

Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf

Eine Analyse betrieblicher Hindernisse

Johanna Possinger

BGSS WORKING PAPER SERIES

Published by the Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS), Institute of Social Sciences at the Humboldt-Universität zu Berlin.

Papers appear in this series as works in progress. They represent preliminary studies and are circulated to encourage scientific discussion. Publication on this website does not preclude a later publication elsewhere.

Any opinions expressed in this paper are those of the author(s) and not those of the BGSS. The copyright stays with the author.

Copyright for this paper: Johanna Possinger

Please cite in the following format:

Possinger, Johanna (2010): Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse. BGSS Working Paper No. 1, Institute of Social Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin.

Contact the Author:

Possinger, Johanna

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michaelkirchstr. 17-18 – 10179 Berlin

johanna.possinger@googlemail.com

Johanna Possinger ist Doktorandin an der BGSS und am Lehrstuhl für Mikrosoziologie des Instituts für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin sowie Wiss. Referentin für Familienpolitik beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge. Diese Arbeit wurde im November 2009 im Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls und im Dezember 2009 bei einer Sitzung der Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ der *Hetektro AG* vorgestellt und diskutiert.

Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf.

Eine Analyse betrieblicher Hindernisse

Johanna Possinger¹

Abstract

Väter in Deutschland wollen ihre traditionelle Funktion als Brotverdiener der Familie zunehmend um Elemente engagierter Vaterschaft erweitern – ein Einstellungswandel, der sich auch im steigenden Beliebtheitsgrad des Elterngelds bei Männern niederschlägt. Gleichwohl herrscht in den meisten Familien – nicht immer freiwillig – eine traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Im vornehmlich vom Beruf geprägten Alltag von Vätern kommt den Arbeitgeber/innen eine besondere Bedeutung zu. Allerdings können auch Unternehmen, die als familienfreundlich gelten, die Vereinbarkeitsdilemmata von Vätern oft nicht oder nur unbefriedigend lösen. Aus Angst vor einem „Karriereknick“ nehmen die meisten Männer keine familienbewussten Angebote in Anspruch. Dabei erweist sich die antizipierte Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes häufig als unbegründet. Vielmehr sind es Befürchtungen informeller Natur, wie der Verlust von Zuständigkeiten oder eine Außenseiterposition im Kollegenkreis, die auf Väter abschreckend wirken. Arbeitsklima, Betriebsklima und Unternehmenskultur werden als Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik oft unterschätzt, dabei sind sie ausschlaggebend für die tatsächliche Familienfreundlichkeit eines Betriebs. Werte und Verhaltenskodices, die auf diesen Ebenen verankert sind, wie jederzeitige Verfügbarkeit, körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz sowie „traditionelle“ Vorstellungen von Männlichkeit, können so dominant sein, dass sie die eigentlich vorhandenen familienfreundlichen Angebote untergraben bzw. außer Kraft setzen.

Stichwörter: Familienpolitik, Elternzeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Väter, Care

In Germany, more and more fathers have the desire to extend their traditional role as family breadwinner and become more actively involved in the upbringing of their children. Attitudes towards fatherhood are changing – a change that is reflected in the increasing number of fathers who take parental leave. Nevertheless, in many families the division of paid labour and unpaid caring labour remains often involuntarily traditional. Due to the predominance of paid work in fathers' lives, employers play a crucial role in facilitating the reconciliation of paid employment and active fatherhood. However, even companies known for their family-friendly policies cannot always help fathers balance work and care. Most fathers do not make use of available family-oriented work arrangements out of often ungrounded fear of jeopardising their career prospects. Moreover, men also fear negative consequences on a more informal level, such as losing job responsibilities. In family friendly personnel policies, the effects of corporate culture and working atmosphere are often underestimated. In fact, company values that worship total availability, physical presence at work (“facetime”) and “traditional” masculinity can be so dominant that they undermine and overpower the family-friendly policies and standards of the company.

Key words: Family policy, parental leave, reconciliation of work and family, fathers, caring labour

¹ Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften, Berlin Graduate School of Social Sciences.

1. Ausgangslage

Frauen und Männer bei ihrem Spagat zwischen Kindern und Beruf zu unterstützen und entlasten, gehört zu den zentralen Zielen einer nachhaltigen Familienpolitik in Deutschland. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt durch Erwerbstätigkeit ist für alle Menschen, insbesondere aber Eltern mit Sorgeverantwortung für ihre Kinder die grundlegende Voraussetzung für die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Basis und die Vermeidung bzw. Verringerung von Familienarmut. Eine gelingende Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben ist nicht nur familienpolitisch, sondern auch bildungs-, sozial, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch unerlässlich (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2009).

Galt die Vereinbarkeitsfrage in der Vergangenheit als Herausforderung, die in erster Linie Frauen betrifft, so rücken auch die Vereinbarkeitsdilemmata von Vätern zunehmend in den politischen und wirtschaftlichen Fokus. Hintergrund dieser Entwicklung ist ein gesellschaftlicher Wandlungsprozess im Geschlechterverhältnis. So sind Frauen, gemessen an ihren formellen Bildungsabschlüssen, durchschnittlich besser ausgebildet als Männer. Sie sind ebenso erwerbs- und karriereorientiert wie ihre männlichen Altersgenossen und wollen auch dann aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren, wenn Kinder da sind (Brigitte-Studie 2009). Gleichzeitig wünschen sich viele Männer heute mehr Zeit für ihre Familie und wollen ihren Kindern – in Abgrenzung zu ihren eigenen Vätern – nicht nur ein guter Ernährer, sondern auch ein guter Erzieher sein (Volz und Zulehner 2009). Ungeachtet dieser Idealvorstellungen sind männliche Lebensverläufe allerdings nach wie vor mehr vom Erwerbsleben und weniger von der Familie geprägt. So ist nach der Geburt eines Kindes meist eine dauerhafte Traditionalisierung der Arbeitsteilung innerhalb der Paarbeziehung erkennbar: Väter arbeiten in der Regel in Vollzeit, erwirtschaften den Großteil des Familieneinkommens und leisten so indirekte Fürsorge für die Familie, während Mütter im Anschluss an die Elternzeit meist teilzeitbeschäftigt sind, um sich hauptverantwortlich der direkten Fürsorgearbeit ihrer Kinder widmen zu können (Klenner und Pfahl 2008).

Um Vätern einen positiven Anreiz zu setzen, ihre Wünsche nach mehr Engagement in der Erziehung auch in die Tat umzusetzen, führte die Bundesregierung in der letzten Legislaturperio-

de zum 1. Januar 2007 das Elterngeld mit seinen „Partnermonaten“ ein.² Seitdem beteiligen sich zwar deutlich mehr Väter als zuvor an der Elternzeit – im 4. Quartal 2009 waren es bundesweit 17,3 Prozent (Destatis 2009a) – jedoch nimmt die Mehrheit von ihnen lediglich eine Auszeit von zwei Monaten. Der Löwenanteil der direkten Sorgearbeit für Kinder wird weiterhin von Frauen geleistet. Wenn Väter kein Elterngeld beantragen, tun sie dies zu 35% aus betrieblichen und beruflichen Gründen (vgl. BMFSFJ 2008, 12). Arbeitgeber/innen nehmen bei der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter also eine zentrale Rolle ein. Sie tragen Verantwortung für die Schaffung familienbewusster Bedingungen in der Arbeitsplatzgestaltung. Dabei erkennen sie verstärkt, dass sie auch ihren eigenen betriebswirtschaftlichen Interessen Rechnung tragen, wenn sie Mitarbeiter/innen den Spagat zwischen Beruf, Kindern und teilweise auch der Pflege von bedürftigen Angehörigen erleichtern (vgl. BMFSFJ 2003). Vielen Fachkräften ist die Möglichkeit, Familien- und Erwerbsleben miteinander vereinbaren zu können, heute genauso wichtig wie eine gute Bezahlung. Wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, kann Familienfreundlichkeit als Wettbewerbs- und Standortfaktor die Attraktivität eines Unternehmens deutlich steigern.

In den letzten Jahren ist deshalb der Anteil der Arbeitgeber/innen, die ihre Familienfreundlichkeit verbessern wollen, stark angestiegen (vgl. Flüter-Hoffmann und Seyda 2006). Fast 80 Prozent der Unternehmen in Deutschland geben an, dass die Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen für ihr eigenes Bestehen wichtig bzw. sehr wichtig sei (BMFSFJ und IW Köln 2010). Unternehmensnetzwerke wie „Erfolgsfaktor Familie“ sowie Zertifizierungen durch das Audit „Beruf und Familie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. In sechs von zehn Betrieben sind, nach eigener Aussage, familienbewusste Angebote mittlerweile fester Bestandteil der Personalpolitik (ebd.). Trotz dieser positiven Entwicklung bescheinigen 82 Prozent der Bevölkerung den meisten Arbeitgeber/innen jedoch noch deutlichen Verbesserungsbedarf in puncto Familienfreundlichkeit (Köcher 2009). Tatsächlich gibt es kaum Studien darüber, wie bedarfsgerecht die angebotenen Maßnahmen sind und wie diese in der Praxis von den Beschäftigten tatsächlich angenommen werden. Dass eine tiefer gehende Be-

² Das Elterngeld ist als 12 bzw. 14 Monate zu beziehende, steuerfinanzierte Einkommensersatzleistung in Höhe von 67 % des durchschnittlich vor der Geburt monatlich zur Verfügung stehenden bereinigten Nettoerwerbseinkommens, höchstens jedoch 1.800,- € und mindestens 300,- € konzipiert. Es wird an Eltern gezahlt, die in den ersten 12 bzw. 14 Monaten ihre Kind vorrangig selbst betreuen und die nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Der 13. und 14. Monat werden jedoch nur dann ausgezahlt, wenn sich auch der Partner, d.h. in der Regel der Vater, an der Elternzeit beteiligt.

trachtung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen sehr fruchtbar sein kann, hat die Soziologin Arlie Hochschild (Hochschild 2006) in den 1990er Jahren für die USA gezeigt. Auch sie untersuchte einen als familienfreundlich renommierten Konzern und stellte dabei fest, dass familienbewusste Angebote nicht automatisch auch zu einer familienfreundlichen Unternehmenspraxis führen. Vielmehr müssen sich die Beschäftigten, wenn sie auf der Karriereleiter vorankommen wollen, am Ideal des sog. „zero-drag“-Arbeitnehmers³ orientieren, der ungebunden und ohne Verpflichtungen jederzeit beruflich einsetzbar ist. Wie in diesem Aufsatz anhand eines Fallbeispiels gezeigt werden wird, ist auch in Deutschland das Leitbild des allzeit verfügbaren, „sorgelosen“ Mitarbeiters (vgl. Klenner und Pfahl 2008) stark in der Kultur vieler Unternehmen verankert.

Obwohl das Thema Familienfreundlichkeit somit mittlerweile auch auf höchster Ebene vieler Arbeitgeber/innen angekommen ist, wird es für Männer und Frauen grundsätzlich immer anspruchsvoller, ihre beruflichen Wünsche und Anforderungen mit denen ihrer Familie in Einklang zu bringen. Beide Bereiche konkurrieren um die verfügbaren Zeit- und Energieressourcen; dabei müssen sich die Familienmitglieder häufig den Erfordernissen der Arbeitswelt unterordnen. Die Erwartungen beider Lebensbereiche stehen sich teilweise so diametral entgegen, dass oftmals ein Familienmitglied sein berufliches Engagement reduziert, um der Sorgeverantwortung überhaupt gerecht zu werden. Auch dies ist ein Grund für die hohe Zahl teilzeitbeschäftigter Mütter in Deutschland.

Der vorliegende Beitrag schreibt sich ein in den größeren Kontext meiner Dissertation, in der das Spannungsverhältnis von Familien- und Erwerbsleben aus der Sicht von Vätern näher erforscht wird. Dabei soll unter anderem herausgefunden werden, welchen Einfluss betriebliche Rahmenbedingungen des Arbeitgebers auf die Beteiligung von Vätern an der direkten Sorgearbeit (*Caring Labour*) für Kinder haben. Ein solches Engagement von Vätern in der direkten Fürsorge kann sich zum Beispiel durch die Inanspruchnahme von Elternzeit äußern. Da Unternehmen, die über eine familienbewusste Personalpolitik verfügen, zumindest unterstellt werden kann, dass sie – im Vergleich zu Betrieben, die keine familienorientierte Maßnahmen anbieten – für die Bedürfnisse von Familien besonders sensibilisiert sind und Beschäftigte in größerem

³ Zero drag (engl.) bedeutet „null Reibung“, wobei Reibung hier im Sinne von Sorgeverpflichtungen verstanden wird, durch die Beschäftigte aufgrund ihrer eingeschränkten Verfügbarkeit familienbedingten Reibungsverluste erleiden.

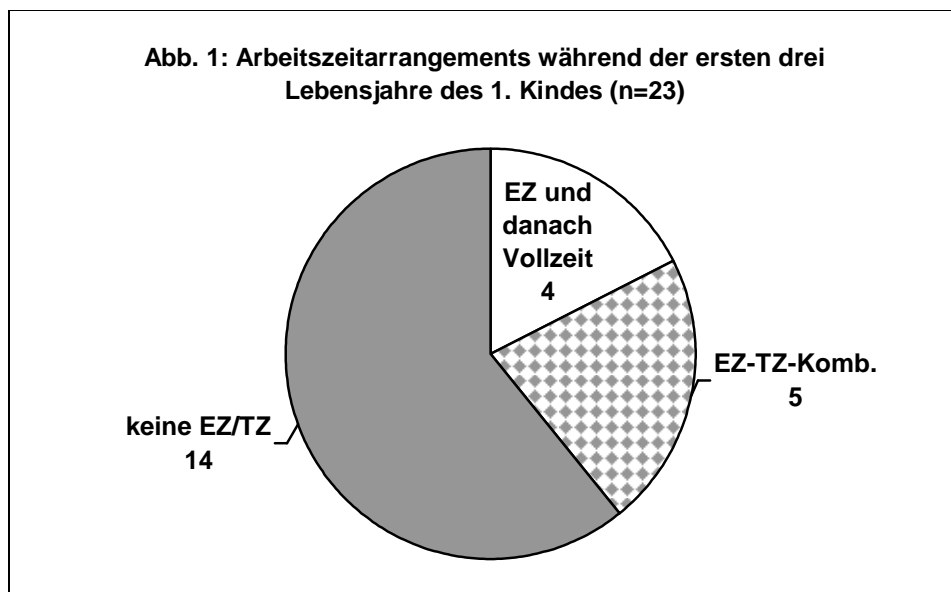
Umfang bei der täglichen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindern unterstützen, wurde für die Datenerhebung gezielt nach einem solchen familienbewussten Betrieb gesucht. Die Wahl fiel auf die *Hetektro AG*⁴, einen Energiekonzern, der sich dazu bereit erklärte, Interviews mit dort angestellten Vätern an seinem Hauptsitz in einer deutschen Großstadt durchführen zu lassen. Trotz seiner familienfreundlichen Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene stellte sich bei den Interviews – ähnlich wie dies Hochschild (Hochschild 2006) für die USA gezeigt hatte – schnell heraus, dass diese Maßnahmen nur von wenigen Vätern genutzt werden. Diese Diskrepanz von familienbewussten Angeboten einerseits und einer geringen Nachfrage seitens der Beschäftigten andererseits, entwickelte sich deshalb zu einem weiteren Schwerpunkt der Datenerhebung, der im Rahmen des vorliegenden Papiers in den Fokus genommen werden soll.

2. Methodik

Mithilfe leitfadengestützter biografischer Interviews (vgl. Schütze 1983) wurden insgesamt 24 Beschäftigte im Zeitraum zwischen Februar und Dezember 2008 interviewt, die sowohl in unterschiedlichen Positionen als auch Geschäftsbereichen des Konzerns tätig sind. Neben einigen Kraftwerks-Facharbeitern sowie Mitarbeitern aus Bereichen der technischen Sachbearbeitung, wurden auch Beschäftigte aus dem Personal, Controlling, Vertrieb, Rechtswesen sowie der Unternehmenskommunikation befragt. Insgesamt befanden sich unter den Interviewten neun Personen mit mittlerer oder hoher Führungsverantwortung. Lediglich ein Interview wurde nicht mit einem Vater, sondern mit einer weiblichen Angestellten geführt. Es handelt sich dabei um ein Expertinnen-Interview mit der Vorsitzenden des betriebsinternen „Arbeitskreis Chancengleichheit“, das zur Generierung betrieblicher Hintergrundinformationen diente. Insgesamt wurden neun Väter im Unternehmen interviewt, die zwischen 1997 und 2008 Erfahrungen mit der Elternzeit gesammelt haben. Als Kontrastgruppe wurden 14 vollzeitbeschäftigte Väter, die keine Elternzeit-Erfahrung haben, befragt. Unter den neun Elternzeit-Vätern im Sample finden sich zwei, die das seit dem 1.1.2007 eingeführte Elterngeld genutzt und somit für ihre berufliche Auszeit eine staatliche Einkommensersatzleistung erhalten haben. Die anderen sieben Väter haben ihre Elternzeit vor der Einführung des Elterngeldes in Anspruch genommen. Der Grund,

⁴ Die Namen des Unternehmens sowie seiner interviewten Beschäftigten werden im Folgenden anonymisiert und sind somit rein fiktiv.

warum das Sample methodisch nicht nur auf Elterngeld-Bezieher beschränkt wurde, ist ein forschungspragmatischer: Männliche Elterngeld-Bezieher waren bei der *Hetektro AG* zum Interviewzeitpunkt kaum auffindbar zu machen. Aufgrund dieses Mangels an „echten“ Elterngeld-Beziehern wurde das Sample um „Pionier-Väter“ der Elternzeit erweitert, das heißt um Väter, die bereits vor dem 1.1.2007 die Elternzeit genutzt haben. Neben den acht Elternzeit-Vätern wurde zum Teilsample ein weiterer Mann hinzugezogen, der nach der Geburt seines Sohnes zwar offiziell keine Elternzeit genutzt hat, dafür aber seine Arbeitszeit familienbedingt reduziert hat. Auch er wird aus Gründen der Vereinfachung im Folgenden zur Gruppe der Elternzeitväter gezählt. Das gemeinsame Kriterium dieses Teilsamples ist somit nicht der Bezug von Elterngeld bzw. Erziehungsgeld. Stattdessen ist das verbindende Kriterium der untersuchten „Elternzeit-Väter“ die Inanspruchnahme beruflicher Auszeiten mit dem Ziel, mehr Zeit für die Familie zu haben, sei es in Form vollständiger Erwerbsunterbrechungen, in Form von Teilzeitarbeitarrangements oder aber durch eine Kombination beider Möglichkeiten.



Quelle: Eigene Daten, eigene Darstellung

Wie in der Abbildung zu erkennen ist, nahmen vier Männer aus der Gruppe der Elternzeit-Väter diese als nicht-erwerbstätige Auszeit in Anspruch, das heißt, sie absolvierten ihre Elternzeit „in Vollzeit“ und kehrten anschließend in ihre berufliche Vollzeitbeschäftigung bei der *Hetektro AG* zurück. Fünf Väter nutzten hingegen unterschiedliche Kombinationen von Elternzeit und Teilzeit, zum Beispiel indem sie während der Elternzeit noch in Teilzeit beschäftigt waren, im Anschluss daran auf Teilzeit reduziert haben oder sowohl während als auch nach der Elternzeit mit

reduziertem Stundenvolumen erwerbstätig waren bzw. sind. Zum Zeitpunkt des Interviews hatten alle Väter ihre Elternzeit bereits abgeschlossen, vier befanden sich in einem Teilzeitarangement.

Die methodische Entscheidung, auch Väter, deren Elternzeit bereits einige Jahre zurückliegt, mit in das Sample aufzunehmen, stellte sich rückblickend als gewinnbringend heraus. Zum einen konnten diese Väter von den langfristigen Konsequenzen ihrer familienbedingten Auszeit – sowohl im Beruf als auch in der Familie – berichten. Zum anderen wurde dadurch sichtbar, dass sich das Engagement von Vätern nicht auf das Kleinkindalter beschränkt. Das Durchschnittsalter der Väter liegt insgesamt bei knapp 45 Jahren. Das Durchschnittsalter der dazugehörigen Kinder beträgt 13 Jahre, wobei hier die Altersspanne von fünf Monaten bis 32 Jahren reicht.

Die Interviews fanden entweder am Arbeitsplatz der Befragten selbst oder in einem zur Verfügung gestellten Besprechungsraum des Unternehmens statt. Sie dauerten in der Regel zwischen einer und eineinhalb Stunden. Nach einer vollständigen Transkription wurden die Interviews nach der integrativ texthermeneutischen Analysemethode ausgewertet, die sich vor allem auf sprachlich-kommunikative Phänomene im Interviewtranskript stützt (vgl. Helfferich und Klindworth und Kruse 2006; Helfferich und Kruse 2007). Mithilfe verschiedener Analyseverfahren, wie z.B. der Positioning-Analyse (Korobov 2001), der Metaphernanalyse (Lakoff und Johnson 2008) oder der Diskursanalyse (Kelle 2003) wurden zentrale Motive⁵ eines Interviews herausgearbeitet. Dies geschah zunächst handschriftlich und mithilfe einer Analysegruppe, in welcher nur diejenigen herausgearbeiteten Motive als zentral für das Interview gewertet wurden, die konsistent waren und auf Zustimmung aller Gruppenmitglieder stießen (vgl. Possinger und Ruiz-Lorbacher und Wiebke 2009: 160). Dadurch lässt sich die intersubjektive Nachvollziehbarkeit und Validität des Analyseergebnisses maximieren. Aufbauend auf den Ergebnissen der Gruppenanalyse wurde als nächster Schritt zu jedem Interview eine eigene Einzelfallanalyse verfasst. Anschließend wurden die analysierten Einzelinterviews mithilfe der Software *Atlas.ti* als Datensatz erfasst und verwaltet. Konkret sah dies so aus, dass die zuvor herausgearbeiteten zentralen Motive der Interviews als Codes genutzt wurden, um dazugehörige Textstellen im

⁵ Unter dem Begriff „zentrales Motiv“ werden wiederholt auftauchende Bilder und Argumentationsstrukturen, Figuren, Modelle, thematische Äußerungen und Positionierungen verstanden, die im Zusammenhang von subjektiven Deutungen und Repräsentationen stehen. Der Begriff des Motivs wird somit nicht als psychologisches Handlungsmotiv angewandt, sondern entspricht eher der Verwendung im fotografischen Sinn als Bildmotiv (Kruse 2009, 156-157).

Transkript mit *Atlas.ti* zu markieren. Dies ermöglichte in einem weiteren Schritt den Quervergleich der Interviews miteinander. Hierzu wurden verschiedenen Themenanalysen vorgenommen (vgl. Kelle und Kluge 1999, 76), bei denen alle Textpassagen mit denselben Codes bzw. Kategorien miteinander verglichen wurden. Diese Themenanalyse orientierte sich dabei am Interviewleitfaden, auf den auch die Struktur der herangezogenen Codes bei *Atlas.ti* zurückgeht. Gemeinsame und trennende Muster konnten durch die Themenanalysen der Interviews im Rahmen des Quervergleichs sichtbar gemacht werden. Im nächsten Schritt erfolgte dann die schriftliche Bündelung der Analyseergebnisse. Neben der qualitativen Befragung der Mitarbeiter wurde auch eine Daten- und Dokumentenanalyse zu den betrieblichen Rahmenbedingungen der *Hetektro AG* vorgenommen, die neben personalstatistischen Angaben auch deren Konzernbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von 2007, im Internet veröffentlichte Darstellungen des Unternehmens sowie betriebsinterne Ergebnisse einer Unternehmensumfrage umfasst.

Das vorliegende Papier zeigt lediglich einen kleinen Ausschnitt der Ergebnisse der Dissertation und beschränkt sich auf die betrieblichen Rahmenbedingungen, die die befragten Väter in ihrem Alltag im untersuchten Betrieb vorfinden. Es soll Tendenzen aufzeigen, die nach dem Forschungsparadigma der Grounded Theory (Strauss und Corbin 1996) in den Interviews nachgewiesen werden konnten. Eine Einordnung dieser Ergebnisse im Licht der Literatur ist in diesem Analyse-Stadium noch nicht erfolgt. Um die Bedeutung der betrieblichen Hindernisse für die befragten Väter besser einordnen zu können, werden im folgenden Kapitel die Vereinbarkeitsdilemmata von Vätern skizziert.

3. Engagierte Vaterschaft im Alltag

3.1 Wünsche von Vätern

Die in der Dissertation befragten Väter bestätigen den in zahlreichen Studien festgestellten Trend, dass Männer in Deutschland zunehmend egalitäre Vorstellungen von Familie und Partnerschaft haben. Die Berufstätigkeit der Partnerin wird dabei ebenso wenig in Frage gestellt wie der eigene Wunsch, sich an der direkten Fürsorge für die Kinder aktiv zu beteiligen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das klassische Bild des Vaters als Ernährers der Familie veraltet wä-

re. Die traditionelle Brotverdiener-Funktion des Vaters, der indirekt Fürsorge für die Familie erbringt, findet sich in der großen Mehrheit der Interviews, denn die meisten Befragten sind Haupternährer der Familie. Ihre Partnerinnen arbeiten überwiegend Teilzeit. So überrascht es auch nicht, dass die Väter sich beides wünschen: erstens ein gesichertes Einkommen, um ihren Familien eine verlässliche ökonomische Grundlage bieten zu können, zweitens mehr Zeit für die Familie. Die traditionelle Ernährerfunktion des Vaters wird somit um Elemente der aktiven Vaterschaft erweitert. Deutlich wird dies z.B. in den ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes – einer Phase, in der sich einige der befragten Väter entweder Elternzeit nehmen oder ihren Jahresurlaub mit dem Abbau von Überstunden verbinden, um möglichst viel Zeit mit der Familie am Stück verbringen zu können. Trotz ihres Anspruchs, in der Familie nicht nur Statist, sondern gleichberechtigter Partner der Mutter in der Kindererziehung zu sein, ist nach der Geburt eines Kindes ein sog. „Traditionalisierungseffekt“ (Fthenakis et. al. 2002) zu beobachten: Die Partnerinnen der Befragten nehmen meist eine Elternzeit von mindestens 12 Monaten und kehren anschließend entweder gar nicht oder in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurück. Die Väter gehen wie gewohnt ihrer regulären Vollzeiterwerbstätigkeit nach. Auch bei Vätern, die Elternzeit bzw. einen „Vaterschaftsurlaub“ in Anspruch nahmen, ist dieser Effekt erkennbar. Solche re-traditionalen Arrangements der Arbeitsteilung werden von den Befragten als ökonomisch gerechtfertigt, wenngleich – gemessen an den eigentlich vorhandenen egalitären Ansprüchen – als bedauerlich und auch belastend empfunden:

„Ja, ich war 30 als meine Tochter zur Welt kam. So und da sagt man sich auch: Jetzt richtig Volldampf! Ich war der Alleinverdienende und ja, zwei Kinder, Frau, Tiere, Eigentumswohnung - kam ein bisschen was zusammen.“ (M4, 341-343)

Oftmals stürzen sich Väter gerade in den ersten Lebensjahren des Kindes in die Erwerbsarbeit, um ihre Familien finanziell abzusichern. Sie haben ein hohes Verantwortungsgefühl und wollen ihren Kindern „etwas bieten können“. Das berufliche Engagement von Männern und die damit verbundenen (über)langen Arbeitszeiten müssen deshalb ebenfalls als Akt väterlicher Fürsorge – wenn auch indirekter Natur – berücksichtigt werden, obwohl Vätern dadurch Zeit, die sie direkt mit ihren Kindern verbringen könnten, verloren geht. Da das Verantwortungsgefühl der Väter für die Erbringung indirekter Sorgearbeit via Erwerbsarbeit im Sample sehr hoch ist, überwiegt, entgegen den Präferenzen vieler Befragter, im Alltag meist ihre Funktion als Brotverdiener. Dem Wunsch nach aktiver Teilhabe am Familienleben bleibt nur wenig Raum. Die Zeit mit den eigenen Kindern wird in der Regel auf den Feierabend, das Wochenende sowie Urlaube verschoben.

3.2 Väterhandeln im Familienalltag

In den Zeitfenstern, die neben der Erwerbsarbeit für die Familie bleiben, bringt sich die große Mehrheit der Befragten sehr aktiv in die Sorgearbeit ein. Viele Väter leisten regelmäßig Hol- und Bringdienste für die Kinder, begleiten sie zu Freizeitaktivitäten, spielen mit ihnen und gestalten insbesondere die Wochenenden als „Familienqualitätszeit“ mit Aktivitäten aus. Dabei übernehmen sie oft kindbezogene Aktivitäten, die unter die Kategorie „Spaß“ fallen, während den Partnerinnen meist die kontinuierlich anfallenden Fürsorgeaufgaben obliegen. Dies zeigt sich besonders im Krankheitsfall des Kindes (siehe 0), aber auch bei der Erledigung des Haushalts, der bei der Versorgung von Kindern zwar eine für viele unerfreuliche, aber dennoch wichtige Rolle spielt. Hier sind viele Befragte auffallend zurückhaltend und geben an, ihre Partnerinnen lediglich als „Mithelfer“ zu unterstützen, z.B. wenn es um Einkäufe oder gelegentliches Kochen geht. Wesentlich größer ist hingegen das Engagement vieler Väter bei Tätigkeiten, die dem Bereich „Schule“ zuzuordnen sind. Den meisten ist es sehr wichtig, von Lehrer/innen oder anderen Eltern auch als Vater und somit zur Mutter gleichwertiger Ansprechpartner wahrgenommen zu werden. Viele Väter verbringen ihre Feierabende und Wochenenden damit, Hausaufgaben zu kontrollieren, Nachhilfe zu erteilen und das Packen des Schulrucksacks für den nächsten Tag zu überwachen. Unter den Befragten befanden sich sogar zwei Väter, die die schulischen Belange ihrer Kinder komplett als „ihre“ Aufgaben ansehen.

In vielen Interviews klagen Väter über steigende Leistungsanforderungen seitens der Schule. Sie berichteten von ihren überforderten Kindern und ihrer eigenen Erschöpfung, wenn sie nach getaner Erwerbsarbeit eine weitere „Schicht“ über den Hausaufgaben der Kinder verbringen. In den meisten Familien ist gemeinsam verbrachte, freie Zeit ohne jegliche Verpflichtungen deshalb ein knappes Gut, das eine aktive Herstellungsleistung aller Familienmitglieder erfordert, da sie sich im Alltag automatisch nicht mehr ergibt. Vielmehr scheint chronische Zeitnot die Situation vieler befragter Väter und ihrer Familien zu bestimmen – eine Zeitnot, die sich vor allem dann verschärft, wenn beide Eltern in Vollzeit erwerbstätig und die Kinder im schulpflichtigen Alter sind. Vereinzelt versuchen einige der Befragten deswegen spezielle „Zeitinseln“ für die Familie zu schaffen. So hat etwa ein Vater am späten Nachmittag eine eigene „Familienstunde“ eingerichtet, bei der sich alle zum Austausch beim gemeinsamen Kaffee oder Tee treffen, bevor abends jeder wieder seiner eigenen Wege geht. Solche Familienzeiten konkurrieren im Alltag dabei nicht nur mit den Erwerbszeiten von Vätern und Müttern, die eine verbindliche Einhaltung dieser Zeitfenster für die Familie erschweren, sondern auch mit den Stundenplänen der Kinder,

deren schulische sowie außerschulische Aktivitäten die gemeinsame freie Familienzeit zusätzlich vermindern. Der Wunsch nach verbindlichen Familienzeiten wirkt bei manchen Vätern wie die Suche nach einer letzten Bastion Verlässlichkeit in einem Familienalltag, der zunehmend von asynchronen Zeitmustern der einzelnen Familienmitglieder geprägt ist. Zugunsten der Kinder sowie der Erwerbsarbeit verzichten viele Eltern deswegen auf eigene Regenerationszeiten sowie auf Zeit für den Partner bzw. die Partnerin – eine Strategie, die kurzfristig im Alltag zwar hilft, Zeit zu „sparen“, sich mittel- und langfristig jedoch als schädlich erweisen kann, wie mir viele Befragte eindringlich anhand von eigenen gesundheitlichen Problemen sowie Krisen in der Partnerschaft berichteten.

„In erster Linie war mein Tag von der Arbeit belastet, aber die geringe Zeit, die dann nach hinten übrig blieb, ist relativ wenig, so dass ich dann am Wochenende eigentlich alles versucht hatte reinzupacken. Weil tagsüber, ich bin gegangen, da haben die Kinder noch geschlafen. Ich bin nach Hause gekommen, da haben die schon fast wieder geschlafen. [...] Letztendlich fehlte es an der eigentlichen Freizeit. Es war immer nur Power, Power, Power und nicht mal durchatmen für sich selbst. Mal irgendwo hinsetzen oder ein Buch lesen. Keine Zeit dafür.“ (M4, 377-381; 441-448)

Entgegen der aktuellen familienpolitischen Diskussion, ist eine gelingende Vereinbarkeit nicht nur in den ersten Lebensjahren eines Kindes für Eltern eine große Herausforderung, sondern besteht auch im schulpflichtigen bzw. Jugendalter der Kinder fort und kann sich vielmehr mit Eintritt des Kindes in die Schule sogar verschärfen.

3.3 Die Rolle der Elternzeit

Welche Rolle spielt nun das neue Elterngeld bei der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben von Vätern? Wie sich in den Interviews zeigte, sind die „Partnermonate“ gerade im ersten Lebensjahr des Kindes eine wichtige „Zeitinsel“, um sich als Familie einzuspielen. Es entspricht dem persönlichen Wunsch der befragten Elternzeit-Väter, eine berufliche Auszeit zu nehmen, um direkte Fürsorge für das Kind zu leisten, die Partnerin zu entlasten sowie sich selbst an die neue Rolle als Vater zu gewöhnen. Alle Befragten haben positive Erfahrungen mit der Elternzeit gemacht. Nach ihrer Einschätzung intensivte sich dadurch die Vater-Kind-Bindung, was viele daran festmachen, dass ihre Kinder seitdem „weniger mütterfixiert“ seien. Selbst Väter, deren Elternzeit bereits viele Jahre zurück liegt, berichten, dass das dabei entstandene Vertrauen der Kinder zu ihnen bis heute Wirkung zeige. Auch das Verhältnis zur Partnerin verbesserte sich in

vielen Fällen, da Männer mehr Wertschätzung für die alltägliche Familienarbeit der Partnerin entwickelten. Ernüchtert zeigen sich lediglich diejenigen Väter, die vor Antritt der Elternzeit gehofft hatten, mehr Zeit für persönliche Freizeitaktivitäten zu haben. Oft stellten diese erstaunt fest, dass die Bedürfnisse des Kindes kaum Raum für freie Zeit ließen und „*Kindernerziehung ein Vollzeitjob*“ ist. Gleichwohl will keiner der Befragten die Erfahrung Elternzeit missen. Die meisten geben an, bei einem weiteren Kind erneut die Elternzeit nutzen zu wollen. Die Elternzeit ist somit eine willkommene „Zeitinsel“ im eng getakteten Alltag zwischen Erwerbs- und Familienleben von Männern. Sie führt in den meisten Fällen jedoch weder zu einer Ent-Traditionalisierung der Arbeitsteilung innerhalb der Paarbeziehung noch kann sie die grundsätzlichen Vereinbarkeitskonflikte von Vätern lösen. So haben Elternzeit-Väter nach ihrer Auszeit ähnliche Probleme beim Spagat zwischen Beruf und Familie wie Männer, die dieses Angebot nicht genutzt haben. Um Eltern langfristig mehr Zeit für ihre Kinder bereit zu stellen, müssen, so der Wunsch vieler Befragter, weitere familienfreundliche Maßnahmen angeboten werden. Die Familienorientierung des eigenen Arbeitgebers nimmt hierbei eine Schlüsselstellung ein. Im Folgenden wird deshalb untersucht, welche familienbewussten Angebote die *Hetektro AG* ihren Beschäftigten bereits unterbreitet und wie diese von den befragten Vätern angenommen werden.

4. Familienfreundlichkeit am Beispiel der *Hetektro AG*

4.1 Kurzprofil des Unternehmens

Der *Hetektro*-Konzern ist einer der größten Strom- und Wärmeerzeuger in Europa. Insgesamt beschäftigt der Konzern 33.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der untersuchten Großstadt, wo das Unternehmen seinen Hauptsitz hat, sind es knapp 4.400. Bis Mitte der 1990er Jahre befand sich das Unternehmen zum Teil in staatlicher Hand, bevor es vollständig privatisiert und 2002 von der *Hetektro AG* gekauft wurde. Bereits seit den 1990er Jahren, d.h. noch vor der Übernahme, vollzog sich im Unternehmen ein kontinuierlicher Personalabbau, in Zuge dessen bisher fast 10.000 Stellen abgebaut wurden. Zum Untersuchungszeitraum fanden erneut betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen statt. Die Beschäftigtenstruktur des Unternehmens ist stark männlich geprägt. Knapp drei Viertel der Beschäftigten sind Männer. Nur 0,16% der Führungspositionen sind weiblich besetzt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen beträgt 42 Jahre. Die meisten Beschäftigten sind seit ihrer Ausbildung im Betrieb tätig.

Die *Hetektro* AG hat das Thema der Familienfreundlichkeit in den letzten Jahren für sich entdeckt und wurde für seine Familienorientierung unter anderem vom Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Sie verfügt außerdem über eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seinen Beschäftigten bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit, Zeitwertguthaben für zusammenhängende Freistellungszeiträume anzusparen („sabbaticals“), unbezahlten Sonderurlaub bis zu fünf Jahren sowie die Kooperation mit einem externen Dienstleister für die Bereiche Kinderbetreuung, Eldercare und psychosoziale Betreuung. Parallel dazu verbesserte der Betrieb seine Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Elternzeit. So behalten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf ihren Arbeitsplatz, vorausgesetzt sie kehren nach maximal einem Jahr Elternzeit in die Firma zurück. Bei einer längeren Auszeit erhalten Eltern das Recht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

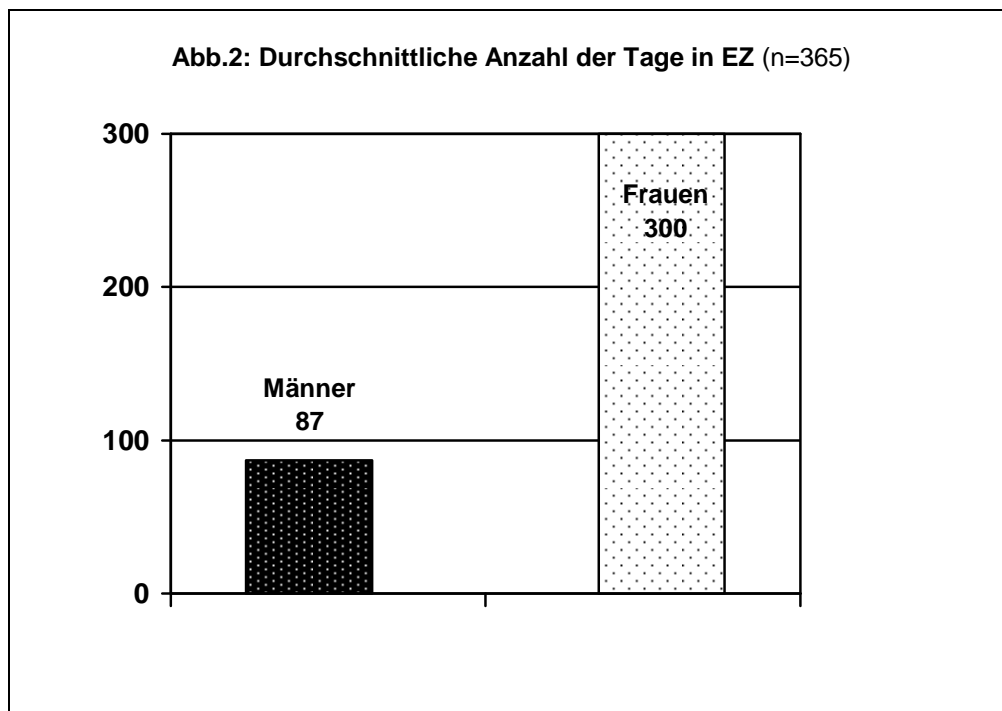
Aus Sicht des Unternehmens ist Familienfreundlichkeit vor allem als Standort- und Wettbewerbsfaktor ökonomisch sinnvoll. Wie es in der Konzernbetriebsvereinbarung heißt, soll Familienfreundlichkeit „angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen absehbaren Fachkräftemangels“ in der Unternehmenskultur verankert werden, um die Attraktivität der Firma als Arbeitgeber zu steigern. Dabei gesteht die *Hetektro* AG explizit ein, dass ihr Engagement für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem als Instrument gesehen wird, um die Attraktivität des Unternehmens für hoch qualifizierte Frauen zu steigern. Betriebliche Maßnahmen, die speziell Männer bzw. Väter in den Blick nehmen, sind zum Befragungszeitraum nicht vorgesehen.

„Nur die soziale Verantwortung ist natürlich völliger Quatsch. Es geht letztendlich auch darum, hier unsere Fachkräfte zu sichern. Und die sichert man momentan am besten durch Frauen.“ (M22, 506-510)

4.2 Nutzung familienfreundlicher Angebote durch männliche Beschäftigte

Wie werden diese betrieblichen Angebote, die Beschäftigten mehr Zeit für ihr Familienleben einräumen sollen, speziell von Vätern in der Praxis angenommen? In den Jahren 2007 und 2008 waren bei der *Hetektro* AG 23 Prozent der Beschäftigten in Elternzeit männlich – ein positiver Wert, der etwa im Durchschnitt vergleichbarer Großstädte in Deutschland liegt. Die absoluten Zahlen verdeutlichen jedoch, dass es sich trotz dieses guten Ergebnisses insgesamt nur um einen vergleichsweise kleinen Anteil aller männlichen Beschäftigten, nämlich 40 Mitarbeiter

(1,3%), handelt. Bei den weiblichen Beschäftigten ist der Anteil der Frauen in Elternzeit höher (11,4%). Berücksichtigt man die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten im Unternehmen, wird deutlich, dass Mütter mit durchschnittlich 301 Tagen in Elternzeit nach wie vor wesentlich längere Auszeiten in Anspruch nehmen als die 40 Väter, deren Durchschnittswert bei 87 Tagen liegt (siehe Abb. 2). Die meisten Väter bei der *Hetektro AG* nutzen somit lediglich zwei „Vätermonate“.



Quelle: Eigene Daten, eigene Darstellung.

Unabhängig von der Elternzeit sind die flexiblen Arbeitszeiten, die das Unternehmen seinen Mitarbeiter/innen zur Verfügung stellt, bei den Befragten sehr beliebt. Viele Väter gaben an, erst dadurch in der Lage zu sein, ihre Kinder vormittags selbst zur Kindertagesbetreuung bzw. Schule zu bringen oder sie nachmittags wieder abzuholen. Gerade für Väter, deren Partnerin auch berufstätig ist, erweist sich die flexible Arbeitszeit der Firma als unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung des Familienalltags. Daneben sind spontane Freistellungen in familienbedingten Notfallsituationen für die befragten Männer sehr wichtig. Hierbei bescheinigen fast alle ihren Führungskräften Unterstützung, wenn es darum geht, sich z.B. im Krankheitsfall um die Kinder zu kümmern oder im Fall der Geburt spontan Urlaub genehmigt zu bekommen. Bei diesen punktuellen Freistellungen wird dem Unternehmen somit einhellig ein familienfreundlicher Führungsstil zugeschrieben.

Eine sehr untergeordnete Rolle spielt hingegen das betriebliche Betreuungs- und Beratungsangebot der *Hetektro* AG für die befragten Väter. Die Bereitstellung einer betrieblich gestützten Kindertagesbetreuung für Mitarbeiterkinder wird von den Interviewten nicht gewünscht. Auch die Zusammenarbeit des Unternehmens mit einem externen Dienstleister, der die Beschäftigten z.B. bei der Suche nach einem Kitaplatz unterstützt, eine Notfallbetreuung zur Verfügung stellt und haushaltsnahe Dienstleistungen wie einen Wäsche- und Bügelservice anbietet, wird von den meisten Vätern gleichgültig zur Kenntnis genommen. Das geringe Interesse der Väter an betrieblichen Betreuungs- und Beratungsangeboten kann sicherlich auch mit der im Bundesdurchschnitt hohen Zahl von Kindertagesbetreuungsplätzen in der untersuchten Großstadt erklärt werden, die weitere Leistungen seitens des Betriebes überflüssig erscheinen lässt. Nichtsdestotrotz drängt sich hier die Vermutung auf, dass die Betreuung des Kindes sowohl im Regels als auch im Notfall, d.h. bei Betreuungsgapen, der Mutter überlassen wird. Diese Vermutung bestätigt sich, blickt man auf die wenigen Väter im Sample, die angeben, sich auch selbst um die Versorgung ihres kranken Kindes zu kümmern und dies nicht ausschließlich der Mutter zu überlassen. Lediglich sieben Befragte geben an, sich *gelegentlich* die Pflege des Kindes im Krankheitsfall mit ihren erwerbstätigen Partnerinnen zu teilen. Drei dieser sieben Väter geben jedoch zu, dies in erster Linie der Kindesmutter zu überlassen und nur einzuspringen, wenn „Not am Mann“ ist. Die in den Interviews viel gelobte Familienfreundlichkeit des Unternehmens bezüglich spontaner Freistellungen bei Betreuungsgapen wird somit de facto nur von einer Minderheit tatsächlich auf die Probe gestellt. Die meisten Befragten überlassen sowohl die Regel- als auch die Notfallbetreuung der Mutter des Kindes.

Bei der Nutzung familienfreundlicher Angebote der *Hetektro* AG durch Väter im Betrieb ergibt sich somit ein widersprüchliches Bild. Das Unternehmen stellt seinen Beschäftigten zwar eine breite Palette an Maßnahmen zur Verfügung, die ihnen die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben erleichtern soll. Viele der Angebote finden jedoch nur wenig Anwendung in der betrieblichen Praxis und das, obwohl sie an sich als sehr positiv bewertet werden. Ähnlich verhält es sich mit staatlichen Angeboten, wie z.B. der Elternzeit, die bei Vätern zwar zunehmend beliebter, jedoch überwiegend im Rahmen von zwei Monaten genutzt wird. Darüber hinaus berichteten einige der „zwei-Monats-Väter“ erfreut, dass ihre Elternzeit im Unternehmen kaum auffiel, weil sie z.B. in den Jahreswechsel oder die Sommerzeit fiel und so als längerer Urlaub „getarnt“ werden konnte. Angesichts des eigentlichen Wunsches vieler Väter nach mehr Zeit mit der Familie sprechen solche Aussagen dafür, dass in der Praxis Hindernisse vorhanden sind, die der

Realisierung einer aktiven Vaterschaft entgegenstehen. Im nächsten Kapitel wird deshalb untersucht, welche weiteren Faktoren einen Einfluss auf die Entscheidung von Vätern für oder gegen die Nutzung familienfreundlicher Angebote, wie beispielsweise der Elternzeit, haben können. Wichtig ist dabei zu betonen, dass die Elternzeit lediglich *eine* Maßnahme für Väter darstellt. Um im Folgenden Komplexität zu reduzieren, sollen an ihrem Beispiel *grundsätzliche* Probleme der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben bei Vätern veranschaulicht werden. Dabei erfolgt zusätzlich eine Eingrenzung auf betriebliche Faktoren, auch wenn eine solche Entscheidung sicherlich im Gesamtkontext persönlicher, partnerbezogener, kindbezogener, sozialer, ökonomischer und beruflicher Überlegungen getroffen wird.

5. Hindernisse der Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote

5.1 Die ökonomische Situation der Familie

„Leider ist es eben meist doch noch so, dass der Vater der Besserverdienende ist. Und Geld regiert die Welt bis hin in die Familie hinein.“ (M8, 1043-1045)

Die bestehende Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern in Höhe von 23 Prozent (Böcklerimpuls 2008) kann eine wichtige Erklärung dafür liefern, warum Väter – wenn überhaupt – dann nur in geringem Umfang eine berufliche Auszeit im Rahmen der Elternzeit nehmen. Viele geben in den Interviews an, es sich einfach nicht leisten zu können, in Elternzeit zu gehen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Je mehr ein Vater im Vergleich zu seiner Partnerin zum Haushaltseinkommen beiträgt, desto irrationaler wird aus finanzieller Sicht eine aktive Beteiligung des Vaters an der Kinderfürsorge. Der Wunsch vieler Männer, ein „aktiver Vater“ zu sein, scheitert somit nicht selten an grundlegenden finanziellen Überlegungen, die Männern die klassische Ernährerfunktion nahe legen und eine traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter verfestigen. Selbst die Einkommensersatzleistung des Elterngelds scheint hier oft keine ausreichende Abhilfe schaffen zu können:

„Seit vergangenem Januar sind einige meiner Kollegen Väter geworden, aber bei denen war es dann in der Regel auch so, dass sie sich aus finanziellen Aspekten gegen diese Auszeit entschieden haben. Das haben die meisten auch genau so begründet. Dass der finanzielle Anreiz, zuhause zu bleiben durch das neu eingeführte Elterngeld schon da ist, aber dass sie sozusagen trotzdem immer noch diese finanzielle Einbuße nicht hinnehmen können.“ (M2, 1152-1161)

Allerdings wäre bei dieser Argumentation zunächst davon auszugehen, dass sich vor allem Familien, in denen der Vater den Großteil des Einkommens erwirtschaftet bzw. Alleinverdiener ist, gegen die Elternzeit entscheiden, während Paare, in denen die Partnerin ähnlich oder mehr verdient, diese Optionen eher in Erwägung ziehen. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Zwar verdient die Mehrheit der befragten Väter mehr als ihre Partnerinnen, jedoch lehnen auch Männer, die nur unwesentlich oder genauso viel wie ihre Frau verdienen, die „Vätermonate“ für sich ab. Es müssen somit weitere Einflussfaktoren existieren, die erklären, warum auch Paare, in denen beide gut verdienen, zu einer traditionellen Arbeitsteilung neigen.

5.2 „Traditionelle“ Lebensentwürfe in Paarbeziehungen

Die Entscheidung darüber, welcher Elternteil vorübergehend zuhause bleibt, um sich um das Kind zu kümmern, ist auch abhängig von den individuellen Präferenzen des Paares bezüglich seiner Arbeitsteilung. Wie sich in den Interviews zeigte, ist die Unterstützung der Partnerin hochgradig entscheidend bei der Inanspruchnahme der „Vätermonate“. Es sind vor allem Partnerinnen mit einer hohen persönlichen Erwerbsorientierung, die sich eine Entlastung durch die Elternzeit des Vaters wünschen.

„Ja also meine Frau hat das unterstützt, sie fand das toll. Sie ist ja auch nicht so ein Hausmutterchen. Sie merkte eben auch nach den ersten anderthalb Jahren: um Gottes Willen, ich muss wieder in eine andere Umgebung.“ (M21, 426-430)

Eine weitere Rolle bei der Lebensgestaltung eines Paares bezüglich seiner Arbeitsteilung spielt nicht selten die eigene biografische Erfahrung. Die überwiegende Mehrheit der Befragten wuchs mit einem vollzeiterwerbstätigem Vater und einer nicht oder nur geringfügig erwerbstätigen Mutter auf. Während sich einige Paare bewusst von diesem traditionellen Modell abgrenzen, ist es für andere ein Vorbild.

„Zum anderen sind wir aber auch beide ähnlich aufgewachsen, weil bei beiden war es so, dass die Mütter zuhause blieben und auf die Kinder aufpassten und beide haben wir das als sehr vorteilhaft und schön empfunden. Insofern mussten wir gar nicht groß diskutieren, sondern waren beide uns sehr schnell einig, dass meine Frau zu Hause bleiben würde.“ (M19, 235-242)

Entscheidet sich ein Paar aus Gründen der persönlichen Lebensgestaltung gegen eine aktive Rolle des Vaters bei der Kindererziehung, laufen auch die besten familienfreundlichen Angebote eines Unternehmens ins Leere. Die Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme von

Elternzeit bei Vätern ist somit zunächst eine sehr persönliche. Gleichwohl kann sie von außen, insbesondere durch den Arbeitgeber, positiv oder negativ beeinflusst werden.

5.3 Betriebliche Kommunikationspolitik

Eine wichtige Rolle spielt dabei die innerbetriebliche Kommunikationspolitik des Unternehmens, also wie Beschäftigte über familienfreundliche Maßnahmen informiert werden. Wie in den Interviews deutlich wurde, fühlen sich Väter der *Hetektro AG* von der Personalabteilung bezüglich der Elternzeit eher schlecht beraten. Die Informationen seitens des Unternehmens seien „relativ kärglich“ (M17, 645) in Form einer „Email mit vier Bullet-Points“ (M17, 647-8). Ein Vater stellte erst nach seiner Rückkehr aus einer 6-monatigen Elternzeit verärgert fest, dass ihm dieser Zeitraum von der Betriebszugehörigkeit abgezogen worden war – eine Maßnahme, die sich negativ auf die jährlich ausgezahlte Dividende der Beschäftigten auswirkt.

Ein Befragter, der 2007 in Teilzeit Elternzeit leisten wollte, berichtet sogar von dem Versuch der Personalabteilung, seinen alten Arbeitsvertrag durch einen neuen zu ersetzen, der ihn bezogen auf seine Entgeltsumme deutlich schlechter gestellt hätte. Diese Praxis der Personalabteilung stellte sich zwar nach Intervention des Betriebsrates als nicht haltbar heraus, sie wirkte jedoch abschreckend auf andere Väter, die sich auch für die Elternzeit interessiert hatten:

„Und da waren drei Männer, die auch Elternzeit nehmen wollten und die daraufhin zurückgezogen haben. Weil die gesagt haben, nein, dann mach ich das doch lieber nicht, wenn das so ein Problem ist.“ (M5, 2045-2049)

Betriebliche Instanzen, die Väter an sich bestmöglich informieren sollten, werden somit zum Hindernis, wenn sie Beschäftigte nicht optimal beraten oder den Eindruck entstehen lassen, es könnten sich daraus negative Änderungen im Angestelltenverhältnis ergeben. Darüber hinaus kann Unwissenheit über den rechtlichen Anspruch auf Elternzeit auch zu Missstimmungen mit den Kollegen führen. So berichtet etwa M11, dass er als Reaktion auf seine sechsmonatige Elternzeit auch Missgunst und Neid seitens der Kollegen erntete:

„Da gab es auch ganz konfuse Vorstellungen, die dachten auch ich werde bezahlt zu Hause für so was, ich musste denen das auch erzählen. Die wussten das ja gar nicht, die dachten, das Gehalt läuft weiter. Die waren völlig unwissend.“ (M11, 456-463).

Auffällig ist, dass der Betriebsrat in keinem Interview als Promoter von mehr Familienfreundlichkeit dargestellt wird. Stattdessen wird dieser entweder gar nicht oder sogar als Kontrahent weiterer familienfreundlichen Maßnahmen positioniert. Dies ist vor allem bei der von zahlreichen Vätern gewünschten Einführung von Telearbeit der Fall. Diese wird – so berichten viele Väter – seitens des Betriebsrates mit Verweis auf die Gefahr der Selbstausbeutung von Mitarbeiter/innen blockiert. Dies bestätigt auch das Interview mit einem Betriebsratsmitglied, das befürchtet „da lässt einen die Arbeit gar nicht mehr los“ (M13, 739). Auch als Ansprechpartner bei familienbezogenen Fragen der Mitarbeiter/innen wird der Betriebsrat nicht wahrgenommen. Familienfreundlichkeit scheint ein Thema zu sein, das in den Augen der Beschäftigten seitens des Betriebsrats bislang nicht behandelt wurde.

5.4 Angst vor beruflichen Nachteilen

Die Angst, durch die Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, ist unter den Beschäftigten sehr verbreitet. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei die unmittelbaren Vorgesetzten ein, die nur in wenigen Fällen des Samples verständnisvoll auf den Wunsch eines Mitarbeiters nach Elternzeit reagierten:

„da fällt ihm fast das Essen aus dem Mund vor lauter Schreck und da meint er: Das geht doch nicht, das geht doch nicht. Nein, das erlaube ich nicht.“ (M14, 519-522)

„Ja, also man hat mir damals knallhart gesagt: Meine Karriere ist zu Ende. Ich werde nicht mehr [Anm.: in Projekten] gruppiert. Natürlich unter 4 Augen. Dass ich nie und nimmer von ihm erwartet hätte, dass er [Anm.: der Vorgesetzte] so reagiert auf meinen Teilzeitwunsch hin. Sondern er hat mir also glasklar gesagt: hier Kollege, ist nicht. So nach dem Motto, wenn Du hier Teilzeit arbeitest, ist hier die Sache für Dich erstmal beendet.“ (M5, 578-589)

Gerade für junge Väter, deren Berufseintritt zunehmend von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, wie beispielsweise befristeten Verträgen, geprägt ist, kann die Angst vor beruflichen Nachteilen ein entscheidendes Hindernis der Elternzeit sein. Sie stellen ihren Wunsch nach einer aktiven Vaterrolle deshalb nicht selten hinter ihrem ebenso großen Bedürfnis, der Familie finanzielle Sicherheit zu geben, zurück. Die Inanspruchnahme von Elternzeit könnte negativ auffallen und zu einer Nicht-Verlängerung der Beschäftigung, d.h. zu beruflichen Sanktionen führen, unter denen auch die Familie zu leiden hätte. Zwei junge Väter berichten:

„Also diese Option halte ich grundsätzlich für sinnvoll und habe sie auch in Betracht gezogen, aber eben durch die Situation mit dem befristeten Vertrag wäre es, ja – nicht besonders sinnvoll.“ (M2, 601-605)

„Hab ich überlegt, aber ich habe gerade den Arbeitsplatz gewechselt [...]. Und auch wenn die Kollegen und Chefs nett sind, wenn ich jetzt aussetze, dann bin ich weg vom Fenster. Also mein Arbeitsplatz ist mir sicher, aber dann nicht mehr in dieser Position.“ (M16, 408-414)

Wie begründet ist denn aber wirklich die Angst vor dem „Karriereknick“, die in den Überlegungen der Beschäftigten so eine dominante Rolle einnimmt? Tatsächlich ist unter den befragten Männern mit Elternzeit-Erfahrung kein einziger dabei, der aufgrund seiner familienbedingten Auszeit bzw. Arbeitszeitreduzierung bis dato nachweisbar einen beruflichen Schaden hinnehmen musste. Vielmehr nehmen zwei der Befragten, die bereits Ende der 1990er Jahre in Elternzeit gingen – das heißt zu einer Zeit, in der dies für Väter noch äußerst ungewöhnlich war – heute hohe Führungspositionen ein. Sie selbst geben an, dadurch langfristig keine Beeinträchtigungen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ambitionen davon getragen zu haben. Eine hohe Führungskraft des Unternehmens schließt Karriereeinbußen aufgrund von Elternzeit für die *Hetektro AG* sogar ganz aus:

„Also ich kann es mir ehrlich beim besten Willen nicht vorstellen, äh, dass das hier passiert. In anderen Unternehmen mag es anders sein, ist es garantiert auch. Aber ich glaube, dass es hier im Wesentlichen nicht der Fall ist.“ (M22, 690-698)

Insgesamt ist die Zahl der Befragten mit Elternzeit-Erfahrung sicherlich viel zu klein und die seit dem Ende der Elternzeit vergangene Zeit bei den meisten Befragten zu kurz, um dazu eine repräsentative Aussage treffen zu können. Gleichwohl ist auffällig, dass die antizipierte Angst vor dem „Karrierestop“ in keinem Verhältnis zu den tatsächlichen beruflichen Nachteilen zu stehen scheint. Dies bedeutet wiederum nicht, dass Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, keinerlei berufliche Nachteile hinnehmen müssen. Diese scheinen bei der *Hetektro AG* jedoch weniger formeller als vielmehr informeller Natur zu sein.

„Nachteile hätte es [Anm.: die Elternzeit] offiziell jetzt keine. Möglicherweise müsste der sich dann den ein oder anderen Spruch von einem anderen Kollegen gefallen lassen“ (M2, 1240-1243)

„Ich glaube, es ist eher die Angst, was die anderen Kollegen darüber denken könnten. Also nicht, dass die Männer jetzt tuscheln untereinander, dass er es nicht im Griff hat, dass seine Frau zu Hause bleibt, sondern eher, das wird einfach noch nicht so akzeptiert, dass ein Mann einfach mal ein Jahr zu Hause bleibt“ (M10, 889-898)

Wie diese Zitate verdeutlichen, ist es oft weniger die Befürchtung eines tatsächlichen „Karriereknicks“, als vielmehr die Angst vor negativen Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen sowie des/der Vorgesetzten, die sich hinderlich auf die Entscheidung für Elternzeit auswirken kann. Ebenso schwerwiegend ist die Angst, durch die Elternzeit einen beruflichen Statusverlust hinnehmen zu müssen. Da die Mehrheit der Befragten in Projektteams arbeitet, befürchten viele, dass ihre Projektzuständigkeiten durch eine längere berufliche Auszeit dauerhaft zur jeweiligen Elternzeitvertretung abwandern. Der eigentliche Arbeitsplatz bliebe somit zwar im Anschluss an die Elternzeit erhalten, jedoch würden Zuständigkeiten für Projekte, die in der Firma als Karriereprungbretter gelten, zu anderen Kollegen abwandern – eine Gefahr, die viele Befragte erst gar nicht riskieren wollen. Das folgende Kapitel wird deshalb den Einfluss informeller Rahmenbedingungen des Arbeitsumfelds auf eine aktive Vaterschaft genauer in den Blick nehmen.

6. Informelle Hindernisse betrieblicher Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit zeigt sich nicht nur an formellen Rahmendingungen einer Organisation, d.h. expliziten und unpersönlichen Regeln, bewussten und geplanten Entscheidungen, Strukturen und Maßnahmen innerhalb des Unternehmens, sondern auch an informellen Faktoren, die Ergebnis der Vorstellungen, Bedürfnisse und Interaktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Informelle Faktoren finden ihren Ausdruck in betriebseigenen Normen, also in der Werteordnung einer Organisation, die darüber entscheidet, was dem Standard entspricht und was nicht. Anhand des Arbeits- und des Betriebsklimas sowie der Unternehmenskultur der *Hetektro AG* sollen im Folgenden informelle Hindernisse herausgearbeitet werden, die einer gelingenden Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben bei Vätern, z.B. in Form der Inanspruchnahme von Elternzeit, im Weg stehen können.

6.1 Das Arbeitsklima

Der Begriff des Arbeitsklimas beschreibt die Situation am jeweiligen Arbeitsplatz. Dazu gehört zum einen der Umgang der Kolleginnen und Kollegen miteinander sowie das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten, zum anderen die Zufriedenheit mit den Arbeitsanforderungen, der Arbeitszeit, der Bezahlung oder der Anerkennung für geleistete Arbeit (vgl. Dziarnowski und Schütze 2007, 7ff.). Wie sich in der Untersuchung herausstellte, wird das Verhältnis zum unmittelbaren Ar-

beitsumfeld von vielen Befragten als weitgehend kollegial geschildert. Besonders gelobt wird, dass sowohl die Vorgesetzten als auch die Kolleginnen und Kollegen Väter dabei unterstützen, wenn es darum geht, sich z.B. im Krankheitsfall um die Kinder zu kümmern oder im Fall der Geburt spontan Urlaub genehmigt zu bekommen. Bei diesen punktuellen Freistellungen bescheinigen die meisten Väter ihrem Arbeitsumfeld Familienfreundlichkeit.

Dies ändert sich jedoch bei längerfristigen Freistellungsmöglichkeiten, z.B. im Rahmen der Elternzeit. Alle Befragten gaben an, dass ihre unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen – mit wenigen Ausnahmen – hier überwiegend irritiert und verständnislos reagierten. In den meisten Abteilungen war ein solcher Wunsch nach Elternzeit zuvor noch nicht vorgekommen. Auch für die jeweilige Führungskraft war dies in der Regel „*ein Novum*“ (M5, 2039). Als Tendenz kann dabei festgehalten werden, dass insbesondere diejenigen Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen als verständnisvoll beschrieben werden, die selbst Kinder haben und die Vereinbarkeitsproblematik somit aus eigener Erfahrung heraus kennen. Dabei fällt auf, dass Kolleginnen grundsätzlich familienfreundlicher als männliche Kollegen eingeschätzt werden, unabhängig davon, ob sie selbst Kinder haben. Als besonders verständnislos gelten männliche Beschäftigte, die kinderlos und über 50 Jahre alt sind. Diese Reaktionen lassen somit Zweifel an der tatsächlichen Familienfreundlichkeit des Arbeitsklimas in der *Hetektro AG* aufkommen.

Noch begründeter werden diese Zweifel, wenn man die grundsätzliche Zufriedenheit der befragten Väter mit ihren Arbeitsanforderungen und Arbeitszeiten berücksichtigt. Fast alle Befragten klagen über steigende Arbeitsunzufriedenheit. Zwar macht den meisten ihre eigentliche Arbeit Spaß, jedoch sei die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren stark angestiegen. Termindruck, Stress und Hektik prägen das Arbeitsklima vieler Befragter, und zwar unabhängig von ihrer hierarchischen Position innerhalb des Unternehmens. Sowohl als Mitarbeiter in Projekten, als auch als Führungskraft seien Schnelligkeit und Effizienz gefordert, um das anfallende Arbeitspensum trotz der zum Teil als chronisch empfundenen Zeitnot bewältigen zu können. Mehr zu arbeiten, als ihr Arbeitsvertrag eigentlich vorsieht, ist für viele Väter deshalb Normalität. Ein Vater, der eine familienbedingte Freistellung, sei es durch Elternzeit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit, anstrebt, widersetzt sich somit dieser Norm zu überlangen Arbeitszeiten. Dabei würden sich viele seiner Kollegen auch wünschen, weniger arbeiten zu müssen, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben.

„Sechs Stunden wären gut, das wäre jetzt für mich so ne Zeitspanne, wo ich sage, da kann man auch intensiv arbeiten und auch komplexe Probleme bearbeiten und lösen“ (M19, 570-582)

„Also was ich mir vorstellen könnte, das wäre z.B. eine 4-Tage-Woche. Dann die Tage zwar durchziehen, aber dann auch länger am Stück mit der Familie zusammen sein.“ (M16, 711-714)

Unabhängig von ihrer individuell festgelegten Arbeitszeit, empfinden viele Beschäftigte somit ein Ungleichgewicht von Arbeitsanforderung und Arbeitszeit. Der damit einhergehende Leistungsdruck erweist sich für viele der Befragten als große Belastung, denn er kann im Alltag dazu führen, dass Männer von ihrem Wunsch nach mehr Zeit für ihr Familienleben Abstand nehmen.

„Und ich habe nach wie vor hier Probleme mit den 33 Stunden, völlig klar. Also die Arbeitsanforderungen sind da ungefähr 50 Stunden zu arbeiten.“ (M7, 539-541)

Familienfreundlichkeit zieht – obgleich in der Konzernbetriebsvereinbarung zum Ziel erklärt – häufig den Kürzeren gegenüber der Realität des Arbeitsumfelds. Die Vereinbarkeitskonflikte der Mitarbeiter/innen werden angesichts der steigenden Arbeitsbelastung verschärft:

„Das ist mein Eindruck, dass der Druck da ist, bestimmte Dinge abzuarbeiten, dass da ein Unterschied ist zwischen dem, was man aufschreibt und dem, was man lebt. Das hat aber gar nichts damit zu tun, dass man nicht gewillt ist, diese Vereinbarung umzusetzen. Sondern, dass die von anderen Interessen untergraben wird. Es gab z.B. in einem Projekt die Vorgabe, wir machen keine Termine mehr nach 16 Uhr. Was dann aber aufgrund des Zeitdruckes innerhalb der Projekte und der Vorgaben, die der Vorstand andererseits auch wieder selbst an die Mitarbeiter weitergibt, dazu führt, dass es dann doch Einladungen für 18 Uhr, 19 Uhr gibt.“ (M7, 1005-1037)

6.2 Das Betriebsklima

Als Betriebsklima wird die subjektiv erlebte, langfristige Qualität der Zusammenarbeit innerhalb eines Wirtschaftsbetriebes bezeichnet (vgl. Dziarnowski und Schütze 2007, 7ff). Ebenso wie das Arbeitsklima kann auch das „gefühlte“ Betriebsklima einen großen Einfluss auf die Motivation und Produktivität der einzelnen Mitarbeiter ausüben. Auch die Familienorientierung eines Unternehmens sollte sich im Betriebsklima positiv niederschlagen. Die meisten Befragten beurteilen das Betriebsklima der *Hetektro AG* allerdings als sehr negativ. Als Gründe nennen vor allem ältere Väter die stetigen Umbrüche, denen die Firma in ihren Augen seit den 1990er Jahren

unterliegt. Als wichtigsten negativen Einschnitt wird in vielen Interviews der Kauf des Unternehmens durch den jetzigen Eigentümer, d.h. die *Hetektro AG*, genannt. Eine Identifikation mit der Marke *Hetektro* ist in der Belegschaft zum Teil noch nicht vorhanden. Dieses Bild einer in sich gespaltenen Firma wird zusätzlich dadurch manifestiert, dass seit dem Übergang in *Hetektro* zum einen Konzerntarifverträge ausgehandelt wurden, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu Beschäftigten mit Altverträgen finanziell schlechter stellen. Zum anderen kritisieren viele, dass die an sich technisch geprägte Arbeit des Betriebs zunehmend betriebswirtschaftlichen Zwängen unterliegt:

„Früher war ein Energiekonzern ein technisch orientiertes Unternehmen. Wir sind heute nur noch kaufmännisch orientiert. Das heißt, wir müssen Zahlen liefern und die Technik selber ist untergeordnet.“ (M24, 331-340)

„Das ganze Kaufmännische hat wahnsinnig zugenommen, für mich eigentlich zu viel zugenommen, man hängt viel am PC.“ (M13, 773-775)

„die heutigen Meister müssen schon halbe Kaufleute sein.“ (M16, 1020-1021)

Den Höhepunkt dieser zunehmend betriebswirtschaftlichen Ausrichtung stellt für viele Befragte die zum Interviewzeitpunkt durchgeführte Neuordnung der Konzernstruktur in eigenständige Geschäftsbereiche dar. Viele fürchten, dass dadurch eine steigende Konkurrenzsituation der Geschäftseinheiten untereinander sowie Stellenabbau mit einhergehen:

„Bei jeder einzelnen Tochter wird dann geguckt, ist sie marktfähig, ist sie nicht-marktfähig? Das ganze wurde ja auch [...] gemacht, um damit Transparenz rein zu bringen, Konkurrenz auf dem Markt. Welche Sachen können wir vielleicht abstoßen, weil es der Markt billiger macht? Also es sind definitiv Arbeitsplätze in Gefahr.“ (M24, 272-279)

In anderen Abteilungen der Firma scheinen Rivalitäten und Konkurrenzdruck nicht erst seit dieser Umstrukturierung an der Tagesordnung zu sein. So berichtet ein Vertriebsmitarbeiter, dass angesichts der hohen Leistungsvorgaben in der Neukundengewinnung eine kollegiale Zusammenarbeit auch unter direkten Kollegen nicht mehr gewährleistet sei. Stattdessen würden Kollegen häufig gegeneinander arbeiten, um sich Kunden gegenseitig „auszuspannen“ (M15, 1083). Ein anderer Befragter vergleicht das Betriebsklima mit einem „täglichen Nahkampf“ (M20, 1278-9), bei dem ein „Hauen und Stechen“ (1351-2) der Abteilungen untereinander herrsche – eine stetige Konkurrenzsituation, die Ängste vor antizipierten Stellenkürzungen einen fruchtbaren Boden bereitet. Nach Aussage einiger Väter kommt erschwerend hinzu, dass Führungskräfte diese Ängste ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auffangen, sondern sie ihrerseits sogar schüren:

„Und übertragen auch auf die Führungskräfte, es ist nicht Sinn und Zweck, Mitarbeiter zu motivieren, indem man Angst macht: Angst vor Umstrukturierung, Angst vor, es gelten keine Betriebsvereinbarungen mehr, Angst vor, wie sieht es aus mit dem Vertrag? Angst vor, es gibt Überhänge, die es faktisch nicht gibt. Die Angst, will mich jemand? Dass das im Unternehmensumfeld momentan das größte Problem ist. Dass man einfach diese Angst schürt.“ (M9, 690-699)

Die betriebliche Situation der *Hetektro AG* ist für die meisten Beschäftigten von Gehaltseinbußen geprägt, starkem Termin- und Leistungsdruck, Konkurrenzdenken sowie einer nachlassenden Qualität der Produkte aufgrund von betriebswirtschaftlichen Sparzwängen. Dies ist deshalb an dieser Stelle relevant, da eine solch negative Wahrnehmung bestehende Ängste vor beruflichen Nachteilen durch die Inanspruchnahme der Elternzeit verstärken kann, selbst wenn diese formell gesehen unbegründet sein mögen. Es erfordert vom einzelnen Beschäftigten viel Selbstbewusstsein und Mut, sich von derlei existenziellen beruflichen Ängsten abzugrenzen und ungeachtet dessen sein Bedürfnis nach mehr Zeit für die Familie zu realisieren.

6.3 Die Unternehmenskultur

Die dritte Ebene, auf der informelle Hindernisse der Elternzeit bei Vätern untersucht werden sollen, ist die der Unternehmenskultur. Diese ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Normen, Werten, Denkhaltungen und Paradigmen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander teilen (vgl. Dziarnowski und Schütze 2007, 8ff). In den Einschätzungen der befragten Väter lassen sich mehrheitlich einige Normen und Denkhaltungen identifizieren, die als Indizien für die Unternehmenskultur gewertet werden können.

6.3.1 Anwesenheitskultur

Grundsätzlich scheint die physische Präsenz am Arbeitsplatz im Unternehmen eine hohe Bedeutung zu haben. Nur wer lange anwesend ist, gilt auch als engagiert und produktiv.

„Wer viel schaffen will, muss lange da sein. Also das ist für mich so eine Denke, die find ich typisch für hier.“ (M19, 823-825)

Dies führt dazu, dass manche Väter es vorziehen, in Teilzeit Elternzeit und nicht im Rahmen einer kompletten Auszeit zu leisten. Diese Anwesenheitskultur kann jedoch, je nach Abteilung,

verschieden ausgestaltet sein. In den meisten Abteilungen des Unternehmens herrscht eine Art „Lerchen-Kultur“⁶, die getreu nach dem Motto „der frühe Vogel fängt den Wurm“ frühe Anwesenheit, d.h. zwischen 6.30 und 8.30 Uhr morgens von den Beschäftigten erwartet. Mitarbeiter, die hingegen nach 9 Uhr mit der Arbeit anfangen, werden auf informeller Ebene darauf aufmerksam gemacht, dass sie von dieser Norm abweichen: *„zum Beispiel die Anspielung, dass ich eben mal komme, wann ich lustig bin oder wenn ich ausgeschlafen habe. ‚Ach, kommst Du jetzt schon?‘“* (M5, 553-555), zitiert ein Befragter die Reaktion seiner Kollegen. Auffällig häufig findet sich eine frühe Anwesenheitskultur in technisch geprägten Abteilungen, d.h. im Kraftwerk selbst oder auf technisch-administrativer bzw. -konzeptioneller Ebene. Eine solche „Lerchenkultur“ muss nicht unbedingt familienunfreundlich sein. Schließlich kann sie es Beschäftigten auch ermöglichen, die Firma am frühen Nachmittag wieder zu verlassen. Nicht familienfreundlich ist sie jedoch dann, wenn sie sich gegen Beschäftigte richtet, die sich am frühen Morgen um ihre Kinder kümmern. Ihr Arbeitsbeginn wird von Kolleginnen und Kollegen als „zu spät“ und somit als abweichendes Verhalten empfunden. Die seitens des Unternehmens bereitgestellten flexiblen Arbeitszeiten, die einen Arbeitsbeginn abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Mitarbeiters ja erlauben würden, werden so von der informellen Kultur der frühen Anwesenheit konterkariert.

Die „Eulen-Kultur“ der späten Anwesenheit ist weitaus seltener im Unternehmen anzutreffen, kann jedoch tendenziell in Abteilungen, die sich mit Unternehmenskommunikation, dem Vertrieb oder auch dem Rechtswesen beschäftigen, ausgemacht werden. Hier wird ein Arbeitsbeginn zwischen 8 und 10 Uhr als Normalität angesehen, so dass die morgendliche Versorgung des Kindes von Vätern als weniger problematisch beschrieben wird. Allerdings versetzt ein zeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes am Nachmittag die Mitarbeiter in Erklärungszwang. Auch hier sind es zunächst keine offiziellen und formellen Nachteile, die ein Vater erleidet, wenn er von dieser Kultur abweicht, um einen Termin mit seinem Kind nachmittags wahrzunehmen, sondern eher verständnislose oder spöttische Bemerkungen seines Arbeitsumfelds. „Lerchen“- als auch „Eulenkultur“ können somit Vor- und Nachteile für Beschäftigte mit Familienverpflichtungen haben. Gleichzeitig darf jedoch nicht vernachlässigt werden, dass beide Phänomene mit einer grundsätzlichen Kultur überlanger Arbeitszeiten einhergehen. Unabhängig vom jeweiligen Arbeitsbe-

⁶ Die im Folgenden benutzten Begriffe „Lerchen“ und „Eulen“ sind angelehnt an die gleichnamigen Chronotypen. Die Chronobiologie unterscheidet dabei zwischen „Lerchen“, d.h. frühaktiven Menschen, und „Eulen“, spätaktiven Menschen (vgl. Held 2003, 104-105).

ginn verbringen Beschäftigte mehr Zeit am Arbeitsplatz als tariflich vorgeschrieben, da sie ihr Arbeitspensum bewältigen wollen. Mehrarbeit und Anwesenheitskultur gehen somit Hand in Hand.

6.3.2 Verfügbarkeit – 24 / 7 / 365?

„Für die Umwelt und die Kunden, als Arbeitgeber und für die Branche: Hetektro will die Nummer eins sein. Dafür engagieren sich allein in Deutschland mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tatkraft und Know-how – 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und 365 Tage im Jahr.“ (Zitat aus der Hetektro-Firmenzeitschrift 2009)

Ein weiterer Faktor der Unternehmenskultur, der über die körperliche Anwesenheit am Arbeitsplatz hinausgeht, ist Verfügbarkeit. Mitarbeiter, die sich voll und ganz im Beruf engagieren, sollten auch außerhalb ihrer eigentlichen Arbeitszeit für das Unternehmen erreichbar sein. Hierzu gehört z.B. die Bereitschaft, telefonische Auskünfte zu erteilen oder auf Abruf in die Firma zu fahren. Insbesondere bei Führungskräften wird eine solche berufliche Verfügbarkeit oft vorausgesetzt. Sie sollen mit gutem Beispiel für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voran gehen und auch dann erreichbar sein, wenn sie nicht am Arbeitsplatz sind, sondern z.B. Zeit mit ihrer Familie verbringen. Die Bereitschaft dazu, wie es im obigen Zitat der Unternehmensbroschüre heißt, „24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und 365 Tage im Jahr“ erreichbar und beruflich einsetzbar zu sein, kann in der Unternehmenskultur als hoher Wert identifiziert werden, der insbesondere bei Führungskräften Geltung hat. So ist eine Führungskraft davon überzeugt, dass eine Teilzeitbeschäftigung auf seiner Position „so gut wie unmöglich“ sei (M1, 999). Grundsätzlich sind hiervon jedoch alle Mitarbeiter betroffen, so dass Beschäftigte, die von diesem Ideal aufgrund von Sorgeaufgaben für Kinder abweichen, bei Aufstiegsmöglichkeiten oft den Kürzeren ziehen. Kritisch ist in den Augen einiger Führungskräfte hier jedoch weniger eine vorübergehende Auszeit, etwa in Form der Elternzeit, als vielmehr eine dauerhafte Reduzierung wie die Teilzeit:

„Die Elternzeit wäre nicht das Problem. Das könnten wir mit Sicherheit auffangen. Das Problem ist ein anderes, wenn dieser Vater oder auch diese Mutter, auf die Idee käme, anschließend die Arbeitszeit drastisch zu senken. Das wäre ein Problem.“ (M1, 1039-1044)

„Wer ein Jahr aussetzt und dann vielleicht auch noch Teilzeit, also da ist es dann sehr schwierig.“ (M24, 994-996)

Eine mehrmonatige Auszeit, wie etwa bei der Elternzeit, wird nur dann als unproblematisch gesehen, wenn im Anschluss daran sowohl die Verfügbarkeit als auch die Anwesenheit wieder gewährleistet sind; und selbst wenn beide Bedingungen erfüllt sind, besteht für den/die Beschäftigten immer noch das Risiko eines Verlustes an karriereförderlichen Projekten und Zuständigkeiten.

6.3.3 Traditionelle Verständnisse von Männlichkeit und Weiblichkeit

Die aufgefundenen Ideale des anwesenden und verfügbaren Mitarbeiters sind im Wechselspiel mit einem weiteren Merkmal der Unternehmenskultur wirksam, das viele Befragte als Hindernis der Inanspruchnahme von Elternzeit bei Männern identifizieren: einem Leitbild traditioneller Männlich- und Weiblichkeit. Viele Väter beklagen, aufgrund ihres Geschlechts besonders wenig Verständnis für ihre Vereinbarkeitsproblematik seitens des Betriebs zu ernten. In den Interviews zeigt sich dies deutlich, wenn die Befragten Aussagen darüber machen, was im Betrieb als „normal“ bzw. „unnormale“ gilt:

„Das Unternehmen mag familienfreundlich augenscheinlich sein, aber es in dieser ganzen Hierarchie erwartet man mehr von den Männern, dass sie sich voll und ganz für die Firma einsetzen. Bei den Frauen wird es mehr akzeptiert, wenn das Kind krank ist, wenn sie das Kind vom Kindergarten abholen müssen, weil es auch nicht die Normalität ist, dass ein Vater um sieben kommt und um vier wieder geht. Das ist nicht normal.“ (M10, 788-800; 829-831)

Derlei traditionelle Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit können die Reaktion des betrieblichen Umfelds auf die familiären Bedürfnisse eines Vaters positiv oder negativ beeinflussen. Als männlich und „normal“ gilt der vollzeiterwerbstätige Vater, der seinen Kindern vor allem ein tagsüber weitgehend abwesender Ernährer, statt ein aktiver Erzieher ist. Männlichkeit wird also mit Vollzeiterwerbstätigkeit gleichgesetzt. Als weiblich und „normal“ gilt hingegen die Zuständigkeit der Mutter für die körperliche und emotionale Versorgung der Kinder.

„Ich sage ihnen ganz ehrlich, dieses Rollenverständnis, der Mann bringt das Geld nach Hause, macht die Karriere, die Frau hütet Haus und Hof, da ist in den letzten 40 Jahren nicht viel passiert, muss man ganz klar sagen.“ (M12, 983-987)

Dieses traditionelle und dichotome Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit geht zum Teil so weit, dass Elternzeit als unnatürliche Überforderung von Vätern angesehen wird:

„Der Mann kriegt so was nicht hin. Und es könnte unter Umständen von der Belastung für den Mann härter sein als seine tägliche Arbeitsbelastung. Davon bin ich zutiefst überzeugt.“ (M2, 1221-1228)

Im betrieblichen Kontext ist die traditionelle Männlichkeit – im Sinne von familiärer Ungebundenheit – ein hohes Gut, denn sie korrespondiert direkt mit anderen Leitbildern der Unternehmenskultur. Körperlich anwesend, verfügbar und jederzeit einsetzbar kann ja nur der bzw. diejenige sein, der/die frei von Familienverpflichtungen ist. Diese Ungebundenheit trifft jedoch nur auf Beschäftigte zu, die entweder kinderlos sind oder deren Betreuungsaufgaben von der Partnerin bzw. dem Partner übernommen werden. Aus betrieblicher Sicht begeht ein Vater, der Elternzeit beantragt, somit einen doppelten Normenbruch: Zum einen weicht er vom geschlechtlichen Bild des Mannes als berufsorientierter Familienernährer ab, was in seinem Arbeitsumfeld Zweifel an seiner Männlichkeit aufkommen lassen kann. Zum anderen widersetzt er sich dem Leitbild des allzeit verfügbaren Mitarbeiters, was weiteren Zweifeln bezüglich seines beruflichen Engagements und Aufstiegswillens Vorschub leisten kann.

6.4 Familienfreundlicher Betrieb – Diskrepanz von Anspruch und Wirklichkeit

Es lässt sich somit festhalten, dass auf den Ebenen des Arbeitsklimas, des Betriebsklimas sowie der Unternehmenskultur informelle Normen, Einstellungen und Verhaltenskodices auffindbar sind, die einer gelebten Familienfreundlichkeit, so wie sie z.B. im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung vorgesehen ist, entgegen stehen. Grundsätzlich ist davon die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen, auch wenn dies nicht ausschließt, dass im Einzelfall familienfreundliche Lösungen im Sinne des/der jeweiligen Beschäftigten getroffen werden können. Grundsätzlich scheint es im Unternehmen stark kontextabhängig zu sein, wie viel Verständnis und Unterstützung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre familiären Bedürfnisse erhalten. Die folgenden Thesen können deshalb konstatiert werden:

- **Familienfreundlichkeit ist abhängig vom Arbeitsbereich und Arbeitsanforderungen**

Je höher der vom Beschäftigten empfundene, alltägliche Leistungsdruck der Arbeit ist, desto mehr befürchtet dieser, dass sein Wunsch, in Elternzeit zu gehen, bei seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld Unverständnis und fehlende Unterstützung erntet.

„Es kommt auf den Bereich an. Es gibt Bereiche, die laufen da ruhiger und es gibt Bereiche, da ist so viel Schwung drin, so viel Druck drin, dass man wahrscheinlich schon Schwierigkeiten haben würde, wenn man für eine deutlich längere Zeit als ein Urlaub, aussteigen würde.“ (M19, 874-880)

Neben den Arbeitsanforderungen sind es auch die Arbeitseinstellungen sowie die persönliche Lebenssituation der unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen, die Familienfreundlichkeit je nach Bereich relativieren:

„Es gibt Bereiche, da sind viele Youngster dabei, die in der Regel ‚Two income – no kids‘-Leute. Für die ist es auch schick, dass um 22 Uhr noch das Licht im Büro brennt. Da werden sie Verhältnisse vorfinden, die überhaupt nicht familienfreundlich sind. Da hat man für solche Sachen kein Verständnis.“ (M12, 943-950)

Insbesondere in Arbeitsumfeldern, in denen die Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen kinderlos ist, kann Vätern, die ihre Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben verbessern wollen, hohes Unverständnis, bis hin zu den zuvor beschriebenen informellen Sanktionen, entgegenschlagen.

- **Familienfreundlichkeit ist abhängig von der beruflichen Position**

Je höher die berufliche Position eines Beschäftigten, desto geringer werden seine Spielräume eingeschätzt, die Familie mit seinem Beruf zu vereinbaren. Für viele der Befragten – unabhängig davon, ob sie selbst leitende Positionen innehaben oder nicht – gelten Führungskräfte als Personen, die *„immer im Dienst“* (M5, 1721-1722) sind. So berichtet eine gehobene Führungskraft:

„Und da glaube ich, dass der Wunsch der Firma zwar schon da ist, familienfreundlich zu sein, aber der Druck ist doch sehr stark, dass faktisch nicht so viel Rücksicht darauf genommen wird. Ist natürlich abhängig davon, in welcher Position das ist. Das ist heute schon so, wenn ich heute vor halb sechs nach Hause gehe, weil ich sage, ich will noch mal mit meinem Kind Schularbeiten machen oder das Kind hat Geburtstag, wir wollen was unternehmen, dann wird es in meiner Position nicht so gerne gesehen.“ (M10, 769-781)

Die jederzeitige Verfügbar-, Erreichbar- und Einsetzbarkeit einer Führungskraft ist als Norm tief in der Unternehmenskultur der *Hetektro AG* verankert. An dieser gelebten Praxis scheint auch die Aussage einer hohen Führungskraft, Teilzeitbeschäftigten seien auch auf Führungsebene ausdrücklich erwünscht, nichts ändern zu können. In Führungspositionen zeichnet sich statt-

dessen in einigen Interviews eine auffällige Verknüpfung des Anwesenheits- und Verfügbarkeitsideals mit einem Motiv der „Fürsorglichkeit“ ab, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„Also stellen Sie sich vor, äh und das habe ich auch schon öfter erlebt, wenn meine Ingenieure was von mir wollen und ich bin nicht da. Ich habe gefälligst auch für sie da zu sein, weil das Projekt erwartet ja auch, dass man von morgens bis abends für das Projekt da ist. Wenn die Kollegen sich ganz für das Projekt einsetzen, dann hat gefälligst ihr Chef auch da zu sein.“ (M10, 813-820)

Eine andere befragte Führungskraft nutzt die Metapher des Unternehmens als „gieriges Kind“, das, egal wie viel die „Eltern“, d.h. die Beschäftigten, ihm zu Liebe leisten, nicht genug bekommen kann und stets weitere Forderungen formuliert (M15, 1162ff). Von vielen befragten Führungskräften wird im Beruf somit die Erbringung einer Art Fürsorge erwartet – eine Fürsorge, die zum Teil in Konkurrenz mit der Sorgeverantwortung für die eigenen Kinder treten kann.

- **Familienfreundlichkeit ist abhängig vom jeweiligen Geschlecht**

Auch das Geschlecht ist ein Faktor, der beeinflussen kann, wie viel Verständnis Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in ihrem betrieblichen Umfeld entgegenschlägt, wenn sie in Elternzeit gehen möchten. Väter werden im Unternehmen weitgehend als „Brotverdiener“ und weniger als „Erzieher“ ihrer Kinder angesehen. Väter, die von diesem Bild der traditionellen Männlichkeit abweichen, ernten Unverständnis und gelten als „Exoten“. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben wird überwiegend als „Frauenproblem“ erachtet. Das Bild des traditionellen Ernährers ist deswegen so persistent, weil es unmittelbar mit dem Leitbild des anwesenden und verfügbaren Mitarbeiters korrespondiert. Dieses Leitbild ist bezogen auf Führungspositionen jedoch vom Geschlecht entkoppelt. So scheinen familienbedingte Freistellungen weder bei Männern noch bei Frauen in Führungspositionen erwünscht zu sein. Traditionelle Geschlechterrollenbilder sind in der Unternehmenskultur somit in Kraft und stehen im Widerspruch zu den fortschrittlichen Ansprüchen des Konzerns bezüglich seiner Familienfreundlichkeit. Diese geschlechtlichen Rollenbilder unterliegen jedoch ihrerseits der grundsätzlichen Kontextabhängigkeit von Familienfreundlichkeit, das heißt sie sind ebenfalls abhängig vom jeweiligen Arbeitsbereich sowie der beruflichen Position.

Die vorangegangene Gegenüberstellung von formellen Rahmenbedingungen, die Familienfreundlichkeit im Unternehmen verankern sollen, und informellen Faktoren, die einer gelebten Kultur der Familienfreundlichkeit entgegenstehen können, verdeutlicht, dass bei der *Hetektro*

AG von einer Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit gesprochen werden kann. Die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten einer verbesserten Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben werden in der Praxis von Vätern meist nur verhalten angenommen, da Beschäftigte bei einer Inanspruchnahme befürchten, berufliche Nachteile davon zu tragen. Auch wenn dies formell vielleicht nicht der Fall sein mag, so wird dennoch deutlich, dass auf den Ebenen des Arbeitsklimas, Betriebsklimas und der Unternehmenskultur informelle Faktoren existieren, die es für Beschäftigte schwer machen, ihre familiären und beruflichen Wünsche, Bedürfnisse und Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen. „Gute“ Mitarbeiter sollen vor allem körperlich anwesend, verfügbar und einsatzbereit sein – allesamt Eigenschaften, die den Bedürfnissen von Kindern, die Zeit für Bindungen, Verlässlichkeit und Planbarkeit benötigen, diametral entgegenstehen. Der daraus für Väter oft entstehende Interessens-, Erwartungs- und Gewissenskonflikt wird dadurch verschärft, dass im Betrieb ein Klima der Angst vor Umstrukturierung und potentiellen Stellenkürzung herrscht. Aus Furcht vor formellen Sanktionen, wie z.B. dem Verlust des Arbeitsplatzes oder einem „Karriereknick“, aber auch vor informellen Nachteilen, wie einer Außenseiterposition innerhalb des Kollegenkreises, schrecken Väter davor zurück, ihre persönliche Präferenz, mehr Zeit für die Familie zu haben, in die Tat umzusetzen.

„Wie viel Mann, wie viel Kollege bin ich dann noch? Wie sieht mein Vorgesetzter mich? Welchen Stellenwert habe ich dann noch? Werde ich zum ‚Weichei‘ abgestempelt? Denkt mein Vorgesetzter, ich will keine Karriere mehr machen, weil ich ja quasi das Zeichen gebe, mir ist Familie wichtig?“ (M24, 919-925)

Die Unternehmensführung, so der Vorwurf vieler Befragten, sei lediglich verbal aufgeschlossen, würde aber de facto zu wenig tun, um Familienfreundlichkeit auf allen Ebenen des Betriebs zu verankern und Eltern besser vor beruflichen Nachteilen zu schützen. „Viel Image und viele Sprechblasen“ (M13, 852), so beschreiben viele Befragte den Stellenwert von Familienfreundlichkeit im Unternehmen. So sind Führungskräfte zwar dazu aufgefordert, familienbewusst zu leiten, allerdings gibt es keine Kontrollinstrumente, um dies auch zu gewährleisten. Auch die Beratung von Mitarbeitern seitens der Personalabteilungen bleibt oft weit hinter den Erwartungen und Bedürfnissen der Beschäftigten zurück. Selbst der Betriebsrat scheint sich nur wenig für eine Verbesserung des Familienbewusstseins einzusetzen und wird teilweise sogar als Gegner weiterer familienfreundlicher Angebote, wie z.B. der Telearbeit, dargestellt. Es besteht insgesamt ein Glaubwürdigkeitsproblem. Neben einer verbesserten strukturellen Verankerung von Familienfreundlichkeit im Betrieb, fehlt es den meisten Befragten auch an positiven Vorbil-

dern. Damit sind vor allem Führungskräfte gemeint, die sich selbst vom bestehenden Leitbild des verfügbaren Vollzeitwerbstätigen abgrenzen, in dem sie z.B. in Elternzeit gehen.

„Ich behaupte aber mal, dass so was wie viele Dinge, die einen Kulturwandel betreffen, dann aber auch von ganz oben vorgelebt werden muss. So was muss bestaunend gelebt werden. Da reicht es auch nicht, nur so ein nettes Papier zu schreiben. Das muss auch gelebt werden.“ (M7, 609-614)

Noch stößt eine Entscheidung von Vätern, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, beispielsweise durch die Elternzeit, im Arbeitsumfeld des Einzelnen überwiegend auf Unverständnis, Irritationen und fehlende Anerkennung. Sowohl von der Unternehmensführung selbst als auch von den Beschäftigten werden familienbedingte Freistellungsmöglichkeiten vor allem als Angebote für Mütter wahrgenommen. Lebensentwürfe aktiver Vaterschaft, die das Engagement des Vaters bei der Kindererziehung zeitlich ermöglichen würden, sind (noch) nicht vorgesehen. Väter können somit häufig nur so viel direktes Engagement in der Familie leisten, wie es die Erwerbsarbeit erlaubt, und dies erstreckt sich fast ausschließlich auf den Feierabend und das Wochenende – ein Arrangement, das für die chronische Zeitnot und die Bedürfnisse der meisten Familien keine angemessene Lösung darstellt.

Literaturverzeichnis

- BMFSFJ. 2003. *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen: Kosten-Nutzen-Analyse*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- BMFSFJ. 2008. *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit: Endbericht 2008*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- BMFSFJ und IWKöln. 2010. *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Institut der deutschen Wirtschaft.
- Brigitte-Studie. 2009. *Frauen auf dem Sprung: Das Update*, Erhebung des WZB Berlin im Auftrag der Zeitschrift Brigitte. <http://www.brigitte.de/gesellschaft/politik-gesellschaft/frauen-auf-dem-sprung-studie-2009-1034261/> (letzter Aufruf: 9.6.2010).
- Böcklerimpuls. 2008. *Größter Lohnrückstand bei älteren Frauen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Destatis. 2009. Mütter arbeiten immer häufiger in Teilzeit. *Pressemitteilung* Nr. 391. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Destatis. 2009a. *Statistik zum Elterngeld. Gemeldete beende Leistungsbezüge*, 4. Vierteljahr 2009. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. 2009. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben. *NDV*, Dez. 2009, 513-523.
- Dziarnowski, Lutz und Stephan Schütze. 2007. *Erfolgsfaktor Arbeitsklima. Vergleichende Analysen und empirische Ansätze*. Troisdorf: Eul-Verlag.
- Flüter-Hoffmann, Christiane und Susanne Seyda. 2006. *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006: Wie familienfreundlich ist die Deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Fthenakis, Wassilios E., Bernhard Kalicki und Gabriele Peitz. 2002. *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske + Budrich.
- Held, Martin. 2003. Zeitkompetenz und Zeitpolitik für mehr Zeitwohlstand. In *Zeit für Zeitpolitik*, Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik, 103-109. Bremen: Atlantik Verlag.
- Helfferrich, Cornelia, Heike Klindworth und Jan Kruse. 2006. *männer leben: Eine Studie zu Lebensläufen und Familienplanung*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

- <http://www.bzga.de/infomaterialien/studien/maenner-leben-basisbericht/> (letzter Aufruf: 9.6.2010).
- Helfferrich, Cornelia und Jan Kruse. 2007. Hermeneutisches Fremdverstehen als eine sensibilisierende Praxeologie für sozialarbeiterische Beratungskontexte. In *Rekonstruktion und Intervention*, Hrsg. Miethe, Ingrid. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Hochschild, Arlie 2006. *Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle, Udo und Suann Kluge. 1999. *Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kelle, Udo. 2003. Die Rolle theoretischer Heuristiken im qualitativen Forschungsprozess. In *Empirische Forschung und Soziale Arbeit*, Hrsg. Otto, Hans-Uwe. München: Luchterhand.
- Klenner, Christina und Svenja Pfahl. 2008. Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht: Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Analyse der Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden und Umriss eines Konzeptes. *WSI Diskussionspapier*, Nr. 158. Düsseldorf.
- Köcher, Renate. 2009. *Allensbach Familienmonitor 2009*. Institut für Demoskopie Allensbach, 14. Juli 2009. <http://www.ifd-allensbach.de/main.php?selection=73&rubrik=0> (letzter Aufruf: 9. Juni 2010)
- Korobov, Neil. 2001. *Reconciling Theory with Method: From Conversation Analysis and Critical Discourse Analysis to Positioning Analysis*. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/906/1980> (letzter Aufruf: 9.6.2010)
- Kruse, Jan. 2009. *Reader Einführung in die Qualitative Interviewforschung*, Version Oktober 2009. Freiburg. Bezug über: www.soziologie.uni-freiburg.de/kruse (letzter Aufruf: 9. Juni 2010).
- Lakoff, George und Mark Johnson. 2008. *Leben in Metaphern: Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern*. Heidelberg: Carl Auer.
- Possinger, Johanna, Matias Ruiz-Lorbacher und Alexandra Wiebke. 2009. Textanalysegruppe – ein Erfahrungsbericht. In *Reader Einführung in die Qualitative Interviewforschung*, Kruse, Jan, 160-162, Freiburg.
- Schütze, Fritz. 1983. Biographieforschung und narratives Interview, *Neue Praxis* 3: 283-293.
- Strauss, Anselm und Juliet Corbin. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Volz, Rainer und Paul M. Zulehner. 2009. *Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Baden-Baden: Nomos Verlag.