uns befragten Paaren der Fall ist, soll anhand der Betreuungsarrangements, welche die Paare aktuell praktizieren, dargestellt werden.

Betreuungsarrangements unter Einbeziehung von Fremdbetreuung

- Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern

Bei mehr als der Hälfte der Paare liegt die Zuständigkeit für die Betreuung der Kinder unter der Woche bei den Vätern. Fünf Paare übernehmen die Kinderbetreuung in dieser Zeit zu gleichen Teilen und bei weiteren fünf Paaren ist die Mutter überwiegend zuständig. Damit stellt sich das Problem der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit, anders als bei traditioneller Aufgabenteilung, bei der nur die erwerbstätige Mutter vor diesem Problem steht, auch für die meisten erwerbstätigen Väter in unserer Stichprobe.

Unterschiede zur traditionellen Aufgabenteilung ergeben sich dadurch, dass auch in den Fällen, in denen der Vater an Werktagen überwiegend für die Kinderbetreuung zuständig ist, einige Mütter einen erheblichen Teil der Kinderbetreuung übernehmen. Es sind dies vor allem Mütter, die reduziert ca. 30 Stunden in der Woche arbeiten und/oder deren Partner

ebenfalls mindestens halbtags erwerbstätig sind.

Vater nicht erwerbstätig, Mutter 33 Std./Woche: Der Vater übernimmt an vier Werktagen die Betreuung der Kinder, die Mutter an einem Werktag. Zusätzlich wird das ältere Kind im Kindergarten betreut. (Mann; Alter: 34 Jahre, Frau; Alter: 35 Jahre, zwei Kinder 5 und 2 Jahre)

Vater 22 ½ Std./Woche erwerbstätig, Mutter 30 Std./Woche: Die Eltern wechseln sich täglich ab, wobei der Anteil des Vaters an der Kinderbetreuung überwiegt. Zusätzlich übernimmt eine Tagesmutter an zwei Tagen in der Woche die Betreuung des Kindes. (Mann; Alter: 34 Jahre, Frau; Alter: 34 Jahre, ein Kind 2 ½ Jahre)

Von den Müttern, die Vollzeit erwerbstätig sind (8 Mütter von 25), geben die meisten an, sie beteiligten sich nur zur Entlastung des Vaters oder in Notfällen an der Kinderbetreuung.

Mutter Vollzeit Schichtarbeit, Vater 19,5 Std./Woche: Der Vater übernimmt die Kinderbetreuung in der berufsbedingten Abwesenheit der Mutter. Nur in Ausnahmefällen übernimmt die Mutter die Betreuung. Das jüngere Kind besucht ganztags den Kindergarten, das ältere stundenweise den Hort. (Mann; Alter: 35 Jahre, Frau; Alter: 39 Jahre, zwei Kinder 7 und 5 Jahre)

In wenigen Fällen übernehmen Vollzeit erwerbstätige Mütter regelmäßig einen geringen Teil der Betreuung.

Vater geringfügig erwerbstätig, Mutter Vollzeit: Nachmittags ist der Vater allein für die Kinder zuständig. Ein Mal in der Woche übernimmt die Mutter die Betreuung der Kinder nachmittags. Vormittags besuchen beide Kinder den Kindergarten. (Mann; Alter: 38 Jahre, Frau; Alter: 30 Jahr, zwei Kinder 5 und 3 Jahre)

Die vier Vollzeit erwerbstätigen Väter in der Stichprobe berichten, ähnlich, wie die Vollzeit erwerbstätigen Mütter, dass sie sich von Montag bis Freitag nur aushilfsweise an der Kinderbetreuung beteiligen, um die Mutter zu entlasten.

Mutter Elternzeit, Vater Vollzeit: Die Mutter ist zuständig für die Kinderbetreuung. Der Vater betreut die Kinder aushilfsweise zur Entlastung der Mutter. Das ältere Kind wird im Kindergarten betreut. (Mann; Alter: 33 Jahre, Frau; Alter: 34 Jahre, zwei Kinder 5 und 3 Jahre)

Fünf Paare übernehmen die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen. Davon teilen drei Paare auch die Existenzsicherung durch Erwerbstätigkeit annähernd egalitär auf. In den zwei anderen Fällen ist ein Elternteil Vollzeit beschäftigt und der andere Teilzeit bzw. geringfügig erwerbstätig. Dennoch übernehmen die Partner die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen. Bei einem der Paare ist dies möglich, da die Mutter Lehrerin und nachmittags daheim ist. In dem anderen Fall kann der Vollzeit erwerbstätige Vater seine Arbeitszeit über die gesamte Woche, einschließlich des Wochenendes, flexibel verteilen.

Beide Eltern jeweils 26 Std./Woche erwerbstätig: Die Zuständigkeit für die Betreuung der Kinder wechselt an Werktagen stundenweise (50:50). Das jüngere Kind besucht vormittags eine Kindertagesstätte, das ältere die Schule. (Mann; Alter: 35 Jahre, Frau; Alter: 30 Jahre, zwei Kinder, 6 und 5 Jahre)

Vater 40 Std./Woche, Mutter 9,5 Std./Woche erwerbstätig: Die Eltern sind jeweils 2 ½ Tage zuständig für die Kinderbetreuung. Das jüngere Kind besucht den Kindergarten, das ältere den Hort. (Mann; Alter: 31 Jahre, Frau; Alter: 31 Jahre, zwei Kinder, Alter: k. A.)

In fünf Fällen ist unter der Woche überwiegend die Mutter für die Kinderbetreuung zuständig. Drei Mütter befinden sich gerade in der Elternzeit. Bei einem Paar ist die Mutter Vollzeit und der Vater geringfügig erwerbstätig. Dennoch übernimmt die Mutter, die Lehrerin ist, die Betreuung der Kinder hauptverantwortlich seit diese zur Schule gehen. In einem weiteren Fall arbeiten beide Eltern 26 Stunden in der Woche. Die Mutter übernimmt

die Kinderbetreuung an vier Nachmittagen, der Vater betreut die Kinder ein Mal in der Woche einen ganzen Tag. Beide Kinder gehen vormittags in den Kindergarten.

In Zeiten, in denen beide Eltern anwesend sind, versucht immer derjenige Elternteil, der werktags weniger mit den Kindern zusammen sein kann, Zeit für sie zu haben. Dafür nennen die Befragten zwei Gründe: einmal wollen sie die Beziehung zu den Kindern pflegen und zum anderen den mit der Kinderbetreuung überwiegend betrauten Elternteil entlasten. An den Wochenenden wird zudem darauf geachtet, dass die Familie Zeit gemeinsam verbringt. In manchen Fällen ist dies auch unter der Woche möglich, so bei den meisten Familien abends und sechs Paare haben einen oder einen halben Tag unter der Woche, an dem sie beide für die Kinder verfügbar sind. Es scheint, dass die nichttraditionelle Aufgabenteilung der mit ihr verbundenen Zielsetzung, beiden Eltern die Möglichkeit zu geben, sich in die bedeutenden Lebensbereiche Familie und Beruf gleichermaßen einzubringen, weitgehend entspricht.

- Ohne außerfamiliäre Kinderbetreuung geht es nicht

Obwohl die befragten Eltern bemüht waren und sind, Betreuungsarrangements zu finden, die es beiden Eltern ermöglichen, viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, konnten sie weder in der Vergangenheit noch gegenwärtig auf außerfamiliäre Kinderbetreuung verzichten. Fast die Hälfte der Paare nahm zeitweise oder aktuell eine Tagesmutter, eine Kinderkrippe oder Krabbelgruppe für die Betreuung ihrer Kinder unter drei Jahren in Anspruch, um die Zeit zu überbrücken, in der beide Eltern arbeitsbedingt abwesend sind bzw. die sie für notwendige Erledigungen benötigen. Allerdings beschränkt sich die Betreuung des Kindes in einer Krabbelgruppe oder Krippe in der Regel auf zwei bis drei Stunden an zwei bis vier Tagen in der Woche. Auch der Einsatz einer Tagesmutter war bzw. ist nicht sehr umfangreich, meist zwei bis drei Tage in der Woche ca. vier Stunden. Alle Kinder über drei Jahre besuchen meist halbtags, in seltenen Fällen ganztags den Kindergarten. Von den acht Familien, deren Kinder bereits zur Schule gehen, nehmen sechs Hort- oder Hausaufgabenbetreuung in Anspruch. Dies entspricht der Einstellung der von uns befragten Paare, dass Kinder zwar überwiegend von beiden Eltern betreut werden sollten, ihnen eine gute außerfamiliäre Betreuung aber nicht schaden könne. Nicht wenige Väter und auch Mütter schätzen die Betreuung durch andere Personen und/oder Institutionen als eine Möglichkeit für die Kinder, ihren Erfahrungsspielraum zu vergrößern und soziale Kompetenz zu entwickeln. Andererseits haben sie das Bedürfnis, insbesondere die Unterbringung von Kleinkindern in einer Einrichtung ausführlich zu begründen. Solche Erklärungen wer-

den hinsichtlich des Kindergartens nur abgegeben, wenn ihn die Kinder ganztags besuchen und fehlen für den Hortbesuch oder die Hausaufgabenbetreuung gänzlich. Offenbar ist den Eltern bewusst, dass die Unterbringung von Kindern unter drei Jahren in einer Einrichtung oder die Ganztagsunterbringung im Kindergarten durch das weitere soziale Umfeld eher abgelehnt wird.

In der ersten Zeit waren die Kinder ab dem Alter von 2 Jahren in der Elterninitiative „Netz für Kinder“, wobei wie gesagt, dadurch, dass wir halt zwei bis drei Mal in der Woche eh in der Elterninitiative drin waren, waren die Kinder ja eigentlich auch schon eher mit drin gewesen. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Das war so eine Kindergruppe, da hat der M. dann angefangen. In dem Jahr, wo er Prüfung gemacht hat, waren dann beide Kinder dort, da waren sie 2 und 3 Jahre alt. Und das ist ein Verein, durch den wir jetzt auch viele neue Bekannte haben. Da ist immer einer von den Eltern mit dabei, eine Erzieherin und eine Praktikantin, d.h. es ist ein bisschen wie eine Großfamilie. Das ist das System „Netz für Kinder“, der Verein wird vom Sozialministerium auch gefördert, also wir kriegen auch Gelder vom Staat. Und das empfinden wir auch als sehr schön. (Frau; Alter: 30 Jahre)

Die Kinder sind auch beide im Kindergarten. Nachdem der Erziehungsurlaub mit dem 3. Geburtstag meines Sohnes geendet hat, konnten wir das natürlich auch nicht mehr verlängern. Dann musste er in den Kindergarten. Wir könnten die Kinder von 7:30 bis 16:30 Uhr in den Kindergarten schicken, das machen wir aber nicht, weil es zu lang ist. Sie kommen in der Regel zwischen 8 und 8:30 Uhr rein und werden zwischen 13:30 und 14:30 Uhr abgeholt. Es bestünde auch die Möglichkeit, sie länger rein zu tun, aber dazu sind wir nicht bereit, das wollen wir nicht, das ist es uns nicht wert. (Mann; Alter: 40 Jahre)

Ingesamt machen die Eltern sowohl mit privater, bezahlter als auch mit der institutionellen Kinderbetreuung gute Erfahrungen, obwohl vor allem die Mütter zunächst eher skeptisch waren.

Montags hab ich die L.. Dienstag ist sie bei der Tagesmutter. Mittwoch auch bis halb drei, dann hol ich sie. Donnerstags und freitags hat mein Mann sie. Im September bin ich von 24 auf 30 Stunden hoch und arbeite noch dem Mittwoch Nachmittag. Ich hab‘ auch J. gefragt, ob er mehr arbeiten will, weil ich mir vorstellen könnte, dass L. noch mehr bei der Tagesmutter ist. Meine Vorurteile von früher sind da ganz verschwunden. Er fand das aber nicht so gut. Aber wir könnten das noch ein bisschen ausdehnen, ohne dass ich den Eindruck hätte, der L. geht es nicht gut dabei. (Frau; Alter: 34 Jahre)

Int: Und die S. ist jetzt im Kindergarten. Ist der Kleine auch schon im Kindergarten?

Fast, er kommt am ersten oder zweiten Mai dann rein und da muss ich auch den Kindergarten sehr loben: Wenn da einmal ein Engpass ist, kann der L. jederzeit auch jetzt schon – oder im letzten Jahr – in den Kindergarten. So bei Notfällen nehmen sie ihn gerne mal früh vormittags. (Frau; Alter: 33 Jahre)

Großmütter, Freunde und Nachbarn werden von den Eltern nur vereinzelt zur regelmäßigen Betreuung der Kinder herangezogen. Ihre Unterstützung wird eher in Notfällen benötigt

oder um wieder einmal allein Zeit mit dem Partner verbringen zu können. Dementsprechend betreuen Großeltern die Kinder ab und zu an einem Wochenende oder machen kurze Ferien mit ihnen. Vor allem scheinen es Freunde mit gleichaltrigen Kindern zu sein, die spontan und kurzfristig einspringen, wenn unvorhergesehene Ereignisse den Betreuungsplan durcheinander bringen. Diese Hilfe wird gerne angenommen, da sie auf Gegenseitigkeit beruht und damit nicht das ungute Gefühl hinterlässt, man habe zu viel verlangt. Ähnliches gilt für Nachbarn. Sie übernehmen typischerweise Babysitteraufgaben. Die Eltern geben ihnen z.B. das Babyphon, wenn sie kurz etwas zu erledigen haben oder abends weggehen wollen. Den meisten der befragten Eltern gelingt es mit der Zeit, ein soziales Netz aufzubauen, in dem man sich gegenseitig unterstützt.

Festzuhalten ist, dass die befragten Eltern die Organisation der Kinderbetreuung jeweils der familialen Situation und Entwicklung anpassen. Diese Flexibilität ist aufgrund des hohen Ausbildungsniveaus beider Partner und ihrer meist guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt möglich. Beides erlaubt es, Arbeitszeiten den familialen Bedürfnissen entsprechend zu reduzieren, ohne dabei die finanzielle Grundlage der Familie zu gefährden. Es gibt nur wenige Paare, bei denen ein Partner, in unserer Stichprobe der Vater, diese Voraussetzungen absehbar nicht erfüllen kann. Nach Aussagen der betroffenen Paare wird die dadurch notwendige Rollenumkehr jedoch, wenn auch mit Einschränkungen, akzeptiert. Ein weiterer Vorteil für die befragten Paare ist, dass nicht wenige Frauen und Männer im öffentlichen Dienst oder in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren oder sind. Ihre arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen bzw. erleichtern familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen und/oder die Arbeit zuhause, wie dies z.B. bei Lehrern oder Universitätsangehörigen der Fall ist. Zusätzlich fördert die gesetzliche Grundlage der Elternzeit eine nichttraditionelle Aufgabenteilung, da sie es den Eltern ermöglicht, Elternzeit abwechselnd und seit 1.1.2001 auch gemeinsam in Anspruch zu nehmen. Als ein Nachteil muss gewertet werden, dass die mit der Elternzeit verbundene Arbeitsplatzgarantie lediglich für den Arbeitsplatz gilt, den der Arbeitnehmer vor der Geburt eines Kindes inne hat. Die Gefahr, dass der Arbeitsplatz verloren geht, wenn vom Beschäftigten nach der Elternzeit eine andere Arbeitszeit gewünscht wird, ist groß, da der Arbeitgeber mit der Änderung des Arbeitsvertrages einverstanden sein muss. Noch schwieriger ist angesichts des engen Arbeitsmarktes eine Aufstockung der Arbeitszeit. Die flexible Anpassung der Arbeitszeit

beider Eltern an familiäre Erfordernisse bleibt damit trotz aller bislang eröffneten gesetzlichen Möglichkeiten ein schwer zu bewältigendes Problem, das ohne die Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von privater und institutioneller Kinderbetreuung auch für die von uns befragten, in vieler Hinsicht privilegierten, Paare nicht zu lösen gewesen wäre.

3.2.3 Ungeliebte Hausarbeit und andere Aufgaben – wer macht was?

Wie dargestellt, ist nach austauschtheoretischen Annahmen zu erwarten, dass derjenige Partner, der innerhalb der Partnerschaft in höherem Maße über die Ressourcen Geld, Bildung u.a.m. verfügt, einen geringeren Anteil an eher ungeliebten Aufgaben übernimmt. Untersuchungen zur Aufgabenteilung in Familien, in denen der Vater der Hauptnährer ist, konnten zeigen, dass Väter sich zwar zunehmend an der Kinderbetreuung, vor allem am Spiel mit den Kindern, beteiligen. Die Zeit, die sie mit Hausarbeiten wie Putzen, Wäschepflege, alltäglichem Kochen oder Einkaufen verbringen, bleibt jedoch in der Regel auch dann vergleichsweise gering, wenn die Mutter ebenfalls erwerbstätig ist. Lediglich bei Vollzeit Erwerbstätigkeit beider Eltern steigt der relative Anteil des Vaters an diesen Aufgaben, bleibt aber immer noch weit unter dem der Mutter. Zusätzlich ist in diesem Fall zu bedenken, dass das Ausmaß der Zeit, die Vollzeit erwerbstätige Eltern insgesamt für Hausarbeit aufwenden, sinkt und vielfach Unterstützung von bezahlten Personen in Anspruch genommen wird (Lippe & Siegers 1994). Die Frage ist, wie die Hausarbeit in Familien aufgeteilt wird, in denen die Mutter die Hauptnährerin ist. Gefragt wurde zwar nach der idealen Aufteilung der Hausarbeit, die meisten der Befragten machten jedoch auch Angaben zur realen Aufteilung oder gaben an, dass die reale Aufgabenteilung ihrer idealen entspreche. Wir gehen davon aus, dass bei Paaren mit nichttraditioneller Verteilung der Erwerbstätigkeit weniger geschlechtsrollenspezifische Einstellungen, sondern vor allem die verfügbare Zeit der Partner Einfluss auf die Aufteilung der Hausarbeit hat.

Tab. 6: Arbeitszeit von Mann und Frau in Beziehung zur Verteilung der Hausarbeit

Paar Nr.	Arbeitszeit Mann in Stunden	Arbeitszeit Frau in Stunden	Aufteilung der Hausarbeit
01	20	30	Mann mehr als Frau
02	9,5 Elternzeit	30	Derjenige, der gerade in Elternzeit ist bzw. mehr daheim ist
03	13	30	Zu gleichen Teilen + Dritte
04	19,5	38,5 Schicht	Zu gleichen Teilen + gemeinsam
05	26	38,5	M: Zu gleichen Teilen + Dritte; F: Frau mehr als Mann
06	Studium	Studium	Real: zu gleichen Teilen. Ideal: nur Dritte oder + Dritte
07	9,5	40	Derjenige, der mehr Zeit daheim verbringt
08	0 Elternzeit	33	real: Der mehr Zeit daheim verbringt, ideal: Zu gleichen Teilen + gemeinsam
09	10	50	Zu gleichen Teilen
10	20	29	Zu gleichen Teilen + Dritte
11	9,5	30	Ideal: Zu gleichen Teilen, real: Mann mehr als Frau
12	30 + 10 Heimar- beit	0 Elternzeit	Ideal: zu gleichen Teilen, real: bereichsspezifisch
13	9,5	38,5	Real: Zu gleichen Teilen, ideal: der mehr Zeit daheim verbringt
14	9,5	38,5	Ideal: Zu gleichen Teilen, real: Mann mehr
15	9,5	19,5	Ideal: Zu gleichen Teilen, real: nach Vorlieben
16	40 flexibel	9,5	Ideal: Zu gleichen Teilen nach Fähigkeiten, real: Frau mehr als Mann
17	0 Elternzeit	38,5	Ideal: Zu gleichen Teilen nach Fähigkeiten, real: Der mit höherer Arbeitszeit erledigt weniger Hausarbeit
18	22,5	30	Zu gleichen Teilen + Dritte
19	26	26	Zu gleichen Teilen
20	40	0 Elternzeit	Ideal: Zu gleichen Teilen + Möglichkeit sich zu ersetzen, real: Frau mehr als Mann
21	26	26	Real: Frau mehr als Mann, ideal: zu gleichen Teilen + Dritte
22	19,5	40	Real: Mann mehr als Frau, ideal: zu gleichen Teilen
23	15	40	Real: Frau mehr als Mann (bügeln), ideal: Nach Fähigkeiten
24	31	30	Real: Zu gleichen Teilen, ideal: + Dritte
25	30	38,5	Ideal: zu gleichen Teilen + Dritte, real: nach Erwerbstätigkeit, Vorlieben und Fähigkeiten

In der Regel achten die Paare darauf, dass derjenige, der mehr Zeit daheim verbringt, anteilig auch mehr Hausarbeit übernimmt. Dies bedeutet in den meisten Fällen nicht, dass jede einzelne Aufgabe zu gleichen Teilen erledigt wird. So geben einige an, jeder von ihnen erledige diejenigen Aufgaben, die er gerne übernehme und/oder die seinen

erledige diejenigen Aufgaben, die er gerne übernehme und/oder die seinen Fähigkeiten entsprächen, wobei sich die Partner, wenn notwendig, auch ersetzen können müssten. Insgesamt sollte jedoch die Summe von Erwerbsarbeitszeit, Hausarbeitszeit und Zeit für die Kinder, also die nicht frei verfügbare Zeit, für jeden Partner in etwa gleich sein. Die meisten Paare können die Hausarbeit in dieser Weise organisieren. Bei sechs Paaren (von 25 Paaren) übernimmt ein Partner mehr Hausarbeit als nach dem Grundsatz der Gleichverteilung von Zeit notwendig wäre. In einem Fall ist es der Partner und in fünf Fällen sind es die Partnerinnen bzw. die Haupternährerinnen, die mehr Hausarbeit übernehmen.

Auch wenn die meisten der befragten Paare die praktizierte Aufteilung der Hausarbeit als angemessen empfinden, ist sie für viele nicht die ideale. So wie sie bestrebt sind, die Aufgaben „Existenzsicherung“ und „Kinderbetreuung“ zu gleichen Teilen zu übernehmen, versuchen sie auch eine Gleichverteilung der Hausarbeit zu erreichen. Hinsichtlich der Hausarbeit befürworteten sie zudem uneingeschränkt die Mithilfe von bezahlten Kräften. Manche Paare haben diesen Wunsch bereits umgesetzt und eine Putzfrau oder Haushaltshilfe engagiert, andere hoffen, sich in absehbarer Zeit eine Haushaltshilfe leisten zu können. Denn für die meisten Männer und Frauen ist die Hausarbeit eine überwiegend ungeliebte Aufgabe, mit der sie möglichst wenig Zeit verbringen wollen. Ihre Aufteilung folgt dennoch nicht, wie nach der Austauschtheorie anzunehmen wäre, dem Machtprinzip, sondern ist eine Frage der gerechten Zeitaufteilung. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass das Machtgefüge bzw. die Ressourcen, die Macht in der Partnerschaft verleihen, wie z.B. finanzielle Macht, Macht über die Kinder u.a.m., zwischen den meisten Partnern ausgeglichen sind und/oder in absehbaren Zeitspannen wechseln können. Zusätzlich wird keine der Haushaltstätigkeiten als „weibliche“ oder „männliche“ Aufgabe gesehen (Oberndorfer 1993), so dass geschlechtsrollenspezifische Vorurteile kein Hindernis für ihre gerechte Verteilung sind.

Eine Ausnahme bilden „Reparaturen“. Sie scheinen „Männersache“ geblieben zu sein. Begründet wird dies mit der nach Einschätzung der Befragten tatsächlich größeren Kompetenz der Männer im handwerklichen Bereich. Allerdings finden weder die Männer noch ihre Partnerinnen diese einseitige Aufteilung ideal. Bei gleicher Kompetenz würden sie auch diese Aufgabe zu gleichen Teilen übernehmen. Zur Ausführung von auch kleineren Reparaturen werden zusätzlich Fachkräfte beauftragt. Weniger, weil den Partnern die Durchführung von Reparaturen lästig wäre, wie dies bei der Hausarbeit der Fall ist, sondern weil manche Reparaturarbeiten die handwerklichen Fähigkeiten beider Partner übersteigen.

Eine Sonderstellung nimmt die Verwaltung der Finanzen ein. Diese Aufgabe besteht nach Angaben der befragten Paare aus drei Bereichen: Steuererklärung, Geldanlagen, größere Anschaffungen und alltägliche Ausgaben, wie z.B. alltäglicher Einkauf und Begleichen von Rechnungen. Die Steuererklärung wird überwiegend von demjenigen erstellt, der sich die dazu notwendigen Kenntnisse angeeignet hat. Dies ist nicht in jedem Fall derjenige Partner, der den größeren Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet oder die Ernährerrolle allein übernommen hat. Auch das Geschlecht spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Dagegen werden Geldanlagen eher vom Hauptverdiener getätigt bzw. verwaltet, während alltägliche Ausgaben und die Begleichung von Rechnungen jeweils der Partner übernimmt, der für die Kinderbetreuung und den Haushalt überwiegend zuständig ist. Wichtig ist bei den Partnern, unabhängig davon, wie die Aufgabenteilung vorgenommen wird, dass jeder von ihnen über die finanzielle Situation der Familie umfassend Bescheid weiß. Dazu gehört, dass jeder vom anderen weiß, was er verdient und die Planung von Geldanlagen oder größeren Ausgaben einvernehmlich vorgenommen wird.

3.2.4 Zusammenfassung

Wie Forschungsergebnisse zeigen, haben die meisten Paare beim Übergang zur Elternschaft nur einen engen Spielraum für die Übernahme einer selbstbestimmten, den individuellen Bedürfnissen der Familienmitglieder entsprechenden, Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Partnern. Dies ist vor allem auf die Einstellungen und Anforderungen, welche in der Arbeitswelt vorherrschend sind und auf die finanziellen Rahmenbedingungen (Haupternährer ist meistens immer noch der Mann) der Familie zurückzuführen. Sie legen die Mehrheit der Paare auf ein eher traditionelles Modell der Aufgabenverteilung fest, bei dem die Frau zumindest zeitweise aus der Erwerbstätigkeit aussteigt. Bei wie vielen Paaren diese Entscheidung konform mit ihren Einstellungen ist und bei wie vielen sie konträr zu ihren Einstellungen stattfindet, ist bislang nur wenig erforscht. Aufgrund höherer Unzufriedenheit der Frauen mit diesem Modell ist aber zumindest davon auszugehen, dass mehr Frauen als Männer sich eigentlich eine andere Aufteilung zwischen Familienarbeit und Erwerbstätigkeit wünschen. Wie stellt sich das Verhältnis zwischen Anspruch und Wirklichkeit aber bei den Paaren dar, die eine nichttraditionelle Arbeitsteilung realisiert haben?

Die Ergebnisse zeigen, dass die Paare bei der konkreten Gestaltung der Aufgabenverteilung soweit als irgend möglich ihren Einstellungen zu Partner- und Elternschaft folgen. Die Grundsätze „Unabhängigkeit von traditionellen Geschlechterrollen“ und „Gerechtigkeit“

liegen der Verteilung aller Aufgaben zugrunde. Hervorzuheben ist, dass eine Rollenumkehr nicht dem Ideal derjenigen Paare entspricht, die diese Form der Aufgabenteilung praktizieren. Vor allem die Partnerinnen wünschen sich eine andere Verteilung. Und zwar nicht nur aus finanziellen Erwägungen. Vielmehr äußern sie die Ansicht, dass die einseitige Konzentration auf die Familien- oder die Erwerbsarbeit den Menschen in seinen Entwicklungsmöglichkeiten einschränke und den Kindern einen Elternteil mehr oder weniger entziehe. Die Verfügbarkeit beider Eltern für die Kinder ist ein bedeutendes Motiv bei der Gestaltung der Aufgabenteilung und die situativen Bedingungen ermöglichen es den Eltern, dieses Ideal weitgehend umzusetzen.

Dennoch wäre die Übernahme einer nichttraditionellen Aufgabenteilung ohne die Unterstützung durch unbezahlte und bezahlte Personen oder Institutionen bei der Kinderbetreuung für die meisten Paare nicht möglich gewesen. Fremdbetreuung für Kinder unter drei Jahren wird allerdings nur für sehr begrenzte Zeiträume in Anspruch genommen und der Kindergartenbesuch beschränkt sich überwiegend auf den halben Tag. Auffallend ist, dass Zeiten, in denen beide Eltern erwerbsbedingt abwesend sind, in den meisten Fällen durch bezahlte Betreuung abgedeckt wird. Großeltern, deren Bedeutung in Zusammenhang mit der regelmäßigen Betreuung von Kindern unter drei Jahren in der einschlägigen Literatur hervorgehoben wird, spielen bei den Betreuungsarrangements dieser Paare kaum eine Rolle. Wie Freunde und Nachbarn leisten die Großeltern eher in Notsituationen Unterstützung. Auch wenn manche Eltern Vorbehalte gegenüber der außerfamilialen Betreuung von Kindern unter drei Jahren äußern, sind sie überwiegend der Meinung, der in diesem Rahmen mögliche Kontakt zu anderen Erwachsenen und vor allem zu Gleichaltrigen erweitere den Erfahrungsraum der Kinder und sei daher positiv zu werten.

Nach austauschtheoretischen Annahmen bestimmt derjenige Partner, der über die machthaltigeren Ressourcen verfügt, die Art des Zusammenlebens in der Partnerschaft. Vor allem hat er die Macht, ungeliebte Arbeiten an seinen Partner zu delegieren. Bei den von uns befragten Paaren verfügt meist die Partnerin in höherem Maße über die machgebende Ressource „Geld“ und in manchen Fällen auch über den höheren Status. Dennoch kann nicht festgestellt werden, dass die befragten Frauen ihre Macht bzw. Ressourcen dazu einsetzen, ihren Partnern einen ungerechtfertigt höheren Anteil an unangenehmen Aufgaben, vor allem Haushaltsaufgaben zu übertragen. Vielmehr erfolgt deren Verteilung nach den Prinzipien „Kompetenz“, „Vorlieben“ und „verfügbare Zeit“. Zusätzlich wird offenbar

darauf geachtet, dass den Partnern ein annähernd gleiches Maß an frei verfügbarer Zeit bleibt.

Allerdings zeichnen sich bei der Verteilung mancher Haushaltsaufgaben und vor allem bei den Reparaturarbeiten noch traditionelle Rollenkompetenzen ab, die auch die Verteilung der Aufgaben beeinflussen. So bleiben nach Angaben der Befragten den meisten Frauen das Bügeln und den meisten Männern die Reparaturen als überwiegend weibliche bzw. männliche Aufgaben. Hinsichtlich des wichtigen Bereichs „Finanzverwaltung“ achten die Paare darauf, dass beide den Überblick über die finanzielle Situation der Familie haben und wichtige finanzielle Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Bei den einzelnen Aufgaben der Finanzverwaltung lässt sich nur ein Trend dahingehend feststellen, dass der Hauptverdiener eher größere Bankgeschäfte tätigt als sein Partner.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die nichttraditionelle Aufgabenteilung nach Angaben der befragten Paare sowohl bei der Verteilung von Erwerbs- als auch von Familienarbeit weitgehend verwirklicht ist. Ihre Ausgestaltung folgt situativen Erfordernissen und Möglichkeiten und dem Ziel der Paare, ihre Partnerschaft egalitär zu gestalten sowie als Vater und Mutter für ihre Kinder gleichermaßen verfügbar zu sein.

3.3 Reaktionen des sozialen Netzwerkes – von vollständiger Ablehnung bis zu bewundernder Anerkennung

Während in der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ von eindeutigen Reaktionen des sozialen Umfeldes auf eine nichttraditionelle Rollenteilung⁴ berichtet wird, die in Richtung Unverständnis gehen (Rosenkranz/Rost/Schröther 1996: 54f), berichten die Probanden dieser Studie von sehr heterogenen Reaktionen, die von Ablehnung bis Begeisterung hinsichtlich ihrer nichttraditionellen Aufgabenorganisationen reichen. Aufgrund dieser großen Vielfalt an Reaktionen und Kommentaren des sozialen Umfeldes ist es gerade angesichts der Stichprobengröße schwierig, zentrale Tendenzen valide zu beschreiben, d.h. die Heterogenität der Aussagen in dieser Studie muss bei den nachfolgenden Deskriptionen berücksichtigt werden.

⁴ in der Studie dadurch operationalisiert, dass der Vater in Elternzeit ging

3.3.1 Reaktionen aus dem familialen Umfeld (Eltern, Schwiegereltern, Verwandte)

Die einbezogenen Paare leben nicht nur eine gleichberechtigte Rollenverteilung, sondern befürworten auch hinsichtlich ihrer Einstellungen eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit: 76% der befragten Männer stimmen der Aussage „Frauen sollten die Hausarbeit und die Kinderbetreuung übernehmen“ gar nicht zu, bei den Frauen sind dies 88%. Dagegen ist ein klassisch geprägtes Rollenverständnis in vielen Fällen Auslöser für deutlich negative Reaktionen seitens der Eltern und Schwiegereltern darauf, dass der Mann sich verstärkt um Kinder und Haushalt kümmert, während die Frau den Großteil zum Familieneinkommen beiträgt, wie das folgende Zitat illustriert:

*[...] aber das passt einfach nicht so ganz in ihre Welt, dass die Männer daheim sind
[...] (Mann; Alter: 38 Jahre)*

Insgesamt erlebten 22 der Befragten negative Reaktionen seitens der Eltern oder Schwiegereltern. Bei sieben Paaren äußerten sich beide Partner zu diesem Thema, wobei die Aussagen bei sechs Paaren identisch sind, nur bei einem Paare widersprechen sich die Aussagen. Auffällig ist, dass häufiger die Eltern des Mannes Probleme mit der Situation ihres Sohnes als Hausmann hatten, während sich die Eltern der Frau seltener negativ äußerten. Gründe für die Ablehnung sind zum einen ein traditionelles Rollendenken, d.h. in der Herkunftsfamilie herrschte in fast allen Fällen die „klassische“ Rollenteilung. Zum anderen wünschen sich viele Eltern einen Sohn, der beruflich Karriere macht. Oft gehört er zur ersten Generation in seiner Familie, die die Möglichkeit hatte, die Universität zu besuchen. Diese Eltern sind enttäuscht, dass der Sohn sich für ein Hausmann-Dasein entschied oder fürchten, dass die Elternzeit seiner Karriere schaden könnte. In zwei anderen Fällen berichteten Befragte, dass ihre Schwiegermütter mit ihrem Hausfrauen-Dasein frustriert seien und nicht einsähen, weshalb dieses Schicksal der Schwiegertochter erspart bleiben sollte. Andere Eltern idealisieren dagegen das Hausfrauen-Dasein. Sie sehen in der egalitären Rollenteilung der Kinder eine Kritik an der eigenen Erziehung und nicht selten sind Äußerungen wie „ein Kind braucht seine Mutter“ oder „die Mutter ist doch das Wichtigste für das Kind“. Zudem wird den Männern oft vorgeworfen, sie würden sich vor dem Arbeitsleben „drücken“ wollen. Weiterhin zeigt sich Misstrauen in die Fähigkeiten der Männer, Familienarbeit gut zu bewältigen.

Also meinem Mann traut es halt niemand zu, das ist halt das. Also selbst, dass er es macht, das wird gerade noch gesehen, aber es kann sich niemand vorstellen, dass er es ordentlich macht. (Frau; Alter 33: Jahre)

Neben tendenziell negativen und ablehnenden Äußerungen beschreiben aber auch einige Befragungsteilnehmer die Reaktionen von Eltern und Schwiegereltern als eher unproblematisch, wie die folgenden Zitate verdeutlichen:

Die Schwiegereltern mischen sich überhaupt nicht ein. Die verstehen es zwar wahrscheinlich nicht, aber halten sich zurück. (Frau; Alter: 33 Jahre)

[...] meine Mutter hat gesagt, gut, es ist ungewöhnlich, aber das müssen wir selbst wissen, sie hat's akzeptiert. (Frau; Alter: 35 Jahre)

Es sind eher die Eltern der Frau, die größere Akzeptanz zeigen. In zehn Fällen haben sich die Eltern/Schwiegereltern nach einer ersten Verwunderung oder Verwirrung schließlich damit abgefunden, dass die Frau arbeitet und der Mann zuhause bleibt. Es findet quasi ein Lernprozess in der Herkunftsfamilie statt: Wird die Situation anfangs noch als ungewöhnlich und befremdlich angesehen, so akzeptieren die Eltern sie im Laufe der Zeit.

Meine Eltern hatten Anfangs schon Probleme damit, dass ich Hausmann bin und die Familie meine Frau ernährt, aber sie haben sich daran gewöhnt. Meine Frau verdient halt einfach auch mehr, das leuchtet ihnen schon irgendwie ein. (Mann; Alter: 40 Jahre)

Trotz aller Akzeptanz zeigt sich aber, dass einigen Müttern und Schwiegermüttern die Sache noch immer nicht ganz geheuer ist.

Meine Schwiegermutter hat am Anfang gemeint, sie muss mir helfen. So kocht man und so kocht man nicht. Bis ich ihr dann schonend beibringen musste, dass ich schon weiß, wie es geht. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Die große Ambivalenz dieses Themas zeigt sich darin, dass es neben den negativen Reaktionen genau so viel positive gibt: 22 Befragte berichten von positiven Rückmeldungen. Manchen Eltern imponiert es sogar, dass ihre Kinder es wagen, ein anderes Familienleben zu praktizieren, als sie es selbst taten. Scheinbar spielt dabei der Aspekt, dass heute eine Frau Kinder und Karriere vereinbaren kann, eine große Rolle dabei.

Also ich glaube bei meiner Schwiegermutter [...] habe ich einen Stein im Brett, dass ich das mache. Die betrachtet das mit Hochachtung. (Mann; Alter: 47 Jahre)

Wieder sind es häufiger die Eltern der Frau und insbesondere ihre Mütter, die sich über den Rollentausch freuen. Sieben Befragte berichten, dass ihre Eltern positiv darauf reagiert haben oder es zumindest nach einiger Zeit akzeptiert haben und weitere sieben erzählen,

dass besonders die Mutter oder die Großmutter der Frau das Paar in seiner Entscheidung unterstützt hat, eine eher nichtkonventionelle Arbeitsteilung zu übernehmen. Grund für die Freude der Eltern, vor allem der Mütter, ist der Stolz, dass die Tochter Karriere machen kann, unabhängig ist und trotzdem Kinder und Familie hat. Hintergrund der Unterstützung seitens der Mütter bzw. Großmütter ist die Tatsache, dass sie selbst nie diese Chancen hatten. Allgemein scheint die Freude über den Rollentausch größer zu sein, wenn die Eltern mit der eigenen Arbeitsteilung unzufrieden sind. So äußern sich Väter von Befragten, die darunter gelitten haben, ihre Kinder so wenig zu sehen, über den Rollentausch eher positiv. Oft ist es auch eine Sache des Vertrauens: Wissen die Eltern/Schwiegereltern, dass der Mann in häuslichen Dingen gut zu recht kommt, sehen sie der Sache beruhigter entgegen.

In einigen Familien wird das Thema gar nicht angesprochen, Vorwürfe werden eher unterschwellig vermittelt (gerade von Schwiegermüttern an ihre Schwiegertöchter), oder der Zustand wird ohne viel Aufhebens akzeptiert. Viele erzählen, dass ihr Lebens- und Familienkonzept für die eigenen Eltern völlig ungewöhnlich und neu sei und so gar nicht in ihr bisheriges Weltbild passe. Die Befragten zeigen deshalb oft Verständnis dafür, dass die Eltern Zeit brauchen, um sich an die Situation zu gewöhnen und sie akzeptieren die intergenerational unterschiedlichen Werthaltungen und Einstellungen.

3.3.2 Reaktionen von Freunden und Bekannten, Nachbarn und Arbeitskollegen

Neben den nächsten Angehörigen gibt es auch Nachbarn, Freunde und Bekannte, Arbeitskollegen und Vorgesetzte, die mit der besonderen Familiensituation der Befragungsteilnehmer konfrontiert sind. Anhand der Aussagen der befragten Paare kann man erkennen, dass sich ihre Reaktionen weder im negativen noch im positiven wesentlich von denen der Eltern oder Schwiegereltern unterscheiden. Auch hier gibt es eine große Bandbreite an unterschiedlichen Reaktionen, wobei die positiven überwiegen: 14 Befragte bekommen Anerkennung von Freunden und Bekannten, immerhin ist es für die Freunde von sieben Probanden bereits „normal“, dass ein Vater in Elternzeit geht. Gerade Frauen aus dem sozialen Umfeld finden den Rollentausch gut, wobei ihre positiven Äußerungen in Zusammenhang mit ihrer eigenen Situation stehen: Diese Frauen würden sich wünschen, dass der eigene Mann mehr im Haushalt mit hilft und blicken eher mit Neid oder Bewunderung auf die Paare mit nichtkonventioneller Rollenteilung. Manche Paare aus dem Bekanntenkreis reflektieren auch kritisch ihre eigene, eher klassische Rollenteilung. Andere akzeptieren zwar den Rollentausch bei den Probanden, schließen aber eine Übernahme dieses Modells für sich kategorisch aus. Wenn Ablehnung auftritt, dann kommt diese meist von den Arbeitskollegen. Als Gründe für das Unverständnis werden verschiedene Aspekte genannt:

beitskollegen. Als Gründe für das Unverständnis werden verschiedene Aspekte genannt: Die Kollegen können es nicht verstehen, dass eine Mutter kurz nach der Geburt wieder arbeitet, oder dass sie überhaupt arbeitet. Der Wunsch einer Frau, möglichst pünktlich heim zu können, stößt wiederum bei kinderlosen Kollegen auf Unverständnis. In einem anderen Fall wird der Mann nicht richtig ernst genommen und als „Weichei“ betitelt. Eine nichttraditionale Lösung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stößt scheinbar in der Arbeitswelt immer noch relativ häufig auf Widerstand und/oder Unverständnis.

Sofern das Thema für diese sozialen Gruppen überhaupt von Bedeutung ist bzw. besonders thematisiert wird, kommen in Einzelfällen noch folgende Aspekte hinzu, z.B.:

- Diskussionsthema

Wo wir hinkommen, sind wir Gespräch. Wir rütteln an den Grundfesten der Gesellschaft damit, weil wir sagen, es geht, wir machen es. Viele Leute fühlen sich immer genötigt, mit uns zu diskutieren: Warum wir das machen, wie es so geht, das kann man doch normalerweise nicht machen [...] (Mann; Alter 34: Jahre)

- Neid

Wenn man sich mit den Frauen auf der Straße unterhält, denken die erst mal: Warum ist mein Mann nicht im Erziehungsurlaub? (Frau; Alter 39: Jahre)

[...] dass mir zum Beispiel ältere Kolleginnen das nicht gönnen. Sie mussten ja auch immer beides machen. (Frau; Alter: 30 Jahre)

- Bewunderung

Hier wird man als Mann von den Nachbarinnen eher bewundert, wenn man mit drei Kindern durchs Dorf läuft. (Mann; Alter: 40 Jahre)

- Neugierde

Von Nachbarn bin ich auch nie angesprochen worden, ich weiß es von hinten rum, also von wegen ob jetzt wohl ich zuhause bleibe und was meine Frau arbeitet. (Mann; Alter: 31 Jahre)

- Ignoranz

Und mein unmittelbarer Chef, der hat noch das absolute Rollendenken, für ihn ist das sehr ungewöhnlich. Und er hat auch sehr Probleme damit gehabt und immer noch, das zu akzeptieren. Er fragt auch nie, er ignoriert das eigentlich. (Frau; Alter: 35 Jahre)

- Vorbild

[...] als wir diese halb-halb Zeit hatten, da waren wir für viele Vorbild. (Frau; Alter: 39 Jahre)

3.3.3 Reaktionen von Frauen, Reaktionen von Männern

Nachdem sich die Reaktionen des sozialen Umfeldes über alle Interaktionspartner der Paare hinweg als sehr heterogen darstellten, wurde der Frage nachgegangen, ob es zwischen

den Geschlechtern unterschiedliche Reaktionsmuster gibt. Insgesamt kann man feststellen, dass es keine typischen geschlechtsspezifischen Reaktionen auf die von den Interviewpartnern vorgenommene Rollenverteilung gibt. Die bereits genannten Reaktionsformen tauchen bei Frauen und Männern in gleichem Maß auf und reichen von „Wie kannst Du nur Dein Kind im Stich lassen?“ bis „Auf Deinen Mann kannst du richtig stolz sein!“

So zeigt sich, dass sowohl männliche als auch weibliche Freunde und Bekannte entweder von der Lösung angetan sind oder damit nicht zurecht kommen, wie die folgende Beispiele verdeutlichen:

- positive Reaktionen

Alle unsere weiblichen Freunde finden das ganz toll, weil deren Männer das nicht machen. (Frau; Alter: 29 Jahre)

Einige männliche Kollegen und Freunde würden das aber glaub ich auch gerne mal ausprobieren. (Mann; Alter: 40 Jahre)

- negative Reaktionen

[...] gerade eher emanzipierte Frauen [...] die sich dann gewundert haben: Was, Du gehst dann gleich wieder arbeiten? [...] Das war dann auf einmal doch ein Riesensproblem, einen Säugling, bei einem ach so schlimmen Mann zu lassen. (Frau; Alter: 36 Jahre)

[...] Du bist ja kein richtiger Mann wenn du Erziehungsurlaub machst. (Frau; Alter: 34 Jahre)

Auch im Arbeitsleben sind keine auffälligen Unterschiede zu erkennen – Neid und Bewunderung sind hier bei den Geschlechtern ähnlich verteilt wie Ablehnung und Unverständnis. Dies gilt sowohl für Kollegen, als auch für Vorgesetzte. Vergleichbar stellt sich die Situation bei Verwandten und Nachbarn dar.

3.3.4 Erlebnisse im Alltagsleben

Da in der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ auffällig viele Väter von negativen Erfahrungen im Alltag berichteten (sich ausgeschlossen fühlen in Eltern-Kind Gruppen oder auf dem Spielplatz, Probleme mit öffentlichen Wickelräumen in Damentoiletten, etc.), fragten wir auch in dieser Studie nach den Erfahrungen mit der nichtkonventionellen Rollenteilung im Alltag. Insgesamt äußern sich 28 Befragte dazu, wobei sie hauptsächlich Reaktionen im Alltagsleben auf der Straße, also von Menschen, die die Befragten nicht näher kennen, berichten.

Differenziert nach Geschlecht sind von den 15 Kommentaren der männlichen Befragten nur zwei positiv. Die anderen erzählen von eher negativen Erfahrungen im Alltag. Hausmänner genießen ihrer Meinung nach allgemein wenig Ansehen, besonders negativ äußern sich andere Männer und „ältere Damen“. Die Männer berichten, dass sie oft gerade von älteren Frauen ungefragt Ratschläge bezüglich der Kindererziehung erhalten. In problematischen Situationen z.B. beim Einsteigen mit dem Kinderwagen in den Bus scheinen Väter weniger Hilfestellung zu erhalten als ihre Partnerinnen. Viele Beispiele zeigen, dass Hausmänner scheinbar in bestimmten Bereichen festgefahrene Strukturen erst durchbrechen müssen: So war ein Vater beispielsweise jahrelang „Leiterin“ einer Mutter-Kind-Gruppe. Weiterhin beklagen die befragten Väter häufig, dass der Ausstieg aus dem Beruf auch zur Folge hat, dass die berufliche Anerkennung wegfällt. Die Väter können nur noch über ihr Vater-Dasein oder die Hausarbeit Anerkennung bekommen. Da Familienarbeit bzw. Hausarbeit weniger prestigeträchtig ist als eine Berufstätigkeit und Hausmänner auch eher und öfters belächelt werden, fällt die Anerkennung noch geringer aus als bei Hausfrauen. Ein Vater berichtet auch von der Erfahrung, dass er unterschwellig als beruflicher Versager bzw. Faulenzer abgestempelt wurde und durch diese Bewertungen Probleme mit seinem Selbstwertgefühl hatte.

Die Mütter erleben dagegen ihr Umfeld generell positiver gestimmt. Sie berichten häufiger als ihre Männer, dass sie von anderen beneidet werden, weil sie erleben, dass viele andere Mütter ebenfalls gerne die Rollen tauschen würden, es aber aus verschiedenen Gründen nicht wagen. Die weiblichen Befragten äußern sich insgesamt 13 Mal zu diesem Thema, davon fünf Mal positiv. Aber auch sie erleben negative Reaktionen. Berufstätige Mütter gelten nach ihren Aussagen noch immer bei vielen Personen als Emanzen, die ihre Kinder im Stich lassen (Rabenmütter). Viele Mütter berichten auch von einem schlechten Gewissen ihren Kindern gegenüber, was durch entsprechende Bemerkungen von außen noch verstärkt wird. Vor allem Männer scheinen demnach berufstätigen Müttern kritisch gegenüber zu stehen. Möglicherweise kollidiert eine berufstätige Mutter mit ihrem Frauenbild. Vier Mütter äußern sich auch zu den Reaktionen des sozialen Umfeldes auf ihre Partner. Sie erleben, wie ihre Männer bedauert werden, da sie, „die armen Männer“, von ihren Frauen gezwungen werden zuhause zu bleiben. Zwei haben auch die Erfahrung gemacht, dass ihr Mann unterschwellig als Faulenzer abgestempelt wurde.

Von den elf Paaren, bei denen sich beide Partner hierzu geäußert haben, berichten neun von weitgehend identischen Beobachtungen, teilweise erzählen sie sogar die gleichen Ereignisse.

3.3.5 Zusammenfassung

Paare mit einer nichtkonventioneller Rollenaufteilung, die beinhaltet, dass Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu gleichen Teilen von den Partnern geleistet wird oder sogar ein Rollentausch stattfindet, stellen in unserer Gesellschaft nach wie vor Ausnahmen dar. Umso spannender erschien es, die Reaktion des unmittelbaren sozialen Umfeldes auf diese Paare in Erfahrung zu bringen. Würde dieser Lebensstil von der Herkunftsfamilie der Partner, denen diese Art der Alltagsgestaltung vermutlich weitgehend fremd ist, eher abgelehnt werden? Wie würden Freund und Bekannte darauf reagieren, mit Neid und Bewunderung oder mit einem spöttischen Lächeln?

Resümierend bleibt festzuhalten, dass es seitens des sozialen Netzwerkes kein eindeutig positives oder eindeutig negatives Reaktionsmuster auf das (noch) etwas exotische Familienmodell der Untersuchungsteilnehmer gibt. Trotz heftiger ablehnender Reaktionen und Unverständnis auf der einen Seite (meist seitens der Herkunftsfamilie) zeigt sich, dass keine Verhaltensweise dominiert, sondern vielmehr ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Zustimmung und Ablehnung vorhanden ist. Ablehnende Reaktionen sind i.d.R. auf tradierte Rollenmuster zurückzuführen. Begeisterung wird dann gezeigt, wenn erkannt wird, dass sich die Zeiten geändert haben oder man selbst gerne so handeln würde bzw. gehandelt hätte wie die befragten Eltern-Paare, dies aus zwingenden Gründen aber nicht möglich ist bzw. war. Auffallend ist, dass auch keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen sind. Frauen und Männer im sozialen Umfeld reagieren im Großen und Ganzen gleichermaßen positiv und negativ, wenngleich Frauen im Einzelfall etwas mehr Zustimmung zeigen. Zwischen den Polen Ablehnung und Zustimmung gibt es eine Fülle weiterer Reaktionen. Somit zeigt sich, dass das Zusammenleben der Interviewpartnern zwar nicht den noch vorherrschenden gesellschaftlichen Normen entspricht, aufgrund seiner Andersartigkeit und Flexibilität aber dennoch auch Beifall und Ermutigung erntet.

3.4 Folgen der nichttraditionellen Aufgabenteilung für die berufliche und familiale Entwicklung von Vater und Mutter

Die Entscheidung der Paare für eine nichtkonventionelle Aufgabenteilung impliziert eine egalitäre Teilung der Bereiche Familienarbeit und Erwerbsarbeit. Dadurch ergeben sich sowohl Konsequenzen für die innerfamiliäre Arbeitsteilung als auch für die Berufskarriere bzw. den beruflichen Werdegang beider Partner.

3.4.1 Karriereknick für den Vater, Familienknicke für die Mutter?

Da bei den meisten Paaren beide an der Erziehung des Kindes teilhaben möchten, stehen für die Teilung der Familienarbeit die Möglichkeiten der geteilten Inanspruchnahme von Elternzeit und/oder der reduzierten Erwerbstätigkeit offen: 13 der befragten Paare teilten sich auch die Elternzeit, bei vier Paaren nahm sie ausschließlich der Mann. Die restlichen acht Paare hatten entweder keinen Anspruch auf Elternzeit oder es wurde von vornherein ein beiderseitiges Teilzeit-Modell gewählt.

Vor allem für die Mütter der Stichprobe ist es wichtig, dass (auch) der Vater Elternzeit nimmt. Sie wollen keine Nachteile für ihre Berufskarriere in Kauf nehmen, wohl wissend, dass diese unter einer langen Pause leiden würde bzw. dass der Wiedereinstieg um so schwerer fällt, je länger man aus dem Berufsleben ausgeschlossen ist. Das Durchbrechen der traditionellen Weise, Familie und Beruf zu vereinbaren, geht einher mit dem Wunsch nach beruflicher Selbstverwirklichung und dem Streben nach Eigenständigkeit und Gleichberechtigung der Partner.

Die Väter entscheiden sich bewusst für die Elternzeit - nicht nur, um Egalität in der Rollengestaltung des Paares zu realisieren, sondern auch um selbst für die Erziehung des Kindes Verantwortung zu übernehmen und an seiner Entwicklung Anteil zu haben. Einige sehen auch die Chance, die Erziehung anders zu gestalten als ihre eigenen Väter.

Das Wichtigste war, dass ich eine intensivere Beziehung zu unserer Tochter bekomme. Das war das Hauptanliegen. Und auch mal die Erziehungsrolle voll zu übernehmen, Verantwortung da zu übernehmen und auch eine andere Position der [...] gegenüber zu bekommen. Das war das Wichtigste für mich. Sonst ist man als Vater immer die Ersatzerziehungsperson. (Mann; Alter: 34 Jahre)

Und das andere war, dass ich mir gesagt hab, ich will nicht das, was ich als Kind erlebt hab, an meine Kinder weiter geben. Das nie da sein. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Wie das folgende Beispiel zeigt, ist diese Intention in manchen Fällen auch mit dem Wunsch der Väter verbunden, dem Korsett des Berufsalltags zu entfliehen:

Von meinem Job her war es mir schon recht. Da war zu viel, wo ich gesagt hab, okay. Der klassische Weg, dass man sagt, ich will dieses Ziel erreichen, das war ja schon abgehakt. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Einige Väter, besonders die älteren, die bereits beruflich Karriere gemacht haben, sind mit ihrem Hausmann-Dasein durchaus zufrieden und beschreiben es als erfüllend. Für andere wiederum ist diese Tätigkeit nicht befriedigend genug, daher ist ihnen eine Nebenbeschäftigung sehr wichtig, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

Ich mach das, weil nur Hausmann-Tätigkeit für mich unbefriedigend wäre und weil eine berufliche Tätigkeit sehr wichtig ist für die persönliche Entwicklung und die persönliche Bestätigung [...] Ich meine Hausarbeit und Kinderbetreuung, da sieht man nicht viel, was man getan hat. Das ist immer wieder die gleiche Tätigkeit. Während, wenn ich es schaffe, dann steht was vor mir, das ist auch ein Erfolgserlebnis, während die Erfolgserlebnisse bei der Hausmann-Tätigkeit sehr gering sind. (Mann; Alter: 47 Jahre)

Wie die Väter in der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ bewerten auch die Männer in dieser Pilotstudie eine dauerhafte Nur-Hausmann-Tätigkeit einhellig negativ. Die überwiegende Zahl der Befragten kann sich nicht vorstellen, überhaupt nicht mehr berufstätig zu sein. Die primären Gründe für die Absicht, nach der Elternzeit wieder zu arbeiten, sind die Abwechslung von der Monotonie der Tätigkeit zuhause und die Pflege sozialer Kontakte. Bei vielen macht sich demnach eine gewisse „Haushaltsfrustration“ bemerkbar, was durch folgende Aussagen untermauert wird:

[...] also wenn's halt ums Essen gehen soll, das nervt mich dann ab und zu schon [...] Es ist manchmal nur frustrierend, wenn du meinst du bist fertig, dann kommt die Wäsche noch einmal [...] (Mann; Alter: 33 Jahre)

Das Gefühl von Haushaltsfrust kenne ich schon, und zwar fehlt einem oft das rechte Maß, also das Gefühl man putzt und putzt und es ist immer dreckig. (Mann; Alter: 33 Jahre)

Die Erfahrungen der Väter mit dem Wiedereinstieg in den Beruf sind sehr unterschiedlich. Ein Teil der Befragten äußert sich dahingehend, dass man bei ihnen im Zusammenhang mit der Erziehungspause nicht von einem Karriereknick reden könne, andere wiederum erläutern, dass sich die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sehr wohl negativ auf die berufliche

Karriere ausgewirkt habe. Die Frage, ob die Inanspruchnahme von Elternzeit negative Konsequenzen für die männlichen Erwerbsbiographien nach sich zieht, ist insofern schwierig zu beantworten, da in der Regel Väter mit Karriereambitionen – die negativen Konsequenzen für ihre Berufskarriere antizipierend – gar nicht erst Elternzeit nehmen. Dies bestätigt sich auch in dieser Stichprobe. Sechs der befragten Väter planen einen längeren Ausstieg aus dem Berufsleben. Meistens wird die Zeit des Ausstieges von ihnen auf 10 bis 15 Jahre datiert. Auch wenn nebenbei oft noch gearbeitet wird, selbstständig oder angestellt, ist den Betroffenen bewusst, dass sie keine Karrierechancen im engeren Sinne mehr haben. Diese Entscheidung für die Familie und gegen die Karriere und oft gegen eine Ausübung des erlernten Berufs, wird von ihnen bewusst getroffen. Allerdings ist ihnen dabei ihre Nebentätigkeit als Ausgleich wichtig. Fünf Väter werten die Berufspause als Chance, sich beruflich neu zu orientieren oder sie nutzen diese Zeit zur beruflichen Qualifikation (z.B. Promotion). Fünf weitere sehen in ihrem Beruf aus verschiedenen Gründen überhaupt keine Aufstiegschancen, weshalb sie auch keinen Karriereknick befürchten müssen. Andere haben wegen massiver Probleme mit dem ehemaligen Arbeitgeber den Arbeitsplatz gewechselt, um berufliche Nachteile zu vermeiden. Weitere fünf der befragten Väter sehen in der Inanspruchnahme der Elternzeit überhaupt kein Problem für ihre berufliche Zukunft. Hierbei handelte es sich typischerweise um Beamte bzw. Angestellte im öffentlichen Dienst. Insgesamt berichten nur vier Väter von einem Karriereknick oder einer Karriereverzögerung. Drei von ihnen wurden zwar nicht dezidiert beruflich abgestuft, aber die Zeit, die sie zuhause blieben, fehlt ihnen im Vergleich mit anderen Kollegen, die in dieser Zeit arbeiteten, sich weiter entwickelten und beruflich aufstiegen. Für diese Väter bedeutet der Wiedereinstieg, dass sie auf der Ebene weiter beschäftigt werden, auf der sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, d.h. dann eine Stufe unter den Kollegen, die nicht pausierten. Insgesamt zeigen die Beispiele, dass das Thema Karriereknick bei den Vätern dieser Stichprobe eher von untergeordneter Bedeutung ist. Diese Väter nehmen Elternzeit in der Absicht, eine Zeit lang die Erziehung des Kindes (mit) zu übernehmen und damit die Entwicklung ihres Kindes intensiv verfolgen zu können. Neben diesem Aspekt dient für einige von ihnen die Elternzeit auch dazu, dem „Berufsalltags einmal zu entkommen“. Die Entscheidung für die Elternzeit wird den Vätern oftmals durch eine berufliche Situation erleichtert, die für sie kaum oder nur wenig Nachteile durch die familienbedingte Erwerbsunterbrechung nach sich zieht, wie z.B. eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Allerdings sind auch manche Väter bereit, wegen ihres Engagements in der Familie berufliche Nachteile in Kauf zu nehmen.

Im Gegensatz zu den Vätern von denen sich die meisten als familienorientiert bezeichnen, ist die Mehrheit der Mütter in dieser Pilotstudie sehr berufsorientiert. Die Mütter wollen aus alten Traditionen und Zwängen ausbrechen, sich im Beruf selbst verwirklichen und ihre Eigenständigkeit erhalten. Für die meisten von ihnen war eine längere Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit bereits vor dem Übergang zur Elternschaft undenkbar, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

Also für mich war die Berufstätigkeit schon immer sehr wichtig. Also ich konnte mir das eigentlich schlecht vorstellen, nur zuhause zu sein. Und das war schon so eine Absprache, bevor wir die Kinder hatten, ob der W. [Ehemann] bereit wäre, auch zuhause zu bleiben und große Teile der Erziehungsarbeit zu übernehmen. Und als er gesagt hat, ja, das will er sogar sehr gerne machen, dann haben wir uns zu Kindern entschieden. Ob wir sonst Kinder hätten, weiß ich nicht. (Frau; Alter: 40 Jahre)

Der Beruf stellt für die Frauen einen wichtigen, unverzichtbar gewordenen Bestandteil in ihrem Leben dar. Die meisten von ihnen hatten durch ein Studium lange Ausbildungszeiten und sind aufgrund ihrer akademischen Ausbildung in gehobenen beruflichen Positionen tätig. Entsprechend ihrer Investitionen in die berufliche Ausbildung war es für fast alle Mütter wichtig, den Beruf auch nach dem Übergang zur Elternschaft auszuüben. Sie konnten sich nie vorstellen, ihre Erwerbstätigkeit längere Zeit zu unterbrechen. Unterstützt werden sie dabei von den Vätern, die den Müttern durch ihre berufliche „Zurückhaltung“ den Einstieg in den Beruf und eine weitgehend kontinuierliche Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Den Müttern, die einen Teil der Elternzeit genommen haben, wurde diese Entscheidung oftmals durch eine günstige berufliche Situation erleichtert, (wie z.B. eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst).

Allerdings veränderte sich nach dem Übergang zur Elternschaft bei vielen der befragten Mütter die Prioritätensetzung. Ihre Berufstätigkeit verliert für sie ein Stück weit an Wichtigkeit, der Schwerpunkt verlagerte sich zugunsten der Familie. Wie die folgenden Aussagen zeigen, findet offensichtlich ein „Familienknick“ in ihrer Berufsorientierung statt:

Und dann hat das einen ganz anderen Stellenwert bekommen. Jetzt gehe ich in die Arbeit, damit ich Geld für meine Familie verdiene. Und meine Familie ist mein wichtigstes Ziel. Das hat sich gleich mit der Geburt des 1. Kindes so gewandelt. Nachdem dann das 2. Kind geboren wurde, habe ich die Stunden reduziert. Vorher, bis letztes Jahr im März, hatte ich 100% gearbeitet, seit März, arbeite ich 85%. Das habe ich geändert, um mehr Zeit für meine Familie zu haben. Wir haben uns das durchgerechnet, und haben gesagt, wir kommen mit dem Geld aus, wenn ich weniger verdiene. Und ich hab so einfach mehr Zeit für die Familie. (Frau; Alter: 35 Jahre)

Früher war es mir extrem wichtig. Ich war sehr viel karriereorientierter. Jetzt hab ich zum einen das erreicht, womit ich beruflich zufrieden sein kann und zum anderen sind natürlich Kinder ein gutes Gegengewicht. Da hat sich schon was geändert. Es gibt einfach andere Schwerpunkte in meinem Leben. (Frau; Alter: 36 Jahre)

Die Arbeit hat nicht mehr die Wertigkeit wie vorher, das muss man ganz klar sagen, weil die Priorität sich einfach verschoben hat. Ich sag ja, ich konnte früher die Tür nicht zu machen. Das hat im Urlaub bestimmt eine Woche gedauert, bis du abschalten konntest, das kann ich inzwischen. Ich mache wirklich die Tür zu und dann ist im großen und ganzen, es passiert mir selten, dass dann noch was nach kommt, dass ich dann noch über die Arbeit nachdenke. (Frau; Alter: 32 Jahre)

Trotz hoher Berufsorientierung der Mütter ist es für sie immer wichtig, auch die Möglichkeit zu haben, für die Kinder da zu sein und ausreichend Zeit mit ihnen verbringen zu können.

Im Sinne des Ideals einer Gleichverteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit versuchen die meisten der befragten Paare je nach beruflichen Rahmenbedingungen und familialer Situation längerfristig den Zugang beider Partner zum Arbeitsmarkt zu sichern. Die praktizierten Modelle der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit variieren dabei nach Dauer und Umfang der Berufstätigkeit. Es gibt Paare, die sich auf eine Halbtagsbeschäftigung eines Partners beschränken, andererseits auch Paare, bei denen die Partner eine Halbtags- und eine Ganztagerwerbstätigkeit kombinieren oder beide Zweidrittelstellen inne haben - oder in noch größerem Umfang beschäftigt sind. Gemeinsam ist ihnen, dass sie mehr oder weniger bereit sind, zu Gunsten von Familie, Freizeit und Lebensqualität auf berufliche Karriere, wenn auch nicht auf ihre berufliche Entwicklung, zu verzichten.

3.4.2 Familientätigkeit – wie wird sie ausgestaltet?

Wie bereits in Kap. 3.2 aufgezeigt liegt bei den 25 befragten Paaren, die sich für eine nichtkonventionelle Rollenaufteilung hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Familienarbeit entschieden, eine Einstellung vor, die sich an einem egalitären Rollenmodell orientiert, d.h. für sie sind die Grundprinzipien der Aufgabenteilung: Gemeinsamkeit, Gleichberechtigung und Gleichverteilung der Aufgaben. Unter Gemeinsamkeit wird dabei jedoch nicht verstanden, dass die Partner alles gemeinsam erledigen, vielmehr wird – meist innerhalb eines Tätigkeitsbereichs – die Aufgabenverteilung so gestaltet, dass beide in annähernd gleichem Maße belastet werden. Dies kann sukzessive erfolgen, also so, dass der eine Partner eine Zeit lang einen Tätigkeitsbereich übernimmt und der andere nach einiger Zeit diesen Tätigkeitsbereich weiterführt. Dies kann auch eine inhaltliche Aufgabenteilung bedeuten: Der eine Partner übernimmt die einen Aufgabenbereich, der andere die anderen Aufgaben. Sehr oft wird daher von den Befragten auch differenziert und zwischen „gemeinsamer Erledigung“ und „wir machen das zu gleichen Teilen“ unterschieden. Einer der wenigen Bereiche, in denen „gemeinsam“, tatsächlich häufig „gemeinsam“ bedeutet, ist der Bereich der Betreuung und Erziehung der Kinder. Hier suchen die Paare nahezu durchgehend „Gemeinsamkeit“ im wahrsten Sinne des Wortes: Gemeinsam verbrachte Zeit, Übereinstimmung, durchgehende gegenseitige Information. Dennoch heißt auch hier „Gemeinsamkeit“ häufig, vor allem unter der Woche zu gleichen Teilen bzw. Verteilung der Erziehungs- und Betreuungsaufgaben unter den Partnern.

Die Prinzipien „Gemeinsamkeit“, „Gleichverteilung“ und „Gleichberechtigung“ lassen sich in verschiedenen Tätigkeitsbereichen anscheinend unterschiedlich gut realisieren. Während im Bereich „Geldangelegenheiten und Steuern“ so wie bei „sozialen Kontakten“ eine Realisierung dieser Zielvorstellungen offenbar weitgehend gelingt und ihre Verteilung mit den Idealvorstellungen meist übereinstimmt, ist dies in den Bereichen der „Hausarbeit“ und „Reparaturen“ anscheinend nur begrenzt möglich. Man gewinnt anhand der Berichte der Befragten den Eindruck, dass in diesen Bereichen, bei allem guten Willen und bei allem Wunsch nach Gleichberechtigung, doch die geschlechtsspezifische Sozialisation durchschlägt. So werden letztendlich von einer Reihe von Paaren in diesen beiden Bereichen traditionelle Muster der Aufgabenverteilung praktiziert und es bedarf einer Reihe von Zusatzregeln, um dennoch die Grundprinzipien aufrecht zu erhalten. Im Überblick gewinnt man den Eindruck, dass sich besonders hartnäckig – auch bei sonst sehr „moderner“, indi-

vidueller Rollengestaltung und Aufgabenteilung – eine große Distanz der Frauen zu Reparaturarbeiten im Haushalt hält. Gleichzeitig entwickeln manche Männer nur begrenzte Begeisterung für Hausarbeit. Diese Abweichungen von den Grundprinzipien werden allerdings in der Regel als „Ideal – nahe“ interpretiert. Um diese Interpretation aufrecht erhalten zu können entwickeln die Paare eine Reihe von Zusatzregeln, die diese Abweichungen vom Gleichheitsprinzip rechtfertigen und als ihren Grundsätzen entsprechend darstellen sollen. Meist betrafen diese Bereiche „Hausarbeit“ und „Reparaturarbeiten“, lassen sich aber auch allgemeingültig, bereichsübergreifend auffassen:

Die meisten Paare stimmten darin überein, dass sture Gleichberechtigung nicht sinnvoll sei und stattdessen jeder das bevorzugt tun solle, was er besser könne.

Bei uns sieht das so aus, wir sind ja jetzt beide berufstätig. Wäsche wachen erledige z.B. ich, das Bügeln überlasse ich meiner Frau, weil ich ehrlich gesagt nicht scharf drauf bin und ich es eh nicht so hinkriege, wie meine Frau das mag. Gewisse Aufgaben sind entsprechend zugeordnet. Tatsächlich macht meine Frau schon mehr im Haushalt als ich, aber der Idealfall wäre sicher 50/50. (Frau; Alter: 43 Jahre)

Die macht mehr mein Mann, wenn es technisch ist. Das kann ich nicht so. Da habe ich auch keine Lust, mich da reinzudenken, weil das bei ihm schneller geht. (Mann; Alter: 41 Jahre)

Zum Teil wird dieses Prinzip mit Kompensationsregeln verbunden: Wenn der eine einen Tätigkeitsbereich besser ausführen kann und dort mehr Arbeit übernimmt, wird ihm Arbeit in anderen Tätigkeitsbereichen erlassen. Übernimmt z.B. der Mann mehr Reparaturarbeit als die Frau, wird ihm ein Teil der Hausarbeit abgenommen.

Der Punkt Reparaturen ist interessant, weil ich den Punkt zu den Hausarbeiten dazu rechne. Also diese laufenden Reparaturen zum Beispiel macht alles der S., weil er das besser kann. Und dafür ist ihm auch ein Teil der Hausarbeit erlassen! (Frau; Alter: 29 Jahre)

Das Prinzip „jeder wie er kann“, wird im übrigen nicht nur bei Ungleichgewichtigkeiten in den Bereichen Reparaturen und Hausarbeit angeführt, sondern gelegentlich auch für die Bereiche Kindererziehung und Geldangelegenheiten herangezogen.

Ich sehe es mal so, mein Mann ist in vielen Dingen der bessere Erzieher, weil er hat mehr Geduld, er hat mehr Kreativität und er ist flexibler als ich in vielen Dingen, von daher finde ich, deswegen meine ich, ist es ideal wie es ist. (Frau; Alter: 32 Jahre)

Steuern/Geld: Das übernehme natürlich ich, weil es mir leichter von der Hand geht. (Mann; Alter: 35 Jahre)

Für den Bereich Kinderbetreuung zeigt sich, dass die Untersuchungsteilnehmer je nach Art und Umfang der Berufstätigkeit auf verschiedene Betreuungsmodelle zurückgreifen. Neben der Betreuung durch die Eltern spielt auch die unbezahlte und bezahlte privat organisierte und schließlich auch die institutionelle Betreuung eine Rolle. Die meisten befragten Eltern teilen sich die Betreuung ihrer Kinder nach pragmatischen Gesichtspunkten. So kommt es z.B. vor, dass überwiegend derjenige die Kinder betreut, der sich gerade in Elternzeit befindet oder die Betreuung mit beruflichen Gegebenheiten vereinbaren kann. Sofern beide Elternteile berufstätig sind, wird die Kinderbetreuung entsprechend dem jeweiligen Freizeitbudget aufgeteilt, Abends und an Wochenenden findet die Kinderbetreuung i.d.R. gemeinsam statt.

Immer derjenige, der daheim war, hat sich komplett um die Kinder gekümmert, und in den Zeiten wo beide Elternteile da waren entweder gemeinsam oder abwechselnd. Eine Aufteilung nach Werktagen oder Wochenenden ist nicht möglich, da die Mutter im Schichtdienst arbeitete. (Frau; Alter: 35 Jahre)

Am Wochenende ist es eigentlich grundsätzlich so, dass wir gemeinsam als ganze Familie, so weit es geht, was unternehmen[...]. (Mann; Alter: 33 Jahre)

Außerdem haben einige Paare „Betreuungsauszeiten“ vereinbart, d.h. der überwiegend betreuende Elternteil erhält Freiräume zur individuellen Ausgestaltung.

Zusätzlich wird häufig auf eine stundenweise Betreuung der Kinder durch Freunde, Verwandte oder Großeltern zurückgegriffen. Bei Letzteren gibt es allerdings in vielen Fällen das Problem der zu großen räumlichen Distanz, d.h. die Großeltern würden sich gerne mehr in die Kinderbetreuung einbringen, müssen dies aufgrund der Entfernung aber auf wenige Gelegenheiten im Jahr beschränken.

[...] Aber wir haben halt das Pech, dass die (die Großeltern) so weit weg wohnen, also nicht am Ort sind (ca. 240 km Entfernung). Darauf kann man dann nicht regelmäßig zurückgreifen. (Frau; Alter: 33 Jahre)

Die Schilderungen der Untersuchungsteilnehmer deuten darauf hin, dass es ihnen gelingt, ein soziales Netz aufzubauen, das bei Bedarf Unterstützung bei der Kinderbetreuung leistet. Allerdings ist einiges Organisationsgeschick notwendig, um diese Unterstützung zu koordinieren. Es können jedoch offenbar gute Lösungen gefunden werden. Dieses System

funktioniert i.d.R. sehr gut, solange niemand krank wird, weder das Kind noch die Betreuungspersonen.

Sofern auf bezahlte, privat organisierte Kinderbetreuung zurückgegriffen wird, sind es überwiegend Tagesmütter und Babysitter (für die Betreuung am Abend, wenn die Eltern einmal ausgehen möchten), die zur Betreuung herangezogen werden. Die Finanzierung dieser Art der Kinderbetreuung scheint kein Problem darzustellen. Vielmehr wird in wenigen Fällen von anderen Schwierigkeiten berichtet: So z.B. nehmen die Kinder die fremde Person nicht an oder das Vertrauen seitens der Eltern ist nicht gegeben.

Neben privaten Betreuungsmöglichkeiten werden, je nach Alter der Kinder, unterschiedliche institutionelle Angebote genutzt. Die bedeutendste Rolle spielt dabei der Kindergarten. Hier wird, abhängig vom Alter der Kinder und dem Umfang der Berufstätigkeit der Eltern, auf tageweise, halbtägige oder ganztägige Betreuung zurückgegriffen. Ähnlich verhält es sich mit anderen Einrichtungen, wie z.B. Kinderkrippe, Krabbelgruppe, Kindertagesstätte und der durch die Schule angebotenen Nachmittagsbetreuung.

Hinsichtlich der Kinderbetreuung bleibt festzuhalten, dass die befragten Elternpaare bei der Betreuung ihrer Kinder verschiedene Modelle zum Einsatz bringen und unterschiedliche Betreuungsarten kombinieren. Die Entscheidung, wie die Kinderbetreuung letztendlich organisiert wird, hängt dabei von mehreren Faktoren ab. Ein wichtiger Aspekt ist der Umfang der Berufstätigkeit der Eltern: Sofern es mit beruflichen Gegebenheiten vereinbar ist, teilen sich die Eltern die Betreuung ihrer Kinder. Häufig wird darauf hingewiesen, dass dem Beruf nur dann weiter nachgegangen werden kann, wenn die Betreuung der Kinder in dieser Zeit durch andere Personen sichergestellt ist. In diesem Fall werden sowohl bezahlte (z.B. Tagesmütter), als auch unbezahlte (Großeltern, Nachbarn, Freunde) und institutionelle Betreuungsmöglichkeiten (z.B. Kinderhort, Kindergarten) genutzt. Insgesamt wird die Betreuung der Kinder nicht als unlösbares Problem dargestellt. In vielen Fällen ist allerdings etwas Organisationstalent von Nöten, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Die meisten der befragten Paare scheinen jedoch Lösungen gefunden zu haben, mit denen sie im Großen und Ganzen sehr zufrieden sind.

Neben dem Merkmal der gemeinsamen Verantwortung für die Kinderbetreuung ist den befragten Paaren auch eine einheitliche Erziehung der Kinder ein großes Anliegen. Als besonders wichtig bei der Kindererziehung wird das „einer Meinung sein“ der Eltern beschrieben. Ferner betrachten sich die befragten Elternpaare als Vorbild ihrer Kinder. Im

Mittelpunkt steht dabei immer der Wunsch, den Kindern das vorzuleben, was man selbst als richtig erachtet, wie das folgende Zitat veranschaulicht.

Bestes Beispiel ist da, das selber vorleben. Ich kann z.B. nicht von meinen Kindern erwarten, dass sie jeden Sonntag in die Kirche gehen ohne es selber zu tun. Da würde ich mich unglaublich machen. (Mann; Alter: 39 Jahre)

Eng verbunden mit der Vorbildfunktion ist für die Mehrzahl der Untersuchungsteilnehmer die Vermittlung von Werten und Einstellungen, wobei folgende Werte die größte Rolle spielen: Gleichbehandlung, Eigenständigkeit, Religiosität, Achtung vor der Würde des Menschen.

Im Großen und Ganzen streben die Untersuchungsteilnehmer das Ideal einer nicht autoritären Erziehung an, stellen dabei aber immer wieder fest, dass sie damit an ihre Grenzen stoßen. So befinden sich viele Befragte auf einer steten Gratwanderung zwischen dem Erziehungsstil des „laissez-faire“ und eher autoritärem Durchgreifen. Als Lösung aus diesem Dilemma beschreiben einige Eltern, wie sie über Gespräche und mit Argumenten, ihre Kinder von einem bestimmten Verhalten zu überzeugen versuchen. Den Kindern ein Vorbild zu sein, spielt in diesem Zusammenhang ebenfalls eine wichtige Rolle. Unabhängig davon, welchen Erziehungsstil die Eltern praktizieren, wird die grundlegende Übereinstimmung der Eltern hinsichtlich der Erziehungsvorstellungen als sehr wichtig erachtet.

Ein offenbar wichtiger Punkt im Bereich der Aufgabenverteilung ist für einige der befragten Paare der Prozess des Aushandelns. Eine einmal vereinbarte Arbeitsteilung wird nicht unreflektiert für längere Zeit übernommen, sondern immer wieder hinterfragt und durch Neuabsprachen wiederholt abgestimmt. Diese häufigen Aushandlungsprozesse sind sicher auch durch die überwiegend akademische Bildung der Probanden mit bedingt, da wohl vorausgesetzt werden kann, dass bei diesen Paaren ein hoher Anspruch an die partnerschaftliche Kommunikation vorliegt. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass bei einem Vergleich der Aussagen auf Paarebene ein hohes Maß an Übereinstimmung hinsichtlich ihrer Grundprinzipien und der übernommenen Aufgabenteilung gegeben ist. Bis auf wenige Ausnahmen gilt dies auch für die Bereiche soziale Kontakte, Geldangelegenheiten und Hausarbeit.

Da die tatsächliche Rollenstruktur in ihrer Arbeitsteilung nahe an ihr Idealbild heran kommt, sind die Paare auch weitgehend mit ihrem Arrangement zufrieden, wie im folgenden Kapitel 3.5 noch im Detail aufgezeigt wird.

Die Väter berichten insbesondere sehr positiv von der Zeit, in der sie in Elternzeit waren. Die intensive Teilhabe an der Erziehung und Betreuung der Kinder und das Mitverfolgen ihres Heranwachsens hat ihnen offensichtlich große Freude bereitet, so dass sie diese Zeit auf keinen Fall missen möchten und auch ein weiteres Mal dazu bereit wären, Elternzeit zu nehmen. Viele bezeichnen diese intensive Zeit mit den Kindern als „wunderschöne Erfahrung“ und „Bereicherung“ in ihrem Leben.

Also insgesamt, um auch noch mal das zu würdigen, finde ich, wie wir das uns eingeteilt haben, sehr positiv, ich würde es wieder so machen. Ich bin auch sehr froh um die Erfahrungen die ich selber mit Kindern, mit Kindererziehung machen konnte. Auch dass ich schätzen gelernt hab, die Arbeit, die eine Hausfrau eigentlich macht. (Mann; Alter: 31 Jahre)

Das ist eine Zeit, die ich nicht missen möchte. Ich würde das jederzeit auch wieder machen. Ich finde, dass ist eine ganz tolle Sache, dass die Möglichkeit dazu überhaupt besteht. (Mann; Alter: 31 Jahre)

3.4.3 Zusammenfassung

Die Antizipation negativer Konsequenzen für die berufliche Karriere bzw. für den weiteren beruflichen Lebensweg, wie beispielsweise die Angst, den Anschluss im Beruf zu verlieren oder die Sorge, nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können, wird häufig als Grund von Vätern vorgebracht, keine Elternzeit zu nehmen (Vaskovics & Rost 1999: 46). Sie dient somit indirekt auch zur Legitimierung der Beibehaltung einer traditionellen Rollenstruktur. Daher lag ein Erkenntnisinteresse der Pilotstudie darin, die Folgen der nichttraditionellen Aufgabenteilung für die berufliche Entwicklung der befragten Väter zu ermitteln. Anhand der Ausführungen der befragten Paare zeigt sich, dass das Thema Karriereknick bei den Vätern dieser Stichprobe eher von untergeordneter Bedeutung ist. Sie wählten die Elternzeit, um selbst für die Erziehung des Kindes Mit-Verantwortung zu übernehmen und an seiner Entwicklung Teil zu haben. Sie sind nicht sonderlich daran interessiert, beruflich Karriere zu machen und streben die Egalität in der Rollengestaltung des Paares an, teilweise auch, um dem Korsett des Berufsalltags zu entfliehen. Die Entscheidung für eine nichttraditionelle Aufgabenteilung wird wesentlich durch die beruflichen Rahmenbedingungen des Vaters erleichtert, die teilweise nur wenig Nachteile durch die Inanspruchnahme der Elternzeit für ihn nach sich ziehen (wie z.B. eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst). Andere Väter sind aber auch bewusst bereit, berufliche Nachteile für ihr verstärktes Engagement in der Familienarbeit in Kauf zu nehmen. Korrespondierend dazu spielt für die befragten Mütter der Beruf eine wichtige Rolle in ihrer Lebenskonzeption, er dient dem Er-

halt ihrer Eigenständigkeit, der Selbstverwirklichung und der Flucht aus alten Traditionen und Zwängen. Hinsichtlich der Paarkonstellationen finden sich bei den Befragten sehr häufig passende Grundmuster an Einstellungen und Werthaltungen, die einer nichtkonventionellen Aufteilung von Familie und Erwerbstätigkeit förderlich sind.

Im Rahmen der Familientätigkeit, sowohl bei Alltagsroutinen, Hausarbeiten und der Betreuung und Erziehung der Kinder, versuchen die befragten Paare nach ihren Idealen der Gemeinsamkeit, Gleichberechtigung und Gleichverteilung der Aufgaben und Verantwortung zu handeln. Sie sind bemüht, in diesen Bereichen ihre Vorstellungen von einem egalitären Rollenmodell zu verwirklichen. Dies gelingt ihnen zwar in verschiedenen Tätigkeitsbereichen unterschiedlich gut, jedoch zeigt sich bei ihnen als Gemeinsamkeit eine hohe Zufriedenheit mit dem gefundenen Arrangement. Auffällig ist, dass die befragten Paare großen Wert auf die gemeinsame Reflexion der gefundenen Arbeitsteilung legen und diese immer wieder zur Disposition stellen. Es ist anzunehmen, dass dies zu einem großen Teil zur Zufriedenheit der Paare beiträgt.

Einhellig berichten die befragten Väter darüber, dass die Elternzeit, in der sie sich intensiv um das Kind bzw. die Kinder gekümmert haben, eine Bereicherung für ihr Leben war und sie diese Zeit nicht missen wollen.

3.5 Meine Wünsche – deine Wünsche – unsere Wünsche

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wie die Männer und Frauen ihre nichttraditionelle Aufgabenteilung insgesamt bewerten, ob sie im Nachhinein überzeugt davon sind, dass ihre Entscheidung richtig war und welche Aufgabenteilung sie für die Zukunft bevorzugen. Denn wie die Analyse des Entscheidungsprozesses zeigt, wird die nichttraditionelle Aufgabenteilung von vielen Paaren nicht allein aufgrund von Einstellungen übernommen, vielmehr spielt die familiäre und berufliche Situation der Partner zum Zeitpunkt der Entscheidung eine gewichtige Rolle. Möglicherweise entspricht die übernommene Aufgabenteilung nicht den Wünschen eines oder beider Partner. Es kann deshalb nicht in jedem Fall davon ausgegangen werden, dass sie auch in Zukunft aufrechterhalten wird. Vor allem ist wahrscheinlich, dass diejenigen Paare, bei denen der Vater die Kinderbetreuung hauptverantwortlich übernommen hat, weil er im Gegensatz zur Mutter noch nicht voll in das Berufsleben integriert ist, eine Neuorganisation der Aufgaben vornehmen, wenn er eine solide berufliche Position erlangen kann. Damit stellt sich einerseits die Fra-

ge, welche beruflichen Ziele die Partner jeweils verfolgen. Andererseits ist von Interesse, wie die Familienplanung der Paare aussieht. Abschließend wird dargestellt, wie die Partner Erwerbs- und Familienaufgaben in Zukunft aufteilen wollen, um ihrer Lebensplanung zu entsprechen.

3.5.1 Bewertung der gewählten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

Im Rückblick meint die überwiegende Mehrheit der Paare, dass sie in der gleichen Lebenssituation wieder die gleiche Aufteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit vornehmen würden. Die meisten sind zufrieden mit der bestehenden Aufteilung und fast die Hälfte der Paare plant in absehbarer Zeit keine wesentlichen Veränderungen. Sehr zufrieden sind Paare, bei denen beide Partner gleichzeitig sowohl erwerbstätig sind als auch einen wesentlichen Anteil an der Kinderbetreuung übernommen haben. Die meisten dieser Paare haben die Elternzeit(en) geteilt und sind danach mit jeweils reduzierter Arbeitszeit wieder ins Berufsleben eingestiegen.

Nicht ganz so positiv ist die Bewertung der Aufgabenteilung, wenn die Arbeitszeit eines Partners die des anderen wesentlich übersteigt oder ein Partner keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Vor allem die Partnerinnen der nicht oder geringfügig erwerbstätigen Männer betonen, dass jeder der Partner Unabhängigkeit bewahren und in seinen beruflichen Werdegang investieren können sollte. Zwei Alleinverdienerinnen berichten, dass es sie belastete, die gesamte Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie zu tragen. Sie würden diese Verantwortung lieber teilen. Dennoch meinen auch sie, dass die Rollenumkehr am besten zu ihrer Lebenssituation gepasst habe bzw. passe. Sie hoffen aber darauf, diese Verantwortung für die Familie in Zukunft stärker mit ihrem Partner teilen zu können.

Nur wenige der befragten Männer und Frauen geben an, sie würden im Nachhinein betrachtet manches anders regeln. Einer der Väter meint, aus heutiger Sicht würde er die Elternzeit nicht mehr von Anfang an übernehmen. Zumindest in der Zeit des Stillens sollte die Mutter Elternzeit nehmen. Seine Partnerin stimmt dem nicht unbedingt zu. Dagegen ist sich ein anderes Paar darin einig, dass beim nächsten Kind die Mutter das erste Jahr der Elternzeit übernehmen wird und der Vater sie danach ablöst. Beim ersten Kind hatte die Mutter ihre Erwerbstätigkeit nur für die Zeit des Mutterschutzes unterbrochen. Ein Paar ist der Ansicht, der Wechsel von der Vollzeit Erwerbstätigkeit zur Elternzeit sei zu einschneidend gewesen. Besser wäre es für sie und ihr Kind gewesen, wenn die Wechsel jeweils durch die Reduzierung der Erwerbstätigkeit fließender erfolgt wären. Bei manchen Paaren

gibt es Meinungsverschiedenheiten darüber, wie lange die Elternzeit für den Vater, die Mutter jeweils dauern solle. So sagen zwei Väter, sie wären gerne länger in Elternzeit geblieben, wenn die Mutter damit einverstanden gewesen wäre. Eine Mutter hätte die Elternzeit, wie beim ersten, auch beim zweiten Kind gerne mit ihrem Partner geteilt, wenn dieser zugestimmt hätte. Dieser ist jedoch bereit, Arbeitszeit zu reduzieren, um seiner Partnerin zu ermöglichen, nach der Elternzeit wieder Teilzeit erwerbstätig zu sein.

Alle Väter betonen, dass die Elternzeit für sie eine sehr befriedigende Erfahrung gewesen sei bzw. sei. Das Verhältnis zu ihrem Kind/ihren Kindern sei sehr eng und liebevoll. Auch Väter, die anfangs große Bedenken hatten, ob sie mit einem kleinen Kind zurecht kommen könnten und wie sie es verkraften würden, nicht am Erwerbsleben teilzunehmen, wollen im Nachhinein diese Zeit nicht missen. Manche Paare berichten auch von Problemen mit der nichttraditionellen Aufgabenteilung (vgl. Kapitel 3.3). Konflikte zwischen den Partnern waren insbesondere anfangs, ehe sich eine gewisse Routine eingestellt hatte, keine Seltenheit. Dabei ging es vor allem um klare Absprachen über Zuständigkeiten. Dennoch meinen Männer und Frauen, dass ihre nichttraditionelle Aufgabenteilung nicht nur die Beziehung zu den Kindern, sondern auch ihre Partnerschaft bereichert habe. Inwieweit diese Erfahrung die Zukunftsplanung der Paare bestimmt, ist Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen.

3.5.2 Wiedereinstieg in den Beruf, Ausstieg aus dem Beruf ? Gedanken zur beruflichen Entwicklung

Ungefähr die Hälfte der Paare will für die Zukunft eine Veränderung der Aufgabenteilung vornehmen. Allerdings wird nicht daran gedacht, eine traditionelle Aufgabenteilung zu übernehmen. Vielmehr streben die Paare danach, die Erwerbsarbeitszeiten der Partner anzugleichen. Dies verweist auf das in der Befragung deutlich gewordene Bemühen, die Verteilung von Erwerbs- und Familientätigkeit möglichst egalitär zu gestalten.

Allerdings sehen manche Paare Schwierigkeiten oder keine Möglichkeit in naher Zukunft dem Wunsch nach gleichmäßiger Aufteilung der Erwerbsarbeit zu entsprechen. Der Hauptgrund dafür ist in der angespannten Arbeitsmarktlage zu suchen. Wie für Mütter, die längere Zeit reduziert oder familienbedingt nicht erwerbstätig waren, scheint eine Aufstockung der Arbeitszeit oder der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben auch für Väter nicht leicht zu sein.

Manche Väter versuchen in der Zeit, in der sie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung tragen, durch die Selbstständigkeit im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen und zum Familieneinkommen beizutragen. Allerdings ist diese Strategie bislang nur für wenige der befragten Väter erfolgreich.

Vater (Alter: 47 Jahre) geringfügig selbstständig /Mutter (Alter: 47 Jahre) Freiberuflerin, selbstständig, drei Kinder 14/12/2 Jahre. Keine Veränderung in naher Zukunft geplant:

Int: Später, wenn die Kinder am Ende der Schulzeit sind?

Vater: „Dann werde ich meine berufliche Tätigkeit ausbauen. Also das Künstlerisch-Handwerkliche.“

Mutter: „Die Familie wird sich in den nächsten Jahren wieder auf das Paar beschränken, das ist ja eine neue Situation. Und ich könnte mir dann schon vorstellen, dass das glücklicher wäre, wenn auch der Partner eine Berufstätigkeit in irgendeiner Form hat.[...] aber wie das aussehen soll, ist für ihn noch nicht konkret. Das ist bei uns auch so ein bisschen Diskussionspunkt. Und ich würde dann schon gerne weiterhin berufstätig sein, ich würde aber auch gerne reduzieren, ich kann mir das auch vorstellen, weniger zu arbeiten. Es ist ja nicht so toll und rosig, es ist ja auch schon eine Menge Verantwortung, ich bin ja auch dafür verantwortlich, dass der Laden läuft, dass das Einkommen stimmt. Das ist ja sonst das, was die Männer auch tragen müssen, diese Verantwortung, die habe ich ja auch [...]!“

Vater (Alter: 35 Jahre) geringfügig selbstständig/ Mutter (Alter: 42 Jahre) Pädagogin, 2 Kinder 5/2 Jahre:

Mutter: Wenn mein Mann jetzt sein Geschäft aufbaut und das haut so hin, wie er sich das denkt, dann müssen wir sicher überdenken, wie wir dann die Aufteilung machen.

Int.: Glauben Sie, dass Sie das hinkriegen zusammen oder sehen Sie das schon als schwierige Situation?

Mutter: Na ja, weil ich weiß, das (Anm. d. Verf. Hausarbeit) mach‘ ich so ungern. Aber wenn, dann müssen wir es hinkriegen. Weil das wäre ja Rollenverkehrung, wenn ich jetzt sagen würde, ich geh nur arbeiten und er ist nur daheim. Dann haben wir ja das, was Millionen Frauen erleben, die sich um die Kinder kümmern müssen. Beide müssen zufrieden sein.

Von denen, die in ihrer Selbstständigkeit erfolgreich sind, sucht ein Vater einen Partner für seine Praxis, um in Zukunft wieder einen größeren Anteil an der Familienarbeit übernehmen zu können. Einige Paare wollen ihre Arbeitszeit reduzieren und stoßen auf Probleme mit dem jeweiligen Arbeitgeber. So steht ein Paar (beide Lehrer) in Verhandlung mit dem Arbeitgeber, um eine Reduzierung der Arbeitszeit für den Vater zu erreichen. Dieser ist gegenwärtig Vollzeit erwerbstätig und die Mutter hat Elternzeit. Es ist vor allem die Mutter, die auf einer Gleichverteilung der Erwerbstätigkeit nach der Elternzeit besteht.

Für andere Paare wäre die Angleichung der Arbeitszeiten ihrem Wunsch entsprechend möglich, wenn es an ihrem Wohnort kostengünstige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren gäbe. Die Kinderbetreuung wird dabei lediglich für die kurzen Zeitspannen benötigt, in denen sich die Arbeitszeiten der Eltern überschneiden.

Vater (Alter 33 Jahre) in Elternzeit, Mutter (Alter 28 Jahre) Vollzeit, 1 Kind unter 1 Jahr:

Mutter: Ja, wenn wir jetzt beide arbeiten könnten....(Wunsch: Hauskauf)...wenn jetzt eine Oma sagen würde (dass sie die Betreuung übernimmt)..weil Tagesmutter muss man ja wieder bezahlen, das ist ja irrsinnig. Da arbeitet man dann für die Tagesmutter...

Vater (Alter 36 Jahre), Mutter (Alter 36 Jahre), beide Teilzeit, 2 Kinder 6/2 ½ Jahre:

Vater: Johannes kommt im Juni in den Kindergarten, dann werde ich noch zwei Vormittage mehr arbeiten. Ab September kommt der Große in die Schule, dann wird es spannend und wir werden schauen, wie das dann läuft oder laufen muss. [...]Aber geplant ist, dass wir beide etwas mehr arbeiten [...]. Ein Faktor, der hinderlich sein könnte ist, dass das mit der Mittagsbetreuung in der Schule nicht klappt.

Dennoch sieht die Hälfte der Paare, die eine Veränderung anstreben, gute Chancen, ihre Wünsche auch zu verwirklichen.

Abgesehen von zwei Paaren bemühen sich alle, eine 50:50 Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu etablieren. Eines der Paare, die eine andere Regelung anstreben, wünscht sich in nächster Zukunft ein zweites Kind. Nachdem der Vater beim ersten Kind Elternzeit genommen hat, ist es der Wunsch der Mutter, ihre Erwerbstätigkeit beim zweiten Kind zu unterbrechen und die Kinderbetreuung zu übernehmen. Beide Partner sind sich einig, dass der Vater in diesem Fall eine Vollzeitstelle sucht. Das andere Paar strebt eigentlich keine Veränderung an. Zum Zeitpunkt der Befragung ist der Vater geringfügig und die Mutter 30 Stunden in der Woche erwerbstätig. Da die Eltern ihr drittes Kind erwarten, beschlossen sie, dass die Mutter 1 ½ Jahre in Elternzeit gehen und der Vater seine Arbeitszeit aufstocken solle. Nach der Elternzeit hat die Mutter die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten. Zu betonen ist, dass auch Väter und Mütter, die einer nichttraditionellen Aufgabenteilung zunächst eher skeptisch gegenüberstanden, in der Situation oder retrospektiv sehr zufrieden mit dieser Aufgabenorganisation sind.

Die meisten der befragten Paare bemühen sich, die nichttraditionelle Aufgabenteilung auch für ihr zukünftiges Zusammenleben beizubehalten und in Richtung Gleichverteilung zu optimieren. Auch wenn sie davon ausgehen, damit beruflich einige Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, überwiegen ihrer Ansicht nach die Vorteile. Als Nachteil der Gleichverteilung

wird gewertet, dass Frauen und Männer im allgemeinen Abstriche in Bezug auf ihre berufliche Karriere machen müssen, wenn sie nicht Vollzeit erwerbstätig sind. Führungspositionen sind ihnen weitgehend verschlossen, die Möglichkeit, Geschäfts- bzw. Dienstreisen zu machen, ist eingeschränkt und berufliche Fortbildungsmaßnahmen können nur mit großem organisatorischem Aufwand wahrgenommen werden. Dennoch rechtfertigen die befragten Väter das ihnen vielfach entgegengebrachte Vorurteil nicht, beruflich weniger engagiert zu sein als Männer mit traditioneller Aufgabenteilung. Wie berufsorientierte Mütter in traditionell organisierten Familien versuchen die meisten, ihre beruflichen Ziele mit ihrem familialen Engagement in Einklang zu bringen. Dieser Balanceakt scheint für Väter noch schwieriger zu sein als für Mütter, da eine familienbedingt unterbrochene Erwerbsbiographie bei Männern selten ohne Vorbehalte akzeptiert wird. Es ist zu hoffen, dass mit der Zunahme von Vätern, die wie ihre Partnerinnen Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren wollen, auch die Toleranz der Arbeitgeber steigt und weder Müttern noch Vätern durch ihr Engagement in der Familie berufliche Nachteile entstehen.

3.5.3 Familienentwicklung und Aufgabenteilung

Wie die aktuelle Aufgabenteilung ist auch die Zukunftsplanung der befragten Paare stark an den entwicklungsspezifischen Bedürfnissen der Kinder und an dem Wunsch beider Eltern orientiert, mit ihren Kindern intensiv zusammenzuleben. In der Darstellung der Zukunftsplanung werden wir deshalb der Familienentwicklung folgen.

Nur wenige Paare haben einen aktuellen Kinderwunsch: Ein Paar findet den Zeitpunkt für ein zweites Kind ungünstig, würde sich aber darauf einstellen und ein Paar erwartet sein drittes Kind. Die überwiegende Mehrheit der Paare will jedoch in nächster Zukunft kein weiteres Kind. Paare mit zwei oder mehr Kindern im Haushalt betrachten die Familienplanung meist als abgeschlossen. Eine Veränderung der Aufgabenteilung wegen der Geburt eines weiteren Kindes ist deshalb in absehbarer Zeit für die meisten der befragten Männer und Frauen nicht notwendig.

Auf die Frage, ob sie eine Neuverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit planen, wenn ihr jüngstes Kind in die Schule kommt, meint die überwiegende Mehrheit der Mütter und Väter, dass es dadurch kaum Veränderungen geben werde. Im Gegenteil, sie gingen eher davon aus, dass es dann noch schwieriger werden könnte, ein passendes Betreuungsarrangement für das Kind/die Kinder zu finden. Sie begründen diese Erwartung mit dem unregelmäßigen Schulstundenplan der ersten Klasse und dem zu geringen Angebot an Hort-

plätzen. Zudem gehen sie davon aus, dass Kinder gerade bei der Eingewöhnung in den Schulalltag ihre Unterstützung benötigen. Ein Elternteil sollte deshalb anwesend sein, wenn das Kind von der Schule kommt. Manche Eltern haben bereits Kinder im Schulalter und berichten aus Erfahrung, dass gerade das erste Schuljahr viel Aufmerksamkeit für das Kind erfordert. Aber auch ältere Schulkinder seien bei den heutigen Leistungsanforderungen auf Ermutigung und Hilfe bei den Schularbeiten angewiesen. Einige Eltern planen, sich in der Schule ihres Kindes/ihrer Kinder zu engagieren, wie z.B. im Elternbeirat aktiv zu werden, und viele glauben, dass sie durch die Bring- und Abholfahrten zu und von den außerschulischen Kursen und Aktivitäten ihrer Kinder auch bei reduzierter Arbeitszeit voll ausgelastet sein werden.

Vater (Alter: 38 Jahre) Vollzeit erwerbstätig/Mutter (Alter: 33 Jahre) Elternzeit, 3 Kinder 5/3 Jahre/9 Monate:

Vater: (Wenn die Kinder i.d. Schule sind) Idealbild wäre, wenn einer ganz oder zumindest am Nachmittag ganz daheim ist. Entweder beide halb arbeiten oder einer ganz und der andere halb oder so in diesem Dreh. Aber, dass schon nachmittags auf jeden Fall einer da ist.

Mutter: Dann wollen wir Jobsharing machen, jeder halb. Entweder jeder halb oder ich ganz. Auf jeden Fall nicht beide ganz.

Vater (Alter: 40 Jahre) geringfügig erwerbstätig, Mutter (Alter: 40 Jahre) Vollzeit, 3 Kinder 6/4/2 Jahre:

Vater: Also die nächsten Jahre wird es keine großen Veränderungen geben. Ich werde bestimmt noch 10-15 Jahre zuhause bleiben, weil auch wenn die Kinder in der Schule sind, brauchen sie, denk ich, noch oder erst recht einen Ansprechpartner zuhause. Ich hoffe, dass ich stundenweise am Wochenende weiterhin arbeiten kann. Sollte das nicht mehr gehen vom Arbeitgeber aus, dann müsste ich kündigen und ganz zuhause bleiben. Vielleicht in 10-15 Jahren, dass ich dann langsam wieder etwas mehr arbeite, aber das können wir jetzt noch nicht sagen.

Vater (Alter: 34 Jahre) stark reduziert, Mutter (Alter 35 Jahre) zu 85% erwerbstätig, 2 Kinder 5/2 Jahre:

Mutter: Wenn beide in der Schule sind, wird das auch erst mal noch dauern, weil dann die Kinder noch weniger an Zeit betreut sind als im Kindergarten. So ist der Junge ja von 7.15 bis 13.00 Uhr weg, und die Schule beginnt erst um 8.00 und endet oft schon um 11.00 oder 12.00 Uhr. Es wird auf jeden Fall nicht möglich sein, bevor die kleine in der 3. Klasse ist. Vorher geht es nicht, es gibt keinen Job, bei dem man ohne große Anfahrt zwischen halb neun und elf arbeiten kann. Und wenn das dann so weit ist, dann möchte mein Mann auch wieder stundenweise arbeiten gehen.

Neben den stark kindbezogenen Begründungen für die Beibehaltung einer nichttraditionellen Aufgabenteilung geben die befragten Mütter und Väter, je weiter in die Zukunft geblickt wird (Kinder sind Jugendliche, die Eltern gehen in Rente), auch andere Gründe für eine ausgewogene Beteiligung am Erwerbs- und Familienbereich an. Dabei wird Familie

zunehmend auf das Paar bzw. die Partnerschaft beschränkt. Einige meinen, sie könnten dann wieder mehr Zeit mit dem Partner verbringen, andere schätzen den größeren Anteil an Freizeit, in der sie ihren Hobbies nachgehen wollen. Nur wenige haben die Absicht, ihre Erwerbstätigkeit auszudehnen, um in stärkerem Maße als in der familienintensiven Phase berufliche Ziele zu verwirklichen.

Vater (Alter: 38 Jahre), Mutter (Alter: 32 Jahre), beide reduziert erwerbstätig, 2 Kinder 6/4 Jahre:

Mutter: (Kinder sind Jugendliche) Ich bin eigentlich mit der jetzigen Situation, vier Tage die Woche zu arbeiten, sehr zufrieden. Auch wenn die Kinder älter sind könnte ich mir vorstellen, dies beizubehalten [...]. Es schafft mir auch dann vielleicht irgendwann den Freiraum, etwas für mich zu machen. Zu sagen, ich fange mal irgendein Hobby an oder ich gehe malen oder ich mache was sportliches oder sonst irgendwas, weil im Moment kommt das wirklich zu kurz. Oder vielleicht ergibt sich dann auch die Möglichkeit, dass ich mal mit meinem Mann mal was zusammen machen kann. Wie die Planung bei meinem Mann ist, weiß ich nicht, darüber haben wir noch nie gesprochen. Über die nähere Zukunft hinaus haben wir uns nie unterhalten, weil das sind die nächsten zehn Jahre, da weiß man nicht, was kommt.

Vater (Alter: 38 Jahre) Hausmann, Mutter (Alter: 30 Jahre) Vollzeit, 2 Kinder 5/3 Jahre:

Mutter: Ich fände es schön, wenn H. (Vater) dann auch eine Aufgabe hätte. Wenn er weiter zuhause bleibt, wird es schwierig, dass er Arbeit hat, wenn die Kinder dann aus dem Haus gehen. Er wird ja bald 40. Und er kann nicht warten, sich für einen weiteren Berufsweg zu entscheiden, bis die Kinder aus dem Haus sind.

Vater: Langfristig haben wir uns noch keine Gedanken gemacht.

Insgesamt zeigt sich, dass die nichttraditionelle Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit einen dauerhaften Platz in der Zukunftsplanung der meisten befragten Frauen und Männer hat. In dieser Hinsicht besteht hohe Übereinstimmung zwischen den Partnern. Einige geben jedoch zu bedenken, dass man nicht so weit in die Zukunft planen könne, da sich Lebenssituationen ergeben könnten, die nicht vorhersehbar sind und auf die flexibel reagiert werden müsse. Die Paare sind sich jedoch sicher, dass es ihnen auch in Zukunft gelingen wird, eine Aufgabenorganisation zu finden, die beiden Partnern das Engagement in den Lebensbereichen Beruf und Familie ermöglicht sowie den Bedürfnissen aller Familienmitglieder, vor allem denen der Kinder, entspricht. Dabei sind sie sich der Tatsache bewusst, dass sie aufgrund ihrer Bildungs- und finanziellen Ressourcen eher als die Mehrheit der Familien die Möglichkeit haben, ihre Aufgabenorganisation zu wählen. Dennoch

haben auch sie Probleme zu überwinden, die durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen entstehen.

3.5.4 Zusammenfassung

Die von uns befragten Paare haben hinsichtlich der Aufteilung der verschiedenen Rollen einen anderen Weg eingeschlagen als die meisten jungen Eltern heute. Begünstigt durch eine weitgehende Wahlfreiheit, die durch eine Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern ermöglicht wurde, haben sie sich – meist bewusst – gegen die traditionelle Einteilung in den „male breadwinner“ und „female householder“ entschieden, zugunsten einer egalitären Lösung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit. Viele Eltern, die den traditionellen Weg eingeschlagen haben, sei es freiwillig oder aus struktureller Notwendigkeit, sind damit nicht immer glücklich. Viele Väter beklagen, dass sie „eigentlich viel zu wenig von ihren Kindern haben“ und viele Mütter vermissen die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz und die fehlende Anerkennung, da Familienarbeit einen sehr geringen Prestigewert hat. Elternpaare mit nichtkonventioneller Rollenteilung haben noch immer einen exotischen Status in der Realität und müssen, wie aufgezeigt, im sozialen Umfeld, am Arbeitsplatz und in der Lebenswelt sich mit allerlei Vorurteilen und Vorbehalten auseinandersetzen. Auf der anderen Seite können sie aber auch als Vorbild für Paare dienen, die ein ebensolches Modell anstreben, sich aber noch scheuen, die Hürden auf dem Weg dorthin zu überwinden. Insofern stellt sich die Frage nach der Zufriedenheit mit der nichttraditionellen Rollenstruktur, die ein wichtiger Aspekt bei der retrospektiven Beurteilung des von den Befragten eingeschlagenen Weges ist.

Wie in diesem Kapitels deutlich wird, sind die befragten Paare mit der nichttraditionellen Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit insgesamt weitgehend zufrieden. Bis auf wenige Ausnahmen schätzen sie die dadurch gegebene Möglichkeit, sich sowohl im beruflichen wie auch im familialen Bereich zu engagieren. Unzufriedenheit äußern vor allem Paare, bei denen der Mann geringfügig oder gar nicht erwerbstätig ist und sich diese Situation absehbar nicht verändern lässt. In diesen Fällen sind es eher die Partnerinnen, die befürchten, ihr „Hausmann“ werde es irgendwann einmal bedauern, seine beruflichen Ziele zugunsten der Familie aufgegeben bzw. zurückgestellt zu haben. Zusätzlich belastet sie die alleinige Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie. Die überwiegende Mehrheit der Paare zeigt sich jedoch entschlossen, die übernommene Aufgabenteilung auch für die Zukunft beizubehalten. Wenn kurzfristige Veränderungen geplant sind, dann meist in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den

Partnern. Diese Zukunftsplanung ist weitgehend unabhängig vom zunehmenden Alter und damit der größeren Selbstständigkeit der Kinder. Vielmehr meinen die Eltern, dass auch Schulkinder ein hohes Maß an Betreuung und Aufmerksamkeit von beiden Eltern benötigen. Das sogenannte Drei-Phasen-Modell, wonach sich die Eltern während der familienintensiven Zeit mit kleinen Kindern auf die Familienarbeit konzentrieren und danach wieder voll in das Berufsleben einsteigen, scheint für die befragten Männer und Frauen nicht richtungsweisend zu sein. Mit dem Auszug der Kinder verbinden sie vielmehr die Möglichkeit, sich stärker dem Partner zu widmen und/oder ihren eigenen selbstgewählten Interessen nachzugehen. Allerdings sind nicht wenige der Befragten der Meinung, das Leben sei über so lange Zeiträume hinweg nicht planbar. Sie sind jedoch bestrebt, auch in Zukunft Beruf und Familie in einer Weise zu vereinbaren, die es beiden Partnern ermöglicht, sich in diesen wichtigen Lebensbereichen zu engagieren und zu entwickeln. Die Zufriedenheit der Befragten mit der nichttraditionellen Aufgabenteilung und der Wunsch, sie unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Familienmitglieder dauerhaft zu etablieren, verweisen darauf, dass diese Form der Lebensorganisation durchaus eine möglicherweise sogar zeitgemäßere Alternative, zur traditionellen Aufgabenteilung darstellen kann. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen aber auch, dass es die gesellschaftlichen Bedingungen nur einem begrenzten Teil der Bevölkerung erlauben, neue Wege des Zusammenlebens zu erproben und zu etablieren. Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, welche gesellschaftlichen Bedingungen geschaffen werden müssen, um den Spielraum für die Gestaltung des Zusammenlebens und die Lebensplanung von Familien zu erweitern.

3.6 Schlussfolgerungen

Mit dem Übergang zur Elternschaft vollzieht sich bei den meisten Paaren auch heute noch eine Manifestierung oder ein grundlegender Wandel – je nach dem wie die Rollenverteilung vorher strukturiert war – der innerfamilialen Rollenstruktur in Richtung traditionelle Geschlechterrollen. Das bedeutet, dass dem Mann zunehmend die Rolle des Ernährers zufällt, während der Frau die Hauptverantwortung für die Familienarbeit obliegt. „Frauen erfahren nach der Geburt zumeist eine durchgreifende Umgestaltung ihrer Lebenszusammenhänge, die sich in erster Linie in der Konfiguration traditional-komplementärer Geschlechtsrollen manifestiert. Mit der Geburt scheiden fast alle Frauen, zumindest temporär, aus dem Erwerbsleben aus und sind danach faktisch und normativ mit der Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushaltsführung konfrontiert“ (Rost & Schneider 1994: 55). Gleichzeitig und in gewisser Weise im Widerspruch hierzu weisen verschiedene Studien darauf hin, dass eine grundsätzliche Veränderung des Rollenverständnisses von Frauen und Männer stattgefunden hat (vgl. Kap. 1). Bei der „Neuorientierung“ der Männer sind im wesentlichen vier Aspekte hervorzuheben, die veränderte Einstellungen zu den Geschlechterrollen charakterisieren:

1. Die grundsätzliche Gleichheit der Geschlechter wird akzeptiert.
2. Es besteht eine zunehmende Partizipation an bisher typisch weiblichen Aufgaben und Tätigkeiten.
3. Es besteht die Bereitschaft zur zumindest zeitweisen Reduktion oder zum Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit bei der Familiengründung oder -erweiterung.
4. Das Interesse an einer bewusst erlebten „aktiven“ Vaterschaft steigt (Deutsch-Stix & Janik 1993).

Zudem zeigt eine neuere repräsentative Studie, dass sich nur noch 29% der Männer einem traditionellen Vaterschaftskonzept zuordnen lassen, das mit dem Typ „Vater als Ernährer“ umschrieben werden kann, d.h. 71% lehnen heute die Beschränkung auf die Brotverdienerrolle ab (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001). Dieser Wandel auf der Einstellungsebene, auf der sich diese Entwicklungstendenzen relativ deutlich abzeichnen, findet jedoch nur wenig Umsetzung auf der Verhaltensebene. Hier besteht noch immer ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der grundsätzlichen Rollenmuster von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit (Schneider & Rost 1998).

Dieses Ungleichgewicht wird insbesondere durch den geringen Anteil von Vätern an den Eltern, die Elternzeit nehmen, dokumentiert (Vaskovics & Rost 1999).

Ausgehend von einem weitgehend defizitären Forschungsstand über Paare mit nichttraditioneller Rollenverteilung verfolgte die vorliegende Pilotstudie u.a. auch die Zielsetzung, Aufschluss darüber zu gewinnen, mit welchen Schwierigkeiten diese Paare im Alltag zu kämpfen haben. Wie aufgezeigt wurde, sind die befragten Paare mit ihrer Lebenssituation und mit dem gefundenen Rollenarrangement weitgehend zufrieden. Dieses ist in weiten Teilen egalitär ausgerichtet, was auch ihren Einstellungen entspricht. Zur Realisierung ihrer nichttraditionellen Aufgabenverteilung waren jedoch auch entsprechende Voraussetzungen notwendig, von denen insbesondere ihre passenden beruflichen Rahmenbedingungen eine entscheidende und notwendige Bedingung war.

Die Erlebnisse und Erkenntnisse dieser Paare können als Erfahrungen gewertet, aber auch von politisch Verantwortlichen und Arbeitgebern verwertet werden. Denn angesichts der Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten stellt sich zunehmend die Frage, auf welchem Wege auch andere Paare ermutigt werden können, den Schritt zu einer nichtkonventionellen Familienstruktur zu gehen. Dass es für alle Beteiligten „lohnend ist“, belegen die Ergebnisse dieser Studie.

Aufbauend auf den Auswertungen der Interviews wollen wir abschließend Anregungen geben, die es Paaren erleichtern können, sich auf das Abenteuer einer egalitären Rollenstruktur einzulassen und Positives daraus zu gewinnen. Dabei werden auch die Wünsche der Befragten nach gesellschaftlichen Veränderungen aufgenommen. Sie äußerten sich hierzu sehr engagiert und machten diesbezüglich viele Vorschläge aus ihrer Sicht und aufgrund ihres Erfahrungshintergrundes mit dieser Lebenssituation.

a) Schlussfolgerungen für die Arbeitswelt

Eine ganze Reihe von Anregungen der Befragten richtet sich an die Arbeitswelt, deren Strukturen und Normen noch immer zu sehr auf das Modell des „male breadwinner“ und „female householder“ ausgerichtet ist. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer ist darin kaum vorgesehen. Damit ist die Wahlfreiheit für Paare, ein für sie passendes Modell der Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu übernehmen, in der Regel ganz erheblich eingeschränkt. Die männliche Berufskarriere ist nach wie vor unvereinbar mit einer familienbedingten Berufspause und selbst wenn kein beruflicher Aufstieg an-

visiert wird, fürchten viele Männer negative Konsequenzen für ihren weiteren Berufsverlauf, wenn sie Elternzeit nehmen oder eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Um hier neue Möglichkeiten einer besseren Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern zu erreichen, bedarf es aber nicht nur struktureller Änderungen, sondern auch Veränderungen in den Einstellungen der Verantwortlichen auf der entsprechenden Unternehmensebene, d.h. es „müsste sich jetzt erst einmal primär in den Köpfen der Arbeitgeber viel ändern“, wie es ein befragter Vater ausdrückte.

Die meisten Anregungen der Befragten in diesem Bereich richten sich darüber hinaus auf Maßnahmen, die unter dem Stichwort „familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen“ subsumiert werden können. Insbesondere eine größere Flexibilität der Arbeitszeiten und mehr attraktive Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsstellen werden als dringend notwendig angesehen, um die Arbeitsbedingungen besser auf eine flexible Planung von Erwerbs- und Familienarbeit abstimmen zu können. Als konkrete, wünschenswerte Maßnahmen wurden von den Befragten folgende angeführt:

- bessere Zugangsmöglichkeiten zu einer Teilzeitarbeit;
- flexiblere Gestaltung der Lage der Arbeitszeit, dadurch bessere Möglichkeiten der Abstimmung von Arbeitszeit und Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Berücksichtigung familienbezogener Bedürfnisse bei der Dienstplangestaltung;
- mehr Flexibilität bei der Anerkennung von Ausfallzeiten (z.B. bei Krankheit des Kindes);
- mehr Teleheimarbeit;
- Rücksichtnahme auf Stillzeiten von Frauen bzw. Schaffung entsprechender räumlicher Voraussetzungen.

Arbeitgeber sollten vor allem auch für Männer eine solche flexiblere Handhabung von Arbeit ermöglichen, um damit den Grundstein für eine stärkere Beteiligung des Vaters an der Familienarbeit zu legen.

Ein sehr großer Teil der Antworten in diesem Bereich bezieht sich auf das Thema der Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Unter anderem äußern Befragte auch Verständnis für die Schwierigkeiten, die für den Arbeitgeber bei einer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten entstehen. Dem lässt sich der Hinweis eines Vaters entgegenhalten, der (wie andere auch) auf die zahlreichen Vorteile einer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeit hinweist:

Zwei Halbtagskräfte arbeiten mehr als eine Ganztagskraft, das ist ja erwiesen [...] aber die Arbeitgeber sehen immer nur die Sozialkosten. Ein zufriedener, motivierter Mitarbeiter ist auf lange Sicht eben effektiver wie ein unmotivierter, gelangweilter und frustrierter Arbeitnehmer. Meine Frau ist die Arbeitgeberin und hat Erfahrung mit ihren Angestellten. Ein Angestellter, der mitdenkt und sich engagiert, ist unbezahlbar. (Mann; Alter: 47 Jahre)

Eine Reihe von Befragten verweist auf die vielfältigen und flexiblen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst, Erwerbs- und Familienarbeit zu verbinden, nach eigenen Wünschen zu gestalten, und zwar ohne den gesicherten Arbeitsplatz zu gefährden. Besonders bei Lehrkräften besteht demnach eine besonders hohe Flexibilität und breite Wahlmöglichkeiten. Mehrfach wird in diesem Zusammenhang auf die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes verwiesen. Gelegentlich werden aber auch Einschränkungen erwähnt (z.B. bürokratische Hürden, unsinnige Detailregelungen, spezifische Schwierigkeiten in bestimmten Arbeitsfeldern).

Im Gleichklang damit wird häufig beklagt, dass außerhalb des öffentlichen Dienstes vielfach die Umsetzung dieses Ziels „Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen“ fehlt. Dabei zeigt sich eine durchaus differenzierte Sichtweise: Bezogen auf Kleinbetriebe werden die Grenzen und Schwierigkeiten einer Flexibilisierung von den Befragten antizipiert und eher akzeptiert, bei größeren Betrieben dagegen nicht. Hier wird das starre Festhalten an zu wenig flexiblen Regelungen kritisiert und als nicht mehr zeitgemäß angesehen.

Diese Wünsche der Befragten an die Arbeitswelt sollten ernst genommen werden. Mittlerweile zeigen mehrere Studien einhellig, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr nur für Mütter ein Problem ist, sondern auch für die Väter. Der Anteil an „neuen Vätern“, die sich mehr Zeit für ihre Kinder nehmen möchten und sich auch stärker in die Familienarbeit einbringen wollen, wächst stetig. Aber nach wie vor ist eine familienbezogene Berufspause ein Makel in der männlichen Berufskarriere und selbst wenn ein beruflicher Aufstieg nicht explizit angestrebt wird, fürchten die meisten Väter negative Konsequenzen für ihre Erwerbsbiographie, wenn sie in Elternzeit gehen oder ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie reduzieren. Wenn Väter nicht auch die Chance bekommen, beides besser zu vereinbaren, dann ist die Wahlfreiheit für Paare, ein für sie passendes Modell der Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu leben, ganz erheblich eingeschränkt. Gerade diese Wahlfreiheit ist aber heute eine wichtige Grundvoraussetzung dafür, das junge Paare ihren Wunsch nach Kindern auch realisieren. Vor dem Hintergrund der seit zwei Jahrzehnten sehr niedrigen Fertilitätsquoten in Deutschland und diesen seit

langem bekannten Zusammenhängen sollte dem Aspekt einer „väterfreundlichen Arbeitswelt“ auch endlich die entsprechende Bedeutung zukommen.

Um diese Missstände zu beseitigen, ist die Politik gefordert, Einfluss zu nehmen, d.h. die Flexibilisierung zu fördern und die Wünsche der Familien nach Wahlfreiheit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Aufklärungskampagnen könnten das Verständnis, den Informationsstand und eine realistische Einschätzung der Vorteile familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle oder anderer Maßnahmen fördern und zur Akzeptanz einer Neugestaltung von Familienrollen beitragen. Arbeitgebern sollte auch klar gemacht werden, dass Väter, die Elternzeit nehmen, keine exotischen Faulenzer sind, sondern flexible, verantwortungsbewusste, engagierte und kreative Menschen, die diese Eigenschaften nicht nur in die Familie, sondern auch in den Beruf einbringen. Das bedeutet, dass das Engagement in der Familie in der Regel wohl auch mit einem erhöhten Engagement an der Arbeitsstelle einhergeht. Familienarbeit erweitert das Kompetenzpotenzial, da Familie einen Arbeits- und Lernort darstellt, an dem Frauen und Männer durch ihr alltägliches Handeln organisatorische und soziale Kompetenzen erwerben. Vieles spricht dafür, dass insbesondere soziale Kompetenzen in der zukünftigen Arbeitswelt, die von der Globalisierung der Märkte gekennzeichnet ist, wesentliche Voraussetzungen für den beruflichen Erfolg, aber auch für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sein werden.

b) Forderungen an die Familienpolitik

Obwohl die von uns befragten Paare mit ihrer eigenen Lebenssituation überwiegend zufrieden sind, haben sie doch auch einige Wünsche an die Familienpolitik. Diese werden nicht allein auf der Basis der eigenen Situation formuliert, sondern berücksichtigen auch die Bedürfnisse von Familien, deren Lebenssituation weniger Wahlmöglichkeiten bei der Gestaltung des familialen Zusammenlebens lässt.

Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber

Priorität geben die befragten Männer und Frauen Maßnahmen, die eine Verbesserung im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit bewirken können. Dabei dient der öffentliche Dienst mit seinen Möglichkeiten zu flexibler Teilzeitarbeit, familienbedingten Beurlaubungen und Arbeit zuhause als Richtlinie. Die befragten Männer und Frauen sind allerdings der Meinung, der öffentliche Dienst solle die ihm zukommende Vorbildfunktion durch die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen mit Leitungsfunktion

nen erweitern. Dieser Wunsch spiegelt die Erfahrung der Männer und Frauen wider, dass sich Teilzeit Erwerbstätigkeit und der Aufstieg in Leitungspositionen auch im öffentlichen Dienst gegenseitig weitgehend ausschließen. Die beruflichen Nachteile, die Männer und Frauen im Falle familienbedingter Unterbrechungen oder der Reduzierung der Arbeitszeit auch im öffentlichen Dienst hinnehmen müssen, stehen im Widerspruch zu der von staatlicher Seite propagierten Beteiligung beider Eltern an der Kinderbetreuung und -erziehung. Sie behindern zudem eine partnerschaftliche Inanspruchnahme der Elternzeit, deren Intention es ist, beiden Eltern die Möglichkeit zu eröffnen, zum Wohle des Kindes Elternzeit zu nehmen. Auch wenn die von uns befragten Mütter und Väter diese Möglichkeit flexibel nützen, weisen ihre Aussagen darauf hin, dass sie vielfach die Entscheidung treffen mussten, ihre Aufstiegschancen zugunsten der Familientätigkeit aufzugeben. Dennoch sind sie der Meinung, dass der öffentliche Dienst Vorbildfunktion habe und von politischer Seite stärker darauf hingewirkt werden solle, die hier gültigen Standards zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auch in der Privatwirtschaft zu etablieren.

Elternzeit und Vereinbarkeit von beruflichen und familialen Erfordernissen

Um finanzielle und berufliche Nachteile in Grenzen zu halten und gleichzeitig die Verfügbarkeit beider Eltern für das Kind zu gewährleisten, wird von den Befragten vorgeschlagen, Eltern zu ermöglichen, gemeinsam Elternzeit zu nehmen. Diese Forderung wird seit dem 1.1.2001 erfüllt. Die neue gesetzliche Regelung bedeutet vor allem für Partner, die in etwa gleiche Einkommen erzielen, eine zusätzliche Möglichkeit, Erwerbs- und Familientätigkeit egalitär aufzuteilen. Nicht wenige Eltern sehen die Notwendigkeit, die gesetzlichen Elternzeiten stärker an die familiäre Entwicklung anzupassen. Sie schlagen vor, den Eltern zu ermöglichen, immer dann Elternzeit zu nehmen, wenn die Familie in eine familienintensive Phase eintritt, also nicht nur bei Geburt eines Kindes, sondern z.B. auch bei Schuleintritt des Kindes oder bei einem notwendigen Wechsel der Fremdbetreuung u.a.m. Denkbar wäre zudem, den Eltern die Möglichkeit zu geben, Elternzeit in familialen Krisen, wie z.B. bei elterlicher Trennung oder Tod eines Elternteils zu nehmen. In derartigen Krisen, sind Kinder in besonderer Weise auf die Unterstützung ihrer Eltern angewiesen. In diesem Zusammenhang wird auch eine Ausdehnung der Elternzeit vorgeschlagen (z.B. beide Partner können über drei Jahre Elternzeit verfügen).

Verbesserung von Betreuungsmöglichkeiten

Wie die Ergebnisse zeigen, wäre die nichttraditionelle Aufgabenteilung ohne die Verfügbarkeit einer Betreuung durch dritte Personen oder Institutionen für die Mehrheit der Paare

nicht möglich gewesen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ein besonderes Anliegen der befragten Väter und Mütter ist. Vor allem wird ein dringender Bedarf an qualitativ guten und kostengünstigen Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren angemeldet. Öffnungszeiten und Organisation dieser Einrichtungen sollten dem Bedarf an flexibler Betreuung entsprechen. Diese Forderung der Befragten schließt die Betriebe ein. Sie sollten dazu verpflichtet werden, Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder sowie Räumlichkeiten für das Stillen der Kinder zur Verfügung zu stellen. Ebenso dringend werden Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder gefordert. Bevorzugt wird die Ganztagschule, aber zumindest sollten ausreichend Hortplätze mit der Möglichkeit ein warmes Mittagessen einzunehmen, verfügbar sein. Hinsichtlich der Kindergärten wird vor allem ein breiteres Angebot an Ganztagsbetreuung gefordert. Dabei sollten Kindergärten sowohl in ihren Öffnungszeiten als auch hinsichtlich der Gestaltung des Tagesablaufs flexibler sein, um auch auf kurzfristige Anliegen der Eltern reagieren zu können. Wiederholt wurde auf das Beispiel von Frankreich hingewiesen, wo ein wesentlich sichereres, günstigeres, flexibleres und umfassenderes Betreuungsangebot bereit steht. Auch die private Kinderbetreuung (z.B. durch Tagesmütter) halten die Befragten für verbesserungswürdig. Diese Betreuungsform scheitert teils an dem (durch die schlechte Bezahlung verursachten) Mangel an Tagesmüttern. Eine staatliche Unterstützung dieser Betreuungsform und alternative Betreuungsmodelle (in Kleingruppen) könnten das institutionelle Angebot gut ergänzen.

Die Forderungen der befragten Paare an die Familienpolitik machen deutlich, dass sie trotz ihrer Bildungs- und ökonomischen Ressourcen sowie ihrer überwiegend hohen Zufriedenheit mit der nichttraditionellen Aufgabenverteilung, vielfältige Möglichkeiten sehen, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu optimieren. Ein wesentlicher Aspekt hierbei ist die bedarfsgerechte Erweiterung von öffentlicher und privater Kinderbetreuung. Dabei sollte nicht nur einseitig die Forderung nach einem Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung im Bereich der Kindertagesstätten im Mittelpunkt stehen, sondern auch die Förderung eines Netzes an privaten Betreuungsmodellen. Wichtig ist hierbei zu berücksichtigen, dass es den Paaren nicht darum geht, die Verantwortung für die Betreuung ihrer Kinder einfach zu delegieren. Im Gegenteil, nichttraditionelle Aufgabenteilungen und damit die Beteiligung beider Eltern an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder sind nur möglich, wenn ein auf die Bedürfnisse von Kindern und Eltern abgestimmtes institutionelles und/oder privates Betreuungsangebote zur Verfügung steht. Dieses Angebot muss einerseits bedarfsgerecht sein, um den Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf zu genügen, auf der anderen Seite aber auch heutigen Erfordernissen an Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern qualitativ genügen, so dass verantwortungsbewusste Eltern ihre Kinder ruhigen Gewissens in Kindertageseinrichtungen unter fachlicher Obhut geben oder Tagespflege durch Tagesmütter und/oder ergänzenden Angeboten in Anspruch nehmen können.

Inwieweit die geäußerten Forderungen der Befragten nicht erfüllte Wünsche bleiben, ist u.a. abhängig vom Stellenwert, den Familien in unserer Gesellschaft haben.

c) Erwartungen an die Familie und ihr Stellenwert in der Gesellschaft

Der Familie wird in unserer Gesellschaft große Bedeutung zugeschrieben und die Erwartungen an sie sind sehr hoch. Sie wird nicht nur als beste Möglichkeit gesehen, Kinder aufzuziehen, sondern auch als ein Form des Zusammenlebens, in deren Rahmen der Einzelne dauerhaft emotionale Zuwendung, Förderung, Anerkennung und Geborgenheit erfährt. Diese idealen Bedingungen sind jedoch nicht einfach mit dem Eingehen einer Partnerschaft und der Gründung einer Familie gegeben, sie müssen „hergestellt“ bzw. entwickelt werden. Um diese Erwartungen erfüllen zu können, muss vor allem die Existenzgrundlage der Familie gesichert sein. In den meisten Fällen kann dies die Familie weitgehend aus eigener Kraft leisten. Es gibt jedoch Phasen in der Familienentwicklung, in denen sich die Eltern in besonderer Weise in der Familie engagieren müssen. In diesen Phasen sind die Eltern gezwungen, entweder ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken oder die Familientätigkeit, insbesondere die Betreuung der Kinder, auf andere zu übertragen. Dies bedeutet in jedem Fall finanzielle Einbußen. Der Staat versucht diese auszugleichen. Allerdings ist nach Ansicht der befragten Männer und Frauen dieser Ausgleich bislang ungenügend. Sie meinen, die finanziellen Leistungen für die Familie müssten diese Verluste angemessener aufwiegen. Die Unterstützung der Familie müsse sich zudem stärker an der finanziellen Situation des Einzelfalles orientieren. Das Kindergeld sei eher eine symbolische Geste und decke in keinsten Weise die tatsächlich entstehenden Kosten. Mit der Erhöhung des finanziellen Ausgleichs würde auch eine gesellschaftliche Aufwertung der Familie erzielt. Denn Anerkennung einer Leistung drücke sich u.a. auch durch die Höhe ihrer „Bezahlung“ aus.

Einige der befragten Männer und Frauen sind der Ansicht, dass eine kostengerechte finanzielle Ausstattung der Familie in Zeiten, in denen die finanzielle Grundlage nur eingeschränkt durch Erwerbstätigkeit erwirtschaftet werden könne, möglicherweise zur Folge

habe, dass Väter vermehrt Elternzeit nähmen. Allerdings erscheint ihnen dies nicht hinreichend. Zur finanziellen Anerkennung der Familientätigkeit wäre auch ein neues gesellschaftliches Verständnis der Geschlechterrollen notwendig.

[...] die Einstellung der Gesellschaft gegenüber Männern, die daheim bleiben, müsste sich verändern. (Frau; Alter: 43 Jahre)

Einige Männer und Frauen meinen sogar, Elternzeiten sollten für Männer verpflichtend werden. Nur solche Regelungen würden zu einer „wirklichen Umstrukturierung“ beitragen. Die meisten derjenigen, die sich dazu äußern, glauben jedoch, dass dies nicht zwangsverordnet werden kann. Vielmehr müsse die Familie allgemein mehr Anerkennung erhalten und ihre Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden. Die Paare beziehen sich dabei nicht nur auf die erfahrene Ablehnung der von ihnen praktizierten egalitären Aufgabenteilung oder des Rollentauschs, sondern auch auf Erfahrungen, die Familien allgemein in der Öffentlichkeit machen. Viele der befragten Paare sind der Meinung, dass in unserer Gesellschaft eine wenig familienfreundlich Atmosphäre herrsche. Dies sei nicht nur im Arbeitsbereich spürbar, sondern auch bei der Wohnungssuche, in der Infrastruktur der Wohnumgebung, im Alltag, im Freizeitleben mit Kind(ern) und im Zusammenleben mit den Nachbarn.

Die Gespräche mit den Familien zeigen, dass gerade engagierte junge Eltern, die sich für eine nichtkonventionelle Arbeitsteilung entschieden haben, in unterschiedlichen Bereichen erfahren, dass das Bewusstsein für den gesellschaftlichen Wert der Familienarbeit vielfach fehlt. Paare, die einen neuen Weg gehen wollen und ein egalitär ausgerichtetes Geschlechtsrollenverständnis haben, erleben in besonderem Maße, dass die Familienarbeit im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit immer noch einen sehr niedrigen Status hat – natürlich ist zu berücksichtigen, dass gerade solche Paare eine hohe Sensibilität für dieses Missverhältnis entwickeln. Gratifikationen im Berufsleben und Anerkennung für in den Familien geleistete Arbeit sind zugunsten der Erwerbstätigkeit ungleichgewichtig. In weiten Bereichen der Gesellschaft und auf vielen gesellschaftlichen Ebenen wirken zudem noch immer traditionelle Geschlechtsrollen normativ, was die Erprobung und Etablierung neuer Formen der Rollenaufteilung unnötig erschwert. Wie auch immer das Zusammenleben und die Aufgaben der Familie organisiert werden, ist die Aufwertung der Familienarbeit, sowohl finanziell als auch ideell, eine längst überfällige gesellschaftliche Aufgabe. Nur so kann gewährleistet werden, dass sich die Durchlässigkeit zwischen den Bereichen Beruf und Fami-

lie erhöht und beide Bereiche in das Leben von Frauen und Männern sowie in das Zusammenleben von Familien ohne größere Probleme integriert werden können.

Dass dies ein wünschenswertes Ziel sein sollte, wird durch die Erfahrungen der Paare in der Pilotstudie belegt. Die Mehrheit von ihnen zeigt sich sehr zufrieden mit ihrer nichttraditionellen Form der Rollenteilung und würde diese Lösung jederzeit wieder wählen. Bei der positiven retrospektiven Beurteilung ihrer Lebenssituation fallen vor allem die Aussagen der Väter auf. Sie berichten, dass die alternative Rollengestaltung eine „kolossale Bewusstseinsweiterung“ mit sich gebracht habe und sie die intensive Phase mit den Kindern als „wunderschöne Erfahrung“ erlebt hätten. Besonders bemerkenswert ist, dass sich die egalitäre Rollenaufteilung bei den Paaren der Pilotstudie sehr positiv auf die Partnerschaft und die Zufriedenheit mit der Beziehung auswirkt. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen der Scheidungsforschung, so dass eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit heute quasi als eine Möglichkeit der Prävention von Scheidung oder Trennung angesehen werden könnte. Es ist zu wünschen, dass diese sehr positiven Erfahrungen anderen Paaren, die einer nichttraditionellen Aufgabenteilung aufgeschlossen gegenüber stehen, als Vorbild dienen und sie ermutigen, ebenfalls diesen Weg zu versuchen. Die Familienpolitik sollte in der Verbreitung und Vermittlung solcher positiven Beispiele eine aktive Rolle spielen, beispielsweise, indem über das Instrument der Familienbildung derartige Erkenntnisse an Familien weitergegeben werden.

Weiterführende Literatur

- Amato, Paul R. (1998): More than money? Men's contribution to their children's lives. In: Booth, Alan/Crouter, Ann C. (Eds.): Men in families: When do they get involved? What difference does it make? p. 241- 278.
- Armbruster, Christof L./Müller, Ursula /Stein-Hilbers, Marlene (Hrsg.) (1995): Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Reihe: Geschlecht und Gesellschaft, Bd.1, Opladen: Leske+Budrich.
- Becker-Schmidt, Regina (1991): Frauenforschung: Eine Einführung. In: Herzog, Walter/Violi, Enrico (Hrsg.): Beschreiblich weiblich. Aspekte feministischer Wissenschaft und Wissenschaftskritik, S. 121-134.
- Beckmann, Dieter/Beckmann, Gudrun (1994): Zur Anthropologie der Vaterrolle. In: Zeitschrift für klinische Psychologie, Jg. 42, S. 176-187.
- Beitel, Ashley H./Parke, Ross D. (1998): Paternal Involvement in Infancy: The Role of Maternal and Paternal Attitudes. In: Journal of Family Psychology, Vol. 12, No. 2, p. 268-288.
- Berman, Phyllis W./Pedersen, Frank A. (Eds.) (1987): Men's transitions to parenthood. Longitudinal studies of early family experience. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bertram, Hans (Hrsg.) (1995): Das Individuum und seine Familie. Lebensformen, Familienbeziehungen und Lebensereignisse im Erwachsenenalter. Opladen: Leske+Budrich.
- Bertram, Hans (1997): Familien leben. Neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebenszeit, Arbeitszeit und Familienzeit. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Bonney, Jennifer F./Kelley, Michelle L./Levant, Ronald F. (1999): A Model of Father's Behavioral Involvement in Child Care in Dual-Earner Families. In: Journal of Family Psychology, Vol. 13, No. 3, p. 401-415.
- Booth, Alan/Crouter, Ann C. (1998): Men in families. When Do They Get Involved? What Difference Does It Make? New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus (1999): Konkurrenz, Karriere, Kollaps: Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann. Stuttgart: Kohlhammer.
- Burkart, Günter/Kohli, Martin (1992): Liebe, Ehe, Elternschaft. Die Zukunft der Familie. Reihe Familienwelten, Bd. I. München: Piper.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Changing Families in Changing Societies, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Sonderheft 21. Wiesbaden
- Burkart, Günter (1997): Lebensphasen - Liebesphasen. Vom Paar zur Ehe, zum Single und zurück? Opladen: Leske+Budrich.
- Busch, Gabriele/Hess-Diebäcker, Doris/Stein-Hilbers, Marlene (1988): Den Männern die Hälfte der Familie - den Frauen mehr Chancen im Beruf. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Busch, Friedrich W./Nauck, Bernhard/Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.) (1999): Aktuelle Forschungsfelder der Familienwissenschaft. Reihe: Familie und Gesellschaft, Bd. 1. Würzburg: Ergon.

- Busch, Friedrich W./Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.) (1996): Ehe und Familie in Krisensituationen. Schriftenreihe der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Oldenburg: Isensee.
- Casey, James (1989): The history of the family. New perspectives on the past. Oxford: Basil Blackwell.
- Colman, Arthur/Colman, Libby (1991): Der Vater. Veränderungen einer männlichen Rolle. München: Kösel.
- Connell, Robert W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske+Budrich.
- Cooney, Teresa M./Pedersen, Frank A./Indelicato, Samuel (1993): Timing of Fatherhood: Is "On Time" Optimal? In: Journal of Marriage and the Family, 55, p. 205-215.
- Deutsch-Stix, Gertrud/Janik, Helga Maria (1993): Hauptberuflich Vater. Paare brechen mit Traditionen. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Deven, Fred/Moss, Peter (Eds.) (1999): Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe. The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications – Vol. 35.
- Dijk van Lisset/Siegers, Jacques J. (1996): The Division of Child Care Among Mothers, Fathers and Nonparental Care Providers in Dutch Two-Parent Families. In: Journal of Marriage and the Family, 58, p. 1018-1028.
- Dongen, Mirjam van/Frinking, Gerard/ Jacobs, Menno (Eds.) (1995): Changing fatherhood. A multidisciplinary perspective. Amsterdam: Thesis.
- Drinck, Barbara (Hrsg.) (1999): Vaterbilder. Eine interdisziplinäre und kulturübergreifende Studie zur Vaterrolle. Reihe: Abhandlungen zur Philosophie, Psychologie und Pädagogik, Bd. 254. Bonn: Bouvier.
- Faulstich, Werner/Grimm, Gunter E. (Hrsg.) (1989): Sturz der Götter? Vaterbilder im 20. Jahrhundert. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Frevort, Ute (Hrsg.) (1988): Bürgerinnen und Bürger: Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Fthenakis, Wassilios E. (1985): Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. Band 1 und 2. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, Wassilios E. (1999): Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie. In: LBS-Initiative Junge Familie. Opladen: Leske+Budrich.
- Gerhardt, Uta/Hradil, Stefan (Hrsg.)/Lucke, Doris (1995): Familie der Zukunft. Lebensbedingungen und Lebensformen. Opladen: Leske+Budrich.
- Gestrich, Andreas (1999): Geschichte der Familie im 19. und 20. Jahrhundert. In: Enzyklopädie deutscher Geschichte, Bd. 50. München: Oldenbourg.
- Gilmore, David D. (1991): Mythos Mann. Rollen, Rituale, Leitbilder. München: Artemis & Winkler.
- Gottfried, Adele Eskeles/ Gottfried, Allen W. (Eds.) (1994): Redefining Families: Implications for Children's Development. New York: Plenum Press.
- Green, Maureen (1977): Die Vater-Rolle. Reinbek: Rowohlt.
- Greenberg, Martin (1990): Ein Vater wird geboren. Die Entfaltung der Vater-Kind-Beziehung. Stuttgart: Quell.
- Greenstein, Theodore N. (1996): Husband's Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies. In: Journal of Marriage and the Family, 58, p. 585-595.
- Grundmann, Matthias (1990): Warum Männer keine Väter werden. Vaterabwesenheit und Kinderlosigkeit bei Männern der Geburtskohorten 1929-31, 1939-41, 1949-51. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, H.1, Jg. 10, S. 33-52.

- Hahn, Kornelia/Burkart, Günter (Hrsg.) (1998): Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen. Opladen: Leske+Budrich.
- Hajszan, Michaela (1997): Das Vaterbild in der preisgekrönten Kinder- und Jugendliteratur in Österreich und Deutschland in den Jahren 1973 bis 1994. In: Erziehung und Unterricht, Österreichische pädagogische Zeitschrift, 147. Jg., H. 10, S. 1098-1103.
- Hausen, Karin/Wunder, Heide (Hrsg.) (1992): Frauengeschichte - Geschlechtergeschichte. Geschichte und Geschlechter. Frankfurt/M.: Campus.
- Hawkins, Alan J./Dollahite, David C. (Eds.) (1997): Generative fathering. Beyond deficit perspectives. London: Sage.
- Heekerens, Hans-Peter (1998): Der alleinstehende Vater und seine Familie - Eine Näherung aus demographischer Sicht. In: Familiendynamik, 23. Jg., H. 3, S. 266-289.
- Herlth, Alois (2000): Wozu sind Väter gut? Die Modernisierung der Vaterrolle und ihre Bedeutung für das familiäre Zusammenleben. In: Herlth, Alois/ Engelbert, Angelika/ Mansel, Jürgen/ Palentien, Christian (Hrsg.): Spannungsfeld Familienkindheit. Neue Anforderungen, Risiken und Chancen, Bd. 14, S. 106-120.
- Herlth, Alois/ Engelbert, Angelika/ Mansel, Jürgen/ Palentien, Christian (Hrsg.) (2000): Spannungsfeld Familienkindheit. Neue Anforderungen, Risiken und Chancen, Bd. 14. Opladen: Leske+Budrich.
- Herzog, Walter/Violi, Enrico (Hrsg.) (1991): Beschreiblich weiblich. Aspekte feministischer Wissenschaft und Wissenschaftskritik. Zürich: Rüegger.
- Hildebrandt-Woeckel, Sabine (1999): Karrierefallerziehungsurlaub. Reinbek: Rowohlt.
- Holzinger, Wolfgang (1994): Vaterunsicherheit. Anmerkungen zu „Verwandtschaft“ als vernachlässigtem Gegenstand in der zeitgenössischen Soziologie. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 19. Jg., H. 3, S. 57-74.
- Hood, Jane C. (Hrsg.) (1993): Men, work, and family. London: Sage.
- Hubbard, William H. (1983): Familiengeschichte. Materialien zur deutschen Familie seit dem Ende des 18. Jahrhunderts. München: Beck.
- Huinink, Johannes (1995): Warum noch Familie? Zur Attraktivität von Partnerschaft und Elternschaft in unserer Gesellschaft. Reihe: Lebensläufe und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt/M.: Campus.
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.) (1991): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: Beltz.
- Jagger, Gill/Wright, Caroline (Hrsg.) (1999): Changing family values. London: Routledge.
- Jain, Anju/Belsky, Jay/Crnic, Keith (1996): Beyond Fathering Behaviors: Types of Dads. In: Journal of Family Psychology, Vol. 10, No. 4, p. 431-442.
- Joas, Hans (1991): Rollen- und Interaktionstheorie in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann, Klaus/ Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. S. 137-152.
- Kallenbach, Kurt (1996): Zur Vater-Kind-Beziehung heute. Bestandsaufnahme und Literaturüberblick. In: Psychosozial, 19. Jg., H. IV, Nr. 66, S. 77-98.
- Käthler, Frank (1995): Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub. Wahrnehmung und möglicher Einfluß auf generative Entscheidungen aus der Sicht junger Mütter. Eine explorative Studie. Graftschaff: Vektor.
- Keupp, Heiner/Bilden, Helga (Hrsg.) (1989): Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel. Göttingen: Verlag für Psychologie.

- Klitzing, Kai, von (1998): Die Bedeutung des Vaters für die frühe Entwicklung. Entwicklungspsychologische Argumente für die Einbeziehung des „Dritten“ in den therapeutischen Prozess. In: Klitzing, Kai von (Hrsg.): Psychotherapie in der frühen Kindheit. S. 119-130.
- Klitzing, Kai von (Hrsg.) (1998): Psychotherapie in der frühen Kindheit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kluwer, Esther S./Heesink, Jose A. M./Vliert, van de, Evert (1996): Marital Conflict About the Division of Household Labor and Paid Work. In: Journal of the Marriage and the Family, 58, p. 958-969.
- Knibiehler, Yvonne (1996): Geschichte der Väter. Eine kultur- und sozialhistorische Spurensuche. Reihe: Frauen - Kultur - Geschichte, Bd. 6. Freiburg: Herder.
- Knijn, Trudie (1995): Hat die Vaterschaft noch eine Zukunft?. Eine theoretische Betrachtung zu veränderter Vaterschaft. In: Armbruster, Christof L./Müller, Ursula/Stein-Hilbers, Marlene (Hrsg.): Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse, S. 171-192.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Kühne, Thomas (Hrsg.) (1996): Männergeschichte - Geschlechtergeschichte: Männlichkeit im Wandel der Moderne. Frankfurt/M.: Campus.
- Künzler, Jan (1994): Familiäre Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. Schriftenreihe des Instituts Frau und Gesellschaft, Bd. 24. Bielefeld: Kleine.
- Lamb, Michael E. (Eds.) (1996): The role of the father in child development. New York: John Wiley & Sons.
- LaRossa, Ralph (1997): The modernization of fatherhood. A social and political history. Chicago: The university of chicago press.
- Leipert, Christian (Hrsg.) (1999): Aufwertung der Erziehungsarbeit. Europäische Perspektiven einer Strukturreform der Familien- und Gesellschaftspolitik. Opladen: Leske+Budrich.
- Leipert, Christian (Hrsg.) (2001): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen: Leske+Budrich.
- Lempp, Reinhart (1986): Familie im Umbruch. München: Kösel-Verlag.
- Lenzen, Dieter (1991): Vaterschaft. Vom Patriarchat zur Alimentation. Reinbek: Rowohlt.
- Lenzen, Dieter (1996): Zur Geschichte des Vaterkonzeptes in Europa. In: Trommsdorff, Gisela/ Kornadt, Hans-Joachim (Hrsg.): Gesellschaftliche und individuelle Entwicklung in Japan und Deutschland. S. 139-151.
- Levine, James A./Pittinsky, Todd L. (1998): Working fathers. New strategies for balancing work and familiy. London: Harcourt Brace & Company.
- Lewis, Suzan/Cooper, Cary L. (1991): Karriere-Paare. Mehr Zeit für uns. Reinbek: Rowohlt.
- Leipert, Ch. (Hrsg.) (2001): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen: Leske + Budrich.
- Lippe, Tanja, van der/Siegers, Jacques J. (1994): Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms. In: Kyklos: Internationale Zeitschrift für Sozialwissenschaften, Vol. 47, Fasc.1, S. 109-136.
- Lüscher, Kurt/Schultheis, Franz/Wehrspaun, Michael (Hrsg.) (1990): Die „postmoderne“ Familie. Familiäre Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit. Konstanzer

- Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung, Bd. 3. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Marsiglio, William (Hrsg.) (1995): *Fatherhood. Contemporary theory, research, and social policy*. London: Sage.
- Matussek, Matthias (Hrsg.) (1999): *Die vaterlose Gesellschaft. Briefe, Berichte, Essays*. Reinbek: Rowohlt.
- Matzner, Michael (1998): *Vaterschaft heute. Klischees und soziale Wirklichkeit*. Frankfurt/M.: Campus.
- Metz-Göckel, Sigrid (1998): Mikropolitik in den Geschlechterbeziehungen: Selbstvertrauen, Anerkennung und Entwertung. In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*. Oplade, S. 259 – 279.
- Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula (1986): *Der Mann. Die BRIGITTE-Studie*. Weinheim: Beltz.
- Michelsen, Herma (Hrsg.) (1995): *Über Väter. Skizzen einer wichtigen Beziehung*. Mainz: Matthias-Grünwald.
- Mitterauer, Michael/Ortmayr, Norbert (Hrsg.) (1997): *Familie im 20. Jahrhundert. Traditionen, Probleme, Perspektiven*. Reihe: Historische Sozialkunde, Bd. 9. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel.
- Mitterauer, Michael/Sieder, Reinhard (1991): *Vom Patriarchat zur Partnerschaft. Zum Strukturwandel der Familie*. München: Beck.
- Mitterauer, Michael (1992): *Familie und Arbeitsteilung. Historischvergleichende Studien*. Reihe: Kulturstudien. Bd.26. Köln: Böhlau.
- Nadai, Eva/Thanh-Huyen, Ballmer-Cao (Hrsg.) (1998): *Grenzverschiebungen. Zum Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Schweiz*. Zürich: Rüegger.
- Nauck, Bernhard (Hrsg.): *Lebensgestaltung von Frauen*. Weinheim: Juventa.
- Nauck, Bernhard/Onnen-Iseman, Corinna (Hrsg.) (1995): *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung*. Neuwied: Luchterhand.
- Nave-Herz, Rosemarie (1984): *Familiäre Veränderungen seit 1950. Eine empirische Studie*. Forschungsbericht. Oldenburg.
- Nave-Herz, Rosemarie (1985): Die Bedeutung des Vaters für den Sozialisationsprozess seiner Kinder. Eine Literaturexpertise. In: Postler, Jürgen/Schreiber, Robert (Hrsg.): *Traditionalismus, Verunsicherung, Veränderung. Männerrolle im Wandel?* Bielefeld, S. 45 – 75.
- Neuss-Kaneko, Margret (1990): *Familie und Gesellschaft in Japan*. München: Beck.
- Nickel, Horst/Köcher, Ellen M. T. (1986): Väter von Säuglingen und Kleinkindern. Zum Rollenwandel in der Bundesrepublik. In: *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 33.Jg., S. 171-184.
- Oberndorfer, Rotraut (1993): Aufgabenteilung in Partnerschaften. In: Nauck, Bernhard (Hrsg.): *Lebensgestaltung von Frauen*. S. 145 – 176.
- Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.) (1998): *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*. Opladen: Leske+Budrich.
- Ohlmeier, Dieter (1992): Die „vaterlose Gesellschaft“. Heutige Tendenzen der Psychoanalyse des Mannes und des Vaters. In: *Praxis der Psychotherapie und Psychosomatik*, 37, S. 198-20.
- Opitz, Claudia (1992): Mutterschaft und Vaterschaft im 14. und 15. Jahrhundert. In: Hausen, Karin/Wunder, Heide (Hrsg.): *Frauengeschichte - Geschlechtergeschichte. Geschichte und Geschlechter*, Bd.1, S. 137-153.

- Peinelt-Jordan, Klaus (1996): Männer zwischen Familie und Beruf. Ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. München: Rainer Hampp.
- Petzold, Matthias (1994): Der Vater im Übergang zur Elternschaft. In: Psychosozial, 17.Jg., H. IV, S. 61-73.
- Postler, Jürgen/Schreiber, Robert (1985) (Hrsg.): Traditionalismus, Verunsicherung, Veränderung. Männerrolle im Wandel? Bielefeld: Kleine.
- Ponjaert-Kristoffersen, Ingrid (1993): The role of the father in the family: psychological aspects. In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden: Changing Families in Changing Societies, Sonderheft 21. S. 69-77.
- Radin, Norma (1994): Primary-Caregiving Fathers in Intact Families. In: Gottfried, Adele Eskeles/ Gottfried, Allen W. (Eds.): Redefining Families: Implications for Children's Development. S. 11-54.
- Reiche, Britta (1998): Väter-Dasein. Die Erfahrungen von Vätern als Versorger ihrer Säuglinge und Kleinkinder im Wechselspiel von Rollenzuschreibung und Übertragung. Studien zur Familienforschung, Bd. 6. Hamburg: Dr. Kovac.
- Rerrich, Maria S. (1989): Was ist neu an den „Neuen Vätern“? In: Keupp, Heiner/Bilden, Helga (Hrsg.): Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel. S. 93-102.
- Rosenbaum, Heide (1996): Formen der Familie. Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Rosenkranz, Doris/Rost, Harald/Schröther, Andrea (1996): Väter und Erziehungsurlaub. Zwischenbericht über die qualitative Teilstudie, *ifb*-Materialien Nr. 7-96. Bamberg.
- Rost, Harald (1999): Fathers and Parental Leave in Germany. In: Deven, Fred/Moss, Peter (Eds.): Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe. p. 249 – 266.
- Rost, Harald (2001): Väter und „Erziehungszeit“ - Ansatzpunkte für eine größere Beteiligung von Vätern an der Erziehungs- und Familienzeit. In: Leipert, Christian (Hrsg.): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. S. 235 – 248.
- Rost, Harald/Schneider, Norbert F. (1994): Familiengründung und Auswirkungen der Elternschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1994, S. 34-57.
- Rost, Harald/Schneider, Norbert F. (1995): Differentielle Elternschaft - Auswirkungen der ersten Geburt auf Männer und Frauen. In: Nauck, Bernd/Onnen-Isemann, Corinna (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung. Neuwied. S. 177-194.
- Sauerborn, Werner (1992): Vater Morgana? Notwendigkeit, Voraussetzungen und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels bei Vätern. In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 45.Jg., H.11, S. 735-744.
- Schlarb, Robert (1998): Unser Vater, der du zu Hause bist. Erlebnisberichte von Hausmännern. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Schnack, Dieter/Gestekamp, Thomas (1996): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek: Rowohlt.
- Schneewind, Klaus A./Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.) (1992): Wandel der Familie. Münchener Universitätszeitschriften für Pädagogik und Psychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Schneider, Norbert F./Rost, Harald (1998): Von Wandel keine Spur - warum ist Erziehungsurlaub weiblich? In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. S. 217-236.

- Schneider, Werner (1989): Die neuen Väter - Chancen und Risiken. Zum Wandel der Vaterrolle in Familie und Gesellschaft. Augsburg: AV-Verlag.
- Schütze, Yvonne (1988): Mutterliebe - Vaterliebe. Elternrollen in der bürgerlichen Familie des 19. Jahrhunderts. In: Frevert, Ute (Hrsg.): Bürgerinnen und Bürger: Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert. S. 118-133.
- Schütze, Yvonne (1991): Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters "Mutterliebe". Theorie und Praxis der Frauenforschung, Schriftenreihe des Instituts für Frau und Gesellschaft Bd. 3. Bielefeld: Kleine.
- Schwäglar, Georg (1978): Der Vater in soziologischer Sicht. In: Tellenbach, Hubertus (Hrsg.): Das Vaterbild im Abendland I., S. 149-165.
- Sieder, Reinhard (1987): Sozialgeschichte der Familie. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Singly, Françoise de (1994): Die Familie der Moderne. Eine soziologische Einführung. In: *edition discours*, Bd. 3. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Skolnick, Arlene (1993): Fatherhood in transition. In: Bundesinstitut für Bevölkerungswissenschaft (Hrsg.): Changing Families in Changing Societies, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Sonderheft 21, S. 51-60.
- Storp, Ursula (1994): Väter und Söhne. Tradition und Traditionsbruch in der volkssprachlichen Literatur des Mittelalters. Essen: Item.
- Tellenbach, Hubertus (Hrsg.) (1976): Das Vaterbild in Mythos und Geschichte. Ägypten, Griechenland, Altes Testament, Neues Testament. Stuttgart: Kohlhammer.
- Tellenbach, Hubertus (Hrsg.) (1978): Das Vaterbild im Abendland II. Literatur und Dichtung Europas. Stuttgart: Kohlhammer.
- Tellenbach, Hubertus (Hrsg.) (1978): Das Vaterbild im Abendland I. Rom, Frühes Christentum, Mittelalter, Neuzeit, Gegenwart. Stuttgart: Kohlhammer.
- Thibaut, John/Kelley, Harold (1986): The social psychology of groups. New Brunswick: Transaction Books.
- Thiessen, Victor/Rohlinger, Harald (1988): Die Verteilung von Aufgaben und Pflichten im ehelichen Haushalt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 640-658.
- Trepp, Anne-Charlotte (1996): Männerwelten privat: Vaterschaft im späten 18. und beginnenden 19. Jahrhundert.. In: Kühne, Thomas (Hrsg.): Männergeschichte - Geschlechtergeschichte: Männlichkeit im Wandel der Moderne. S. 31-50.
- Trommsdorff, Gisela/ Kornadt, Hans-Joachim (Hrsg.) (1996): Gesellschaftliche und individuelle Entwicklung in Japan und Deutschland. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 179. Stuttgart: Kohlhammer.
- Walper, Sabine/Schwarz, Beate (Hrsg.): Was wird aus den Kindern? Chancen und Risiken für die Entwicklung von Kindern aus Trennungs- und Stieffamilien. Weinheim: Juventa.
- Werneck, Harald (1998): Übergang zur Vaterschaft. Auf der Suche nach den „Neuen Vätern“. Wien: Springer.
- Wilk, Liselotte (1999): Die Gestaltung multipler Vaterschaft in Stieffamilien. In: Walper, Sabine/Schwarz, Beate (Hrsg.): Was wird aus den Kindern? Chancen und Risiken für die Entwicklung von Kindern aus Trennungs- und Stieffamilien. S. 121-142.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ostfildern: Schwabenverlag.

Anhang: Methode und Stichprobe

Entsprechend der Zielsetzung des Projekts und angesichts der vorhandenen Ressourcen wurde eine qualitative Studie mit 50 qualitativen Interviews konzipiert. Um die Entscheidungsfindung und die Bewältigungsstrukturen, d.h. individuelle Lösungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Familien valide abbilden zu können war es nötig die Sichtweisen beider Geschlechter zu erfassen. So fiel die Entscheidung zugunsten einer Paarbefragung. Entsprechend dieser Konzeption wurden 25 Paare in die Pilotstudie einbezogen. Im Hinblick auf die Fragestellung der Studie wurde als konstitutives Merkmal der Stichprobe die finanzielle Situation der Elternpaare gewählt: Das Einkommen der Frau sollte gleich hoch oder höher als das des Mannes sein bzw. die Frau sollte *vor* der Geburt des letzten Kindes den größeren Teil zum Familieneinkommen beigetragen haben.

Methodisches Vorgehen

Zur Untersuchung der Fragestellung wurde eine qualitative Erhebungsmethode gewählt, ergänzt um einige standardisierte Fragen. Gleichzeitig wurde entschieden, dass es sinnvoller ist, beide Partner zu dem Thema zu befragen als nur die Väter, da die Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit beide Partner betrifft und somit eine gemeinsame Aufgabe darstellt. Als Erhebungsinstrument für den qualitativen Teil wurde das leitfadengestützte, teilstrukturierte Interview gewählt. Es ermöglicht zum einen, das Gespräch durch den Interviewleitfaden zu lenken, stellt die durchgängige Berücksichtigung bestimmter Themenbereiche sicher und ermöglicht den Vergleich zwischen den Interviews. Es bietet zum anderen dennoch viel Raum für ein unbeeinflusstes Erläutern, bringt die individuelle Logik, den individuellen Argumentationsverlauf zur Geltung und ermöglicht dem Befragten die Betonung der jeweils wichtigen Aspekte eigenen Handelns und Entscheidens.

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurde darauf geachtet, dass Fragen zu „soziodemographischen Daten“, zum „beruflichen Werdegang“, zur „ökonomischen Situation“ eher kurz gehalten wurden, während Fragen zur konkreten Ausgestaltung der Aufgabenteilung in den Bereichen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit, den Reaktionen des sozialen Umfeldes und der Herkunftsfamilien auf die nichttraditionelle Rollenstruktur mehr Raum

gewidmet wurden. Schließlich waren auch die Empfehlungen von Interesse, die die Interviewten aufgrund ihrer Erfahrungen an die Politik bzw. Arbeitswelt richten würden.

Das Interviewerteam setzte sich aus zwei PsychologInnen und drei SozialpädagogInnen zusammen. Zu Beginn des Projekts erhielten sie eine inhaltliche Einführung in das Thema. Um eine einheitliche Handhabung des methodischen „Werkzeugs“ sicher zu stellen, wurden in Rollenspielen verschiedene Interviewsituationen und Reaktionsmöglichkeiten auf verschiedene Formen des Antwortverhaltens des zu Befragenden sowie Nachfragestrategien eingeübt. Im Laufe des Projekts hatten die Interviewer immer wieder Gelegenheit, in Einzel- und Teambesprechungen zu einzelnen Interviews und zu eventuell aufgetauchten Fragen Rückmeldungen zu geben bzw. wenn nötig Anregungen zur Durchführung der Befragung zu bekommen. Dies diente auch der Abstimmung und Vergleichbarkeit der Interviews.

Um eine Grundlage für den Analyseprozess zu erhalten, wurden die Interviews jeweils auf Tonband mitgeschnitten und im Anschluss für Auswertungszwecke transkribiert. Dieses Vorgehen ermöglicht einen ersten Überblick und schafft die Voraussetzungen für das strukturierte Aufbereiten der gewonnenen Informationen. Dabei fand bereits eine erste Bearbeitung statt, d.h. Passagen, in denen die Befragten vom Thema abschweiften oder Inhalte zu sehr ausschmückten wurden bei der Transkription vernachlässigt.

Als unterstützendes Werkzeug für die weiteren Auswertungsarbeiten wurde auf die Software „winMax“ zurückgegriffen. Mit Hilfe dieser „elektronischen Pinnwand“ lässt sich die Analyse qualitativer Daten übersichtlich und strukturiert gestalten, so dass keine Informationen übersehen werden können oder verloren gehen.

Vor der Untersuchung der Texte wurden Untersuchungseinheiten festgelegt. Hierbei handelte es sich im wesentlichen um die verschiedenen im Interviewleitfaden aufgestellten Fragenkomplexe sowie um Zusatzinformationen aus den Interviews. Diese groben Untersuchungseinheiten stellen die Basis für einen sogenannten „Codebaum“ dar. Im Großen und Ganzen handelt es sich dabei um eine Zusammenstellung aller abgefragten Bereiche, z.B. Wohnen, ökonomische Situation, Zukunftsplanung etc. Diese wurden immer weiter ausdifferenziert, und die so entstandene feinmaschige Struktur ermöglichte es schließlich, alle Aussagen der Befragten einem „Codewort“ zuzuordnen.

Nach diesen vorbereitenden Arbeiten wurden im Rahmen der Textanalyse einzelne Interviewbausteine den entsprechenden Codewörtern zugeordnet. Hierbei wurde nach keinem

starren Muster vorgegangen. Von besonderem Interesse für das Forscherteam waren stets die Beziehungen zwischen den einzelnen Textbausteinen; die Codings allein sagen i.d.R. nur wenig über den zu untersuchenden Text aus. Doch anhand eines so entstandenen Beziehungsgeflechts war es möglich, die im Berichtsband dargestellten Schlüsse aus der Befragung zu ziehen.

Stichprobe

Im Folgenden wird kurz auf den Zugang zur Stichprobe eingegangen und diese anhand ausgewählter soziodemographischer Merkmale kurz beschrieben.

Ziehung der Stichprobe

Im Zuge der geplanten Paarbefragung sollten 25 Eltern-Paare einbezogen werden. Nachdem diese Stichprobengröße keinen Anspruch auf Repräsentativität hat, war die Auswahl des Befragungsraumes unproblematisch und es wurde aus pragmatischen Gründen der nordbayerische Raum gewählt.

Nachdem das Merkmal „Individualeinkommen“ nicht in den Daten der Meldeämter enthalten ist, entfiel die Möglichkeit eines Zuganges zur Stichprobe über die Meldeämter. Zur Gewinnung der Stichprobe wurden, um dennoch ein möglichst breites Spektrum an Personen anzusprechen, drei Zugänge gewählt:

- Zugang über Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen eines Artikels über das Projekt in der Bamberger Lokalzeitung wurden Eltern gebeten, sich für eine Befragung freiwillig zu melden, wenn auf sie die relevanten Kriterien (das Einkommen der Frau ist gleich hoch oder höher als das des Mannes bzw. die Frau hat vor der Geburt des letzten Kindes den größeren Teil zum Familieneinkommen beigetragen) zutreffen sollten. Über diesen Weg konnten vier Paare gewonnen werden.

- Stichprobenrekrutierung über Multiplikatoren

In einem zweiten Schritt wurde versucht, über geeignete Multiplikatoren befragungsbereite und geeignete Paare zu ermitteln. Die Auswahl der Multiplikatoren erfolgte aus dem sozialen Sektor und dem wirtschaftlichen Bereich.

Im Hinblick auf den *sozialen Sektor* wurden im gesamten Landkreis Bamberg Aushänge an katholische Kindergärten verteilt. Daraufhin meldete sich ein Eltern-Paar. Weiterhin wurden Referenten des Diözesan-Caritasverbandes angesprochen und nach geeigneten Adressen insbesondere im Bereich der Eltern-Kind-Gruppen gefragt. Über diesen Weg fanden sich zwei Eltern-Paare. In einer Schwangerschaftsberatungsstelle in Bamberg, einem evangelischen Kindergarten in Bamberg und einer Familienbildungsstätte in Nürnberg wurden Eltern durch Aushänge über die Studie informiert. Daraufhin meldete sich ein Eltern-Paar aus Nürnberg.

Zudem wurde auch versucht, aus dem *industriellen Bereich* Paare für die Pilotstudie zu gewinnen. Hierzu wurden Informationen über die Studie an zwei große Wirtschaftsunternehmen in Bamberg gegeben und mit einer Firma aus dem Großraum Erlangen/Nürnberg Kontakt aufgenommen. Dieser Weg erwies sich allerdings nicht als erfolgreich, aus diesem Bereich gab es leider keine Rückmeldungen.

- Informeller Zugang und Schneeballverfahren

Die meisten, nämlich 17 Eltern-Paare wurden über diesen Zugang gewonnen. Einige Eltern-Paare waren im Kreis des beauftragten Instituts oder der Forschergruppe bekannt, weitere Eltern wurden im Schneeballverfahren über die bereits interviewten Personen rekrutiert.

Zusammenfassend kann hinsichtlich der Stichprobenrekrutierung festgehalten werden, dass es über die eingeschlagenen Wege relativ leicht war, die anvisierte Stichprobengröße zu realisieren. Es zeigte sich jedoch bereits bei der Ziehung der Stichprobe, dass Paare, die das Stichprobenkriterium erfüllten, meist im akademischen Milieu zu finden waren. Da die meisten Paare sich auch durch ein hohes Maß an sozialem Engagement auszeichneten, war ihre Bereitschaft groß, an der Untersuchung teilzunehmen. Dementsprechend konnten organisatorische Dinge, wie z.B. Terminabsprachen und die Wahl des Befragungsortes (fast alle Paare willigten ein, sich in der eigenen Wohnung interviewen zu lassen) nahezu reibungslos abgewickelt werden, so dass die Durchführung der Feldphase ohne nennenswerte Schwierigkeiten verlief.

Das Ziel, 25 Eltern-Paare im nordbayerischen Raum für die Erhebung „Männer in der Familie“ zu gewinnen, wurde somit erreicht. Auf alle Paare trafen die oben genannten Auswahlkriterien zu:

- das Einkommen der Frau ist gleich hoch oder höher als das des Mannes; oder
- vor der Geburt des letzten Kindes hat die Frau mindestens den gleichen oder den größeren Teil zum Familieneinkommen beigetragen als der Partner.

Alle Untersuchungsteilnehmer wurden in einer face-to-face-Situation zwischen Mitte Februar und Ende April 2001 befragt. Die Interviews dauerten in der Regel bei den Frauen ca. 60 Minuten und bei den Männern etwa 90 Minuten. In Ausnahmefällen nahmen sie etwas Zeit in Anspruch, das Maximum lag bei den Frauen bei ca. 75 Minuten und dauerte bei den Männern 120 Minuten.

Beschreibung der Stichprobe

Im Folgenden soll die Stichprobe anhand soziodemographischer Merkmale kurz beschrieben werden.

Alter

Die Mehrzahl der Befragten (52%) ist zwischen 30 bis unter 35 Jahren alt, nur bei vier Paaren ist ein Partner jünger. Die zweitgrößte Gruppe bilden die 35 bis unter 40-Jährigen (28%) und die 40-Jährigen bzw. noch Älteren stellen (mit 20%) die drittgrößte Gruppe der Befragten dar. Ungewöhnlich ist die Altersverteilung zwischen den Partnern, bei immerhin neun von 25 Paaren ist die Frau älter als der Mann und bei fünf Paaren sind die Partner gleich alt.

Familienstand

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten – 42 Personen bzw. 21 Paare - ist verheiratet. Acht der Interviewten bzw. vier Paare leben ohne Trauschein zusammen.

Kinder

Bei der Anzahl der zu versorgenden Kinder dominiert die Zwei-Kind-Familie mit 61% bzw. 16 von 25 Paaren. In 23% der Fälle (6 Paare) handelt es sich um eine Ein-Kind-Familie und 12% der Befragten (3 Paare) haben drei Kinder. Dabei handelt es sich in allen Fällen um die leiblichen Kinder beider Partner, keine Familie hat Kinder aus vorangegan-

genen Beziehungen im Haushalt oder anderweitig zu versorgen. Das Alter der Kinder liegt zwischen knapp einem und 21 Jahren.

Schulbildung

Bei der Schulbildung der Befragten dominiert deutlich der gymnasiale Schulabschluss mit 45 Nennungen, das sind 90%. Vier Befragte haben die Realschule abgeschlossen, einer die Hauptschule.

Berufsausbildung

In der Mehrzahl verfügen die Interviewten über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (39 Nennungen bzw. 78%). Die Stichprobe setzt sich dementsprechend überwiegend aus AkademikerInnen zusammen. 14% der Befragten verfügen über eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung und weitere 6% (3 Befragte) über eine Ausbildung auf einer Fach-, Meister- oder Technikerschule. Nur eine Person gab an, keine Berufsausbildung zu haben.

Berufstätigkeit

Der Großteil der Befragten ist angestellt oder verbeamtet (68%), sieben befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Elternzeit, drei waren Hausmann/Hausfrau und weitere drei selbstständig. Geschlechtsspezifisch differenziert zeigt sich (u.a.), dass ein relativ hoher Anteil der Frauen verbeamtet ist (24%). Nur 28% der Befragten arbeiteten Vollzeit (13 Nennungen), 46% arbeiteten 30 Stunden und weniger (12 bzw. 11 Nennungen) und 13 Personen arbeiteten nicht oder waren geringfügig selbstständig tätig. (Elternzeit bzw. Hausmann/Hausfrau). Bei geschlechtsspezifischer Differenzierung fällt zum einen auf, dass 32% der Männer (n=8) nicht berufstätig oder geringfügig selbstständig sind, zum anderen, dass 40% der Frauen Vollzeit arbeiten (n=10).

Ökonomische Situation

Entsprechend dem relativ hohen Bildungsstatus und der beruflichen Situation sind auch die ökonomischen Verhältnisse der meisten Paare in der Stichprobe überdurchschnittlich gut. Ungefähr 60% der Paare, die eine Angabe über das gesamte Familieneinkommen gemacht haben, hatten bereits vor der Geburt ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen von DM 5.000 oder mehr. Auch das Familieneinkommen zur Zeit der Befragung liegt nur bei einem Fünftel der befragten Paare unter DM 4.000 monatlich.