

Väter und Erziehungsurlaub

Väter und Erziehungsurlaub

Laszlo A. Vaskovics
Harald Rost

Band 179
Schriftenreihe des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Verlag W. Kohlhammer

In der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden Forschungsergebnisse, Untersuchungen, Umfragen usw. als Diskussionsgrundlage veröffentlicht. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt der jeweiligen Autorin bzw. dem jeweiligen Autor.

Alle Rechte vorbehalten. Auch fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Vaskovics, Laszlo A., Rost, Harald:
Väter und Erziehungsurlaub/(Hrsg.: Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).
-Stuttgart: Kohlhammer, 1999

(Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bd. 179)

ISBN 3-17-***

NE: Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen; Deutschland/Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Schriftenreihe des Bundesministeriums...

Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Rochusstraße 8-10, 53123 Bonn

Titelgestaltung: 4 D Design Agentur, 51427 Bergisch-Gladbach

Gesamtherstellung: DCM • Druckcenter Meckenheim, 53340 Meckenheim

Verlag: W. Kohlhammer GmbH
1999

Verlagsort: Stuttgart
Printed in Germany

Gedruckt auf chlorfrei holzfrei weiß Offset

Vorwort

In unserer Gesellschaft gibt es einen großen Widerspruch zwischen dem „Soll“ und dem „Ist“ bei der Erziehung und Betreuung von Kindern. Im Gegensatz etwa zu den fünfziger Jahren behauptet kaum noch jemand, Kindererziehung sei Frauensache, aber der Alltag sieht anders aus: die verbale Bereitschaft von Vätern, sich ihren Kindern zu widmen, findet keine Entsprechung in ihrem Verhalten. Ein Beleg dafür ist u.a. die geringe Zahl von Vätern, die Erziehungsurlaub nehmen.

Die unter der Leitung von Prof. Dr. Laszlo Vaskovics vom Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg durchgeführte Untersuchung zum Thema „Väter und Erziehungsurlaub“ befaßt sich mit den unterschiedlichen Gründen für die verschwindend geringe Anzahl der Väter im Erziehungsurlaub (1997 rund 6.000). Grundlage des vorliegenden Berichtes sind 1996 durchgeführte Befragungen von 1.000 jungen Vätern und qualitative Interviews mit 50 Familien. Die Untersuchung wurde gemeinsam gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Nach den Untersuchungsergebnissen, die die bisherigen weitgehenden Vermutungen durch wissenschaftlich gesicherte Aussagen ersetzen, sind für die geringe Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes durch Väter die finanziellen Gründe noch entscheidender als die berufliche Situation und die gesellschaftlichen Vorurteile. Ihre eigenen Erfahrungen im Erziehungsurlaub werden von den betroffenen Vätern jedoch überwiegend positiv für Partnerschaft und Familie beurteilt. Fast dreiviertel der Väter insgesamt halten eine stärkere Flexibilität der Arbeitszeit für unverzichtbar, als wesentliche Voraussetzung für ihre stärkere Beteiligung am Erziehungsurlaub. Unverzichtbar seien auch mehr Teilzeitarbeitsplätze und betriebliche oder betriebsnahe Einrichtungen für die Kinderbetreuung. Der Bericht berücksichtigt auch die Meinung der Arbeitgeber. Ihnen kommt es weniger darauf an, welcher Elternteil Erziehungsurlaub nimmt, als auf die konkreten betrieblichen Auswirkungen im Einzelfall. Für den Klein- und mittelständischen Betrieb kann der Erziehungsurlaub – anders als im großen Unternehmen oder im öffentlichen Dienst – zum Problem werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beruflich qualifiziert ist und der Erziehungsurlaub zu lange dauert.

Nach den Untersuchungsergebnissen, die die bisherigen weitgehenden Vermutungen durch wissenschaftlich gesicherte Aussagen ersetzen, sind

für die geringe Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter die finanziellen Gründe noch entscheidender als die berufliche Situation und die gesellschaftlichen Vorurteile. Ihre eigenen Erfahrungen im Erziehungsurlaub werden von den betroffenen Vätern jedoch überwiegend positiv für Partnerschaft und Familie beurteilt. Fast dreiviertel der Väter insgesamt halten eine stärkere Flexibilität der Arbeitszeit für unverzichtbar, als wesentliche Voraussetzung für ihre stärkere Beteiligung am Erziehungsurlaub. Unverzichtbar seien auch mehr Teilzeitarbeitsplätze und betriebliche oder betriebsnahe Einrichtungen für die Kinderbetreuung. Der Bericht berücksichtigt auch die Meinung der Arbeitgeber. Ihnen kommt es weniger darauf an, welcher Elternteil Erziehungsurlaub nimmt, als auf die konkreten betrieblichen Auswirkungen im Einzelfall. Für den Klein- und mittelständischen Betrieb kann der Erziehungsurlaub – anders als im großen Unternehmen oder im öffentlichen Dienst – zum Problem werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beruflich qualifiziert ist und der Erziehungsurlaub zu lange dauert.

Die Untersuchung leistet einen wichtigen Beitrag für die familienpolitische Meinungsbildung zur Weiterentwicklung des Erziehungsurlaubs und unterstreicht, daß Väter – wie auch Mütter – gesetzliche Rahmenbedingungen brauchen, die ihnen eine flexiblere Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ermöglichen. Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgesehene Entwurf zur Verbesserung des Bundeserziehungsgeldgesetzes soll einen Anspruch der Eltern auf gemeinsamen Erziehungs- bzw. Elternurlaub, der bei insgesamt 3-jähriger Dauer teilweise auch über den dritten Geburtstag hinaus bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden kann, begründen. Jeder Elternteil soll künftig über die bisher möglichen 19 Stunden wöchentliche Arbeitszeit hinaus einen grundsätzlichen Rechtsanspruch sowohl auf entsprechende Ermäßigung seiner Arbeitszeit während des Erziehungsurlaubs als auch auf Rückkehr zu seiner früheren Arbeitszeit nach dessen Ende haben. Wenn wir den Anspruch der Eltern auf partnerschaftliche Erziehung umsetzen wollen, ist es wichtig, die starren Regelungen des Erziehungsurlaubs zu lockern.



Dr. Christine Bergmann, MdB
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Vorwort	11
1. Problemstellung, Zielsetzung, Untersuchungsmodell, Stand der Forschung	13
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	13
1.2 Erklärungsansatz.....	15
1.3 Stand der Forschung.....	22
2. Untersuchungsdesign und Stichprobe	30
2.1 Methodische Anlage und Stichprobe der quantitativen Teilstudie.....	31
2.2 Methodische Anlage und Stichprobe der qualitativen Teilstudie.....	32
3. Pläne und Einstellungen zum Erziehungsurlaub vor dem Übergang zur Elternschaft	35
4. Gründe für die geringe Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub	41
4.1 Gründe, die Väter für ihre Nicht-Beteiligung am Erziehungsurlaub vorbringen.....	43
4.2 Bereitschaft zum Erziehungsurlaub.....	53
4.3 Zusammenfassung.....	64
5. Väter im Erziehungsurlaub	67
5.1 Moderne Paare – Neue Väter? Motive, die dazu führen, daß Väter Erziehungsurlaub nehmen.....	68
5.1.1 Der Entscheidungsprozeß.....	68
5.1.2 Motive für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs.....	70
5.1.3 Erwartungen an den Erziehungsurlaub.....	75
5.1.4 Zusammenfassung.....	76
5.2 Die Folgen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Väter.....	77
5.2.1 Persönliche Folgen für die Väter und Veränderungen der innerfamiliären Rollenstruktur.....	78
5.2.2 Finanzielle Auswirkungen für die Familie.....	81
5.2.3 Berufliche Auswirkungen für die Väter.....	83
5.2.4 Auswirkungen auf die Partnerschaft.....	85
5.2.5 Zusammenfassung.....	88
5.3 Reaktionen des sozialen Umfeldes auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater.....	90

5.3.1	Reaktionen im Umfeld der Väter	90
5.3.2	Reaktionen im Umfeld der Mütter	93
5.3.3	Zusammenfassung	94
5.4	Kinderbetreuung	95
5.4.1	Betreuung während des Erziehungsurlaubs	96
5.4.2	Der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen.....	96
5.4.3	Geplante Betreuung nach Ablauf des Erziehungsurlaubs	98
5.4.4	Zusammenfassung	100
5.5	Retrospektive Beurteilung des Erziehungsurlaubs	101
5.6	Zusammenfassung	104
6.	Die Sicht der Arbeitgeber	109
6.1	Reaktionen der Betriebe auf das Verlangen nach Erziehungsurlaub	110
6.1.1	Anmeldung des Erziehungsurlaubs	110
6.1.2	Geschlechtsspezifische Unterschiede	111
6.1.3	Verlängerung des Erziehungsurlaubs.....	113
6.1.4	Zusammenfassung	114
6.2	Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den Betrieb	116
6.2.1	Generelle strukturelle Probleme	116
6.2.2	Die erste Zeit nach dem Erziehungsurlaub.....	120
6.2.3	Probleme mit Wiedereinsteigern.....	122
6.2.4	Zusammenfassung	125
6.3	Auswirkungen des Erziehungsurlaubs für die Mitarbeiter aus der Sicht der Betriebe	127
6.3.1	Soziale Auswirkungen.....	127
6.3.2	Berufliche Auswirkungen	131
6.3.3	Strukturelle Auswirkungen	134
6.3.4	Zusammenfassung	137
6.4	Bewertung des Erziehungsurlaubs seitens der Arbeitgeber und die Rolle der Betriebe	140
6.4.1	Überlegungen zur Gestaltung des Erziehungsurlaubs	140
6.4.2	Väter und Erziehungsurlaub aus der Sicht der Betriebe.....	142
6.4.3	Zusammenfassung	144
6.5	Die Position der Personalvertretungen	145
6.6	Zusammenfassung	147
7.	Verbesserungsvorschläge aus der Sicht junger Eltern.....	151
7.1	Bedingungen für Erziehungsurlaub aus der Sicht der Väter.....	151
7.2	Wie könnte die Motivation von Vätern für den Erziehungsurlaub gestärkt werden?	155
7.2.1	Was müßte sich in der Gesellschaft verändern?	156
7.2.2	Was müßte sich im Bereich Arbeit und Beruf verändern?	157

7.3	Erwartungen der Väter bezüglich Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub	158
8.	Zusammenfassung, Diskussion, Empfehlungen	161
8.1	Zusammenfassung	161
8.2	Diskussion	168
8.3	Empfehlungen.....	170
Literatur	175

Vorwort

Eine Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes im Jahr 1992 ermöglicht es Eltern seitdem, sich bis zu drei Mal beim Inanspruchnehmen des Erziehungsurlaubes abzuwechseln (§ 16, Abs. 1 BErzGG). Dadurch wollte der Gesetzgeber die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung und -erziehung erleichtern und somit erhöhen.

Doch trotz dieser gesetzlichen Förderung scheint sich eine partnerschaftliche Aufteilung des Erziehungsurlaubes nicht durchzusetzen. So zeigt sich zum einen – beispielsweise durch die Forschungsergebnisse der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der Universität Bamberg –, daß in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Ehepartner bereits vor der Realisierung einer Elternschaft darin übereinkommen, daß die Frau den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wird. Nur etwa 5% der Ehepaare planen, den Erziehungsurlaub untereinander aufzuteilen.

Zum anderen weisen Forschungsdaten nach, daß die tatsächliche Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes durch Männer sogar noch unter dem geplanten Ausmaß liegt: Bundesweit nehmen nur ca. 2% der Väter Erziehungsurlaub in Anspruch, trotz Beschäftigungsgarantie und Kündigungsschutz.

Da bislang über die Gründe dieser Zurückhaltung bei den Männern nur Vermutungen angestellt, aber kaum wissenschaftlich gesicherte Aussagen getroffen werden konnten, schien die Durchführung einer eigenen Untersuchung zu diesen Themen notwendig.

Im Zentrum des Interesses standen hierbei insbesondere die folgenden beiden Fragestellungen: Welche Hinderungsgründe sehen jene Männer, die den Erziehungsurlaub zwar in Anspruch zu nehmen beabsichtigen, dieses Vorhaben aber schließlich doch nicht realisieren? Durch welche Maßnahmen könnten diejenigen Männer, die eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes gar nicht in Erwägung ziehen, künftig dazu motiviert werden?

Die Studie, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit gefördert wurde, besteht aus zwei Teilen, einem quantitativen und einem qualitativen.

Quantitative Teilstudie:

In der quantitativen Teilstudie wurden ca. 1000 junge Väter schriftlich und telefonisch befragt – aufbauend auf den Daten des „Bamberger Ehepaar-Panels“¹ einer Längsschnittstudie, an der 1500 junge Ehepaare aus den alten Bundesländern und 600 aus den neuen Bundesländern teilnahmen, und den Daten des „Bamberger NEL-Panel“², einer Längsschnittstudie, bei der in enger konzeptioneller Anlehnung an das Bamberger Ehepaar-Panel“ 900 nichteheliche Lebensgemeinschaften befragt wurden.

Qualitative Teilstudie:

Daneben konnte bei einem kleinen Teil der befragten Familien eine qualitative Teilstudie durchgeführt werden, deren Ergebnisse im Kontext der Gesamtstudie gesehen werden müssen. Die hier vorgelegten Resultate sind lediglich als Zwischenergebnisse anzusehen. Zwar sind sie bedeutsam genug, um einem kleinen Kreis von Interessenten zugänglich gemacht zu werden, doch darf man dabei nicht vergessen, daß die Resultate keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, was auch nicht der Zielsetzung dieser Teilstudie entspricht.

Wir möchten uns an dieser Stelle besonders bei den jungen Familien und bei den Betrieben bedanken, die die Mühen und den erheblichen Zeitaufwand eines qualitativen Interviews auf sich genommen haben und zu ausführlichen Gesprächen bereit waren. Ebenso richtet sich unser Dankeschön an unsere kompetenten und sehr engagierten Interviewerinnen, die wesentlich zum Gelingen der qualitativen Teilstudie beigetragen haben.

Prof. Dr. L. A. Vaskovics

Bamberg, August 1998

-
- 1 Das „Bamberger-Ehepaar-Panel“ ist die an der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der Universität Bamberg (SOFOS) – unter der Leitung von L. A. Vaskovics – durchgeführte soziologische Teilstudie des Gesamtprojekts „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“, das vom Bundesministerium für Familie und Senioren finanziert wurde (zur Untersuchungsanlage vgl. Schneewind, Vaskovics et al. 1992).
 - 2 Das „Bamberger-NEL-Panel“ wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit gefördert und ebenfalls von der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der Universität Bamberg (SOFOS) – unter der Leitung von L. A. Vaskovics – durchgeführt. (vgl. Vaskovics, Rupp 1995).

1. Problemstellung, Zielsetzung, Untersuchungsmodell, Stand der Forschung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

In Deutschland reichen die Diskussionen und Überlegungen zur Erneuerung des Anspruchs der Mütter auf Freistellung von der Erwerbsarbeit nach der Geburt ihres Kindes bis in die 60er Jahre zurück. Erst 1986 wird die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub gesetzlich garantiert durch die Verabschiedung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG). Dieses Gesetz legte die Dauer des Erziehungsurlaubes anfänglich auf 10 Monate fest und gestattete es den Eltern, sich bei der Inanspruchnahme einmal abzuwechseln. 1992 wurde die Höchstdauer des Erziehungsurlaubs schließlich auf 36 Monate angehoben. Was darüber hinaus für unsere Fragestellung aber besonders relevant ist, ist die Tatsache, daß sich die Eltern – ebenfalls seit 1992 – bis zu drei Mal bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs abwechseln können (§ 16, Abs. 1 BERzGG).

An diese Reform des Gesetzes war insbesondere bei Vertretern und Vertreterinnen der Familien- und Frauenpolitik die Hoffnung geknüpft, daß viele Männer nun von dieser Möglichkeit auch Gebrauch machen würden. Sie richteten wiederholt diesbezügliche Appelle an die Männer.

Doch die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Männer blieb bis heute eine Ausnahme. Zwar ist die Anzahl der Väter, die im Zeitraum von 1987 bis 1995 Erziehungsurlaub genommen haben, leicht gestiegen, doch hat sich der Anteil der Männer an allen Personen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, lediglich von unter einem auf nur knapp über ein Prozent erhöht. Für die Nichtinanspruchnahme des Erziehungsurlaubs seitens der Männer werden in der öffentlichen Diskussion und in der wissenschaftlichen Forschungsliteratur insbesondere folgende Gründe genannt:

- Unverträglichkeit der männlichen Berufskarriere mit einer zeitlichen Unterbrechung (Sicht der Männer)
- Erschwerung der Inanspruchnahme durch innerbetriebliche Zusammenhänge
- Größerer Einkommensverlust als bei Inanspruchnahme durch die Frauen (durchschnittlich geringere Bezahlung der Frauen)

- Vorurteile und Traditionen

Über diese Gründe gibt es jedoch kaum weiterführende wissenschaftlich gesicherte Aussagen. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang schien es, zu klären, welche Gründe jene Männer, die den Erziehungsurlaub vor Geburt des Kindes durchaus auch für sich in Erwägung ziehen, sich dann jedoch dagegen entscheiden, hierfür anführen. Es ist außerdem zu klären, wie Männer, die nicht beabsichtigen, den Erziehungsurlaub zu beanspruchen, künftig unter veränderten Rahmenbedingungen motiviert werden könnten, dies zu tun.

Im Rahmen dieser Untersuchung sollten in erster Linie die Gründe der Nichtinanspruchnahme unter besonderer Berücksichtigung der innerfamilialen Rollenkonflikte, Reaktionen des sozialen Umfeldes, der Arbeitswelt und gesamtgesellschaftlicher Akzeptanz erforscht werden. Die Gründe sollten aus Sicht der betroffenen Väter unter Berücksichtigung ihrer bisherigen Lebensverläufe und ihrer beruflichen sowie finanziellen Situation ermittelt werden.

Aus dieser generellen Zielsetzung lassen sich im einzelnen folgende Forschungsfragen ableiten:

- Welche Hindernisse sehen Männer bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs?
- Welche Nachteile antizipieren Männer als Konsequenz der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs?
- Mit welcher Reaktion des sozialen Umfeldes rechnen sie im Falle der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs?
- Welche Voraussetzungen seitens des Beschäftigungssystems müssen gewährleistet sein, um die Akzeptanz des Erziehungsurlaubs bei den Männern zu erhöhen?
- Welche Vorschläge machen Männer zur Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs?
- Welche Maßnahmen sind geeignet, um Männer, die Erziehungsurlaub nicht in Anspruch nehmen wollen, hierzu zu motivieren?
- Wie steht der Arbeitgeber zur Frage der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer?

- Wie werden innerbetriebliche Folgen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer gesehen?
- Welche innerbetrieblichen Umsetzungen sozialpolitischer Vorgaben hinsichtlich der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub halten Männer – je nach familialen Voraussetzungen – für besonders wichtig?
- Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft zur Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs je nach beruflicher Position, Einkommen und Bildung?
- Gibt es diesbezüglich Unterschiede zwischen Männern in den alten und neuen Bundesländern?

1.2 Erklärungsansatz

Erziehungsurlaub ist eines der Instrumente, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen. Die Problematik, Familie und Beruf zu vereinbaren, wurde in Deutschland im Laufe der vergangenen drei Jahrzehnte besonders als Problem weiblicher Lebenspläne und Lebensverläufe thematisiert (vgl. zusammenfassend Hoff 1987, Höpflinger u.a., 1991, Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, 1984). Erst in jüngster Zeit wurde vor allem in der politischen Diskussion die „Vereinbarkeitsproblematik“ auch auf männliche Lebensläufe bezogen. Gefordert wurde diese Diskussion in erster Linie von Frauen, die ihren Anspruch auf Gleichberechtigung sowohl hinsichtlich des Erwerbslebens als auch – als Konsequenz daraus – des Familienlebens immer selbstbewußter öffentlich artikulierten. Dementsprechend forderten sie eine stärkere Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Erziehung, selbst wenn dies zu Lasten der beruflichen Karriere der Männer gehen sollte. Dadurch angeregt, wurde die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in politischen und juristischen Diskussionen thematisiert, was schließlich zu Änderungen im Ehe- und Familienrecht führte.³

Eine relativ geringe Rolle spielt in dieser Diskussion das Bestreben der Männer selbst, mehr Spielräume für ihre Beteiligung an der Erziehung und für die Entlastung der Frau bei der Familienarbeit zu erwirken – auf dem Wege innerbetrieblicher Sonderregelungen oder durch gesetzliche Regelungen.

3 Gleichberechtigungsgesetz von 1958, Eherechtsreformgesetz von 1977, insbes. die darin enthalten Abschaffung der gesetzlichen Festlegung zur familiären Arbeitsteilung.

So wird auch die aktuelle Diskussion über die Beteiligung von Männern an der Familienarbeit nach wie vor primär im Hinblick auf weibliche Lebensverläufe geführt. Die als eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gedachte gesetzliche Regelung mit der darin enthaltenen Möglichkeit, frei zu entscheiden, welches Elternteil wann den Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, berücksichtigt noch immer die Anliegen und Interessen der Frauen in stärkerem Ausmaß als jene der Männer.

Männer, die sich entscheiden, von den nun gesetzlich geschaffenen Möglichkeiten Gebrauch zu machen und ihre berufliche Tätigkeit zeitweilig zugunsten familiärer Aufgaben zu unterbrechen, sehen sich mit vielfältigen kulturellen, sozialen, ökonomischen und rechtlichen Gegebenheiten konfrontiert, die ihre Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs eher erschweren. Auf diese Zusammenhänge soll nachfolgend kurz eingegangen werden.

Die Entscheidung eines Mannes, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, tangiert das Verständnis der traditionellen und immer noch weit verbreiteten Vaterrolle. Nach diesen Rollenvorstellungen sind Männer vorrangig für diejenigen für die Familie wichtigen außerfamilialen Ressourcen zuständig, die die Familie nicht selbst erzeugen kann und die daher erschlossen werden müssen, wie beispielsweise Einkommen, Bildungsmöglichkeiten, Güter des täglichen Bedarfs, Konsumgüter etc. In ihrer Rolle als Ernährer sind Männer somit in erster Linie für die materielle Versorgung des Kindes und für die Gestaltung der auf die kindliche Situation einwirkenden unmittelbaren Wohnbedingungen, Bedingungen schulischer und beruflicher Bildung und Weiterbildung, der Freizeit etc. verantwortlich. Komplementär zu dieser Vaterrolle beinhaltet die Mutterrolle stärker solche Kompetenzen, die sich auf das Binnenverhältnis der Familie richten, wie beispielsweise die Fähigkeit der emotionalen Zuwendung, der Konfliktlösung und somit der Integration der Familie. Dieses Verständnis von der Vater- und Mutterrolle ist nach wie vor so fest in der Kultur der deutschen Gesellschaft verankert, daß eine Abweichung von ihr im sozialen Kontext „legitimationspflichtig“ ist und explizit oder implizit sanktioniert wird, beispielsweise durch die Reaktionen von Nachbarschaft, Verwandtschaft, Freundeskreis und im Betrieb. Männer, die beabsichtigen „in den Erziehungsurlaub zu gehen“ und dadurch zeitweilig die Ernährerrolle nicht wahrzunehmen, geraten somit unter Legitimationsdruck und in einen Interrollenkonflikt. Die Entscheidung von Männern *für* den Erziehungsurlaub kommt daher einer Entscheidung *gegen* bestimmte Normen der traditionellen, kulturell in unserer Gesellschaft verankerten Vaterrolle gleich.

Die Entscheidung für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs tangiert darüber hinaus die traditionelle Rolle als Ehemann. Obwohl die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau im Ehe- und Familienrecht die traditionelle, hierarchische Beziehung zwischen Männern und Frauen rechtlich beseitigt hat, beanspruchen viele Männer im Familienalltag noch immer eine Vorrangstellung – beispielsweise hinsichtlich Selbstbestimmungsrecht und Entscheidungsmacht, – die im traditionellen Rollenverständnis verankert ist. Zwar gibt es diesbezüglich offensichtlich erhebliche Schichtunterschiede, doch gilt wohl im allgemeinen, daß die Mehrzahl der Männer nach wie vor – explizit oder implizit – auf ihrer Vorrangstellung in der Partnerschaft beharren. Hauptgrund dieses Anspruches scheint der Umstand zu sein, daß durch ihre Berufstätigkeit die für die Familie unbedingt notwendigen ökonomischen Ressourcen erschlossen werden. Durch eine Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit würde für diese Männer somit die Quelle ihrer Macht verlorengehen. Die Entscheidung eines Mannes für einen Erziehungsurlaub bedeutet daher in vielen Fällen nicht nur ein bewußtes Eingehen eines materiellen Abhängigkeitsverhältnisses, sondern zugleich einen bewußten Verzicht auf eheliche oder nichteheliche Machtressourcen in der Partnerschaft.

Die Entscheidung der Männer für den Erziehungsurlaub tangiert natürlich auch die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im häuslichen und familiären Bereich. Die bis dahin gesetzlich festgeschriebene Zuteilung der Hausarbeit an die Frau wird zwar 1977 durch das Ehereformgesetz beseitigt, in der Realität herrscht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung jedoch trotz allem vor. Unterstützt und gestärkt wird sie nicht nur durch die bislang übliche Alltagskultur, sondern auch durch einzelne rechtliche Bestimmungen, wie beispielsweise durch § 1356 Abs. 2 BGB, in welchem festgehalten wird, daß die Ehefrau in verstärktem Maße auf die Belange der Familie Rücksicht zu nehmen hat, wenn beispielsweise Kinder zu pflegen und zu erziehen sind. Somit setzt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie diejenigen Männer, die eine Entscheidung für den Erziehungsurlaub getroffen haben, auch in dieser Hinsicht unter Legitimationsdruck (z.B. im Bekannten- und Freundeskreis, im Kreis der Kollegen, bei Vorgesetzten usw.).

Diese Zusammenhänge machen deutlich, daß die vorherrschende Familienstruktur – mit ihrer traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und dem dieser Arbeitsteilung zugrunde liegenden Rollenverständnis – es Männern geradezu nahelegt, sich gegen einen Erziehungsurlaub zu entscheiden.

Eine Reihe anderer, nichtfamiliärer Zusammenhänge üben einen ähnlichen Einfluß aus, von welchen hier nur der betriebliche Kontext näher ausgeführt werden soll. Sowohl wissenschaftliche Exploration als auch Alltagsbeobachtungen zeigen auf, daß innerbetriebliche Gegebenheiten, wie z.B. Einschränkung der Entscheidungsfreiheit, Beeinträchtigung von Gestaltungsspielräumen der Personal- und Arbeitsorganisation und unbefriedigende Lösung des Vertretungsproblems, es Männern in stärkerem Ausmaß erschweren, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, als Frauen. In der Forschungsliteratur wird in diesem Zusammenhang von dem Fehlen „vätergerechter Personalpolitik“ gesprochen. Abgesehen von negativen Reaktionen der Arbeitskolleginnen, wie beispielsweise Spott und Unverständnis, sind es insbesondere diese innerbetrieblichen Strukturen, die für Männer die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erschweren.

Neben solchen Zusammenhängen, die theoretisch auf der Meso-Ebene anzusiedeln sind, wird die Entscheidung der Männer darüber hinaus durch verschiedene makrostrukturelle Faktoren beeinflusst. An erster Stelle muß hier eine Leistungsorientierung genannt werden, die in unserer Gesellschaft fest im traditionellen Wertesystem verankert und in vielerlei Hinsicht noch geschlechtsspezifisch ausdifferenziert ist. Aus ihr resultieren sowohl Erwartungen bezüglich der Berufskarriere von Männern, als auch geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Letztere wiederum führen dazu, daß die Einkommenseinbuße größer ist, wenn der Vater Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, als wenn die Frau ihre Berufstätigkeit unterbricht. In diesem Zusammenhang äußern häufig auch Frauen die Angst, die berufliche Sicherheit ihrer Männer durch eine Unterbrechung zu gefährden. Es liegt auf der Hand, daß auch diese Faktoren Männer eher davon abhalten, sich für den Erziehungsurlaub zu entscheiden.

Nachfolgendes Modell soll die Bedingungen und Faktoren, die eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer begünstigen bzw. behindern, nochmals im Überblick aufzeigen.

		Väter und Erziehungsurlaub: begünstigende Faktoren	Väter und Erziehungsurlaub: behindernde Faktoren
makro-strukturelle Bedingungen		<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung einer neuen Option auch für Väter durch die Wählbarkeit des Erziehungsurlaubs - Abschaffung von geschlechtsspezifischen Bildungs- und Ausbildungsbeschränkungen - Durchsetzung des Gebots der Gleichberechtigung hinsichtlich Erwerbsbeteiligung - Bedeutungsrückgang der Familiennährerrolle des Mannes durch Zunahme von Frauen in höheren beruflichen Positionen und Einkommensklassen - gesellschaftliche Verbreitung eines egalitären Rollenverständnisses in der Partnerschaft - gesellschaftliche Veränderungen der Elternrollen („Neue Väter“) 	<ul style="list-style-type: none"> - Integration der traditionellen Vaterrolle in das gegenwärtige Kultursystem - Integration der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie - kulturelle Erwünschtheit erfolgreicher männlicher Berufskarrieren - Bestehen von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden - drohende Arbeitslosigkeit der Männer
Meso-Ebene	betriebliche Bedingungen		<ul style="list-style-type: none"> - Erwartung negativer innerbetrieblicher Auswirkungen z.B. Einschränkung der personalwirtschaftlichen Entscheidungsmöglichkeiten und der Gestaltungsspielräume innerhalb der Personal- u. Arbeitsorganisation, Vertretungsprobleme - Fehlen von „vätergerechter“ Personalpolitik - innerbetriebliche negative Sanktionierung
	familienstrukturelle Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherstellung der Eltern als „Dauerpflegepersonen“ - veränderte Familienstrukturen, wie beispielsweise ein egalitäres Partnerschaftsverhältnis und eine enge Vater-Kind-Beziehung 	<ul style="list-style-type: none"> - größerer Einkommensverlust bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Väter - autoritäres, männerdominiertes Partnerschaftsverhältnis - größere berufliche Nachteile für den Vater

		Väter und Erziehungsurlaub: begünstigende Faktoren	Väter und Erziehungsurlaub: behindernde Faktoren
		<ul style="list-style-type: none"> - bessere berufliche Position der Frau und damit verbundene Konsequenzen wie größerer Einkommensverlust 	
individuelle Ebene		<ul style="list-style-type: none"> - Wertschätzung der Berufstätigkeit der Partnerin - Angst vor einer Gefährdung der Partnerschaft bei Nichtinanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater - Wunsch nach stärkerer Emotionalisierung des Vater-Kind-Verhältnisses - neues Verständnis von Eltern- und insbesondere von Vaterschaft („aktive Vaterschaft“) 	<ul style="list-style-type: none"> - traditionelles, geschlechtsspezifisches Verständnis von Partner- und Elternschaft - Wunsch der Mutter, selbst Erziehungsurlaub nehmen zu können - Abneigung des Mannes gegen die Übernahme von Hausarbeit, die mit wenig Prestige verknüpft ist

Dieses Modell enthält sowohl Einflußfaktoren auf Mikro-, Meso- und Makro-Ebene, die die Entscheidung für den Erziehungsurlaub seitens der Männer erschweren, als auch solche, die einer solchen Entscheidung förderlich sind. Auf diese soll nachfolgend kurz eingegangen werden.

- Ein historischer Vergleich zeigt, daß auf der gesellschaftlichen Makro-Ebene ein Wandel insofern stattgefunden hat, als Erziehungsurlaub mittlerweile auch für Väter eine wählbare Alternative ist. Diese neue Möglichkeit, von der manche Männer – trotz aller Hindernisse – auch Gebrauch machen *wollen*, stellt jedoch zugleich eine moralische *Verpflichtung* dar, der sich einige Männer nicht entziehen können.
- Aufgrund der höheren schulischen und beruflichen Qualifizierung der Frauen sehen sich immer mehr Männer mit der Tatsache konfrontiert, daß ihre Partnerinnen die gleichen beruflichen bzw. ökonomischen Argumente für eine berufliche Kontinuität in die Waagschale werfen können wie sie selbst.
- Positiv auf die Entscheidung der Männer, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, wirkt die hohe Wertschätzung von Elternschaft und Vaterschaft, die in unserer Gesellschaft vorherrscht. Aus dieser Einstellung

erwachsen auch normative Verpflichtungen, beispielsweise gegenüber dem Kind.

- Der Mangel an außerfamilialen Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder ist Grund für manche Väter, mangels anderer Alternativen zeitweilig ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen.
- Auch das Gebot der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt und dessen Sanktionierung, z.B. durch Gleichstellungsbeauftragte, soll Männer in ihrer Entscheidung bestärken, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen.
- Sowohl die Veränderungen des geschlechtsspezifischen Rollenverständnisses als auch die des Rollenverständnisses innerhalb der Familie, die sich insbesondere bei der jüngeren Generation beobachten lassen, sehen eine verstärkte Beteiligung von Männern an der Erziehungsarbeit vor.
- Einflußfaktoren auf der betrieblichen Ebene, die eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer fördern, können derzeit nicht genannt werden.
- Auf der familialen Ebene spielt wohl die Tatsache eine Rolle, daß junge Eltern, bei denen die Frau den ganzen Erziehungsurlaub nicht allein in Anspruch nehmen kann und/oder will, sich den Erziehungsurlaub lieber aufteilen als die Erziehung ihrer Kleinkinder einer anderen Person zu überlassen.

Auf der individuellen Ebene sind folgende Einstellungen zu nennen, aufgrund derer sich manche Männer für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs entscheiden:

- Sie respektieren die Berufswünsche der Frauen, um die Partnerschaft nicht zu gefährden, insbesondere dann, wenn aus der Unterbrechung für die Frauen größere berufliche Nachteile erwachsen würden als für sie selbst.
- Ihr Verständnis von Vaterschaft entspricht dem Bild des „neuen“ aktiven Vaters, der für ein intensiveres Vater-Kind-Verhältnis auch negative Folgen für die berufliche Karriere in Kauf nimmt.

Es ist zu vermuten, daß diese genannten Einflußfaktoren und Gründe das Spannungsfeld bilden, in welchem das tatsächliche Verhalten von Männern stattfindet und durch welches es erklärt werden kann.

1.3 Stand der Forschung

Im nachfolgenden Überblick wird nur diejenige Forschungsliteratur berücksichtigt, in welcher die zeitweilige hauptverantwortliche Übernahme der Hausarbeit *und* der Kinderbeaufsichtigung durch Männer, die während dieser Zeit auf eine eigene außerhäusliche berufliche Tätigkeit verzichten, thematisiert wird. Hier wird weder über die Ergebnisse zahlreicher Zeitbudgetstudien, die unter anderem auch die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit untersuchen, noch über die Ergebnisse jener Familienstudien berichtet, die die geschlechtsspezifische Rollengestaltung bei der Arbeits- teilung in der Familie erforschen.⁴

Seit Mitte der 80er Jahre thematisieren auch berufstätige Väter die Eltern- schaft aus der Perspektive der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch im Gutachten des *Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen* beim *Bun- desministerium für Jugend, Familie und Gesundheit* zum Thema „Familie und Arbeitswelt“⁵ wird unter Hinweis auf Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschung die veränderte Sicht des Vaters und seine Bedeutung für die Sozialisation des Kindes hervorgehoben. Aus diesem Gutachten geht hervor, daß bereits Untersuchungen aus den 60er und 70er Jahren Hinwei- se darauf enthalten, daß sich das Rollenverständnis des Mannes in Bezug auf die Familientätigkeit gewandelt hat. Des weiteren wird festgehalten, daß es privat und öffentlich weitgehend akzeptiert sei, wenn der Mann Auf- gaben bei der Kinderbetreuung und -erziehung sowie im Haushalt über- nimmt, allerdings dürfe die Ausübung seiner Berufssolle nach wie vor durch seine Familientätigkeit nicht beeinträchtigt werden.⁶ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird also auch auf *männliche* Lebensläufe bezogen. Lö- sungen für diese Problematik werden insbesondere im Rahmen von Mo- dellern der Arbeitszeit-Flexibilisierung gesucht. Auch die Situation der sog. „Hausmänner“ wird in diesem Gutachten bereits angesprochen. Themati- siert wird in diesem Zusammenhang jedoch nicht die Situation von Män- nern im Erziehungsurlaub, sondern die von alleinerziehenden Männern, die

4 Siehe hierzu die zusammenfassenden und resümierenden Beiträge von Z. Pleck (1979 u. 1982), R. Kössler (1984), Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (1984). H.- G. Krüsselberg u.a. (1986), R. Lewis (1986), Fthenakis (1988), R. Schulz (1990), F. Höpflinger (1991), S. Gräbe (Hg.) (1992), J. Künzler (1994), M. Garhammer (1995), K. Peinelt-Jordan (1996).

5 Siehe: BMJFG 1984.

6 BMJFG 1984: S.132ff.

durch die Doppelrolle von Erwerbs- und Familientätigkeit, Stigmatisierung etc. gekennzeichnet ist. Den damaligen Forschungsstand resümierend wird auf das veränderte Vater-Kind-Verhältnis hingewiesen, das sich durch stärkere Emotionalisierung auszeichnet, und auf das sich ändernde Vaterleitbild, das durch Schlagworte wie „neue Vaterschaft“ bzw. „aktive Vaterschaft“ bezeichnet wird. Ein Resümee des Beirates lautet: „Noch ist es eine Minderheit der Väter, die die Vaterrolle zunehmend bewußter wahrnimmt, warum solle aus dieser Minderheit keine Mehrheit werden?“ (BMJFG 1984, S. 134).

Der kleine Kreis der Männer, die in den 70er und Anfang der 80er Jahre unkonventionelles Familien- und Erwerbsverhalten praktizieren, bilden auch nach Strümpel u.a. (1987) nur die Spitze eines Eisbergs, dessen Sockel aus jenen Männern besteht, die zwar Familienarbeit *und* Berufstätigkeit in Form von Teilzeitarbeit anstreben, aber nicht realisieren können. Männer, die freiwillig ihre Erwerbsarbeit einschränken oder gar ganz unterbrechen, um sich ihren familiären Pflichten zu widmen, haben sich – das zeigt die Studie – gegen mannigfache Widerstände durchgesetzt. In den 80er Jahren handelt es sich bei den teilzeitbeschäftigten Hausmännern überwiegend um Abiturienten (50% Hochschulabsolventen), die im Dienstleistungssektor tätig sind. Der „typische Mann“ dieser Untersuchung ist durchschnittlich 30 – 40 Jahre alt, lebt mit einer Partnerin zusammen und hat ein bis zwei Kinder. Die Partnerin ist in der Regel berufstätig, verfügt über ein mit dem Partner vergleichbares Qualifikationsniveau, die Partnerin eines „Hausmannes“ teilweise sogar über ein höheres. Ein gutes und sicheres Einkommen der Frau, in manchen Fällen ihre Zugehörigkeit zum Öffentlichen Dienst, bilden schon in dieser Zeit die häufigsten Voraussetzung für ein unkonventionelles Erwerbsverhaltens des Mannes (S. 58 ff.). Fast alle Väter geben in dieser Studie an, sich aktiv um die Kinderbetreuung kümmern zu wollen (S. 84 ff.), viele nennen darüber hinaus als Beweggrund, der Partnerin die Berufstätigkeit ermöglichen zu wollen. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung handelt sich hierbei vielfach um sog. „späte Väter“, die sich den Wunsch nach einem Kind erfüllt haben, nachdem beide Partner eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen und Erfahrungen im Berufsleben gesammelt haben (S. 80ff.). Ein stark ausgeprägtes Motiv dieser Männern scheint auch der Wunsch zu sein, nicht nur für den Beruf leben zu wollen.

Für die meisten in dieser Untersuchung befragten Paare ist das unkonventionelle Erwerbsverhalten des Mannes Teil einer allgemeinen Lebensorientierung und -gestaltung, die nicht nur hinsichtlich der männlichen Erwerbsbeteiligung unkonventionell ist (S. 11). Vielmehr wird ihr gesamtes Wertesystem als „postmaterialistisch“ und „emanzipatorisch“ beschrieben.

Zwei Drittel der befragten teilzeitbeschäftigten Männer und „Hausmänner“ geben an, daß sie bei der Durchsetzung ihrer Entscheidung erhebliche Widerstände zu überwinden hatten. Geschäftsleitung und direkte Vorgesetzte sperrten sich nicht allein mit betriebswirtschaftlichen Argumenten, sondern äußerten häufig auch stark emotional gefärbte Vorbehalte gegenüber solchen Männern, die nicht dem Beruf Vorrang vor familiären Interessen geben wollten. Sowohl Betriebsräte und Kollegen als auch die Eltern der befragten Männer reagierten mehrheitlich zurückhaltend bzw. negativ (S. 12 u. 102ff.).

Die meisten teilzeitbeschäftigten Männer und „Hausmänner“ und ihre Partnerinnen haben sich von vorne herein auf einen geringeren finanziellen Spielraum eingestellt, was jedoch deshalb nicht zu Konflikten führt, weil für viele ein gewisser Konsumverzicht ihrem Lebensstil und ihren Werten entspricht (S. 145ff.).

Das intensive Erleben der Kinder wird von den meisten Vätern als beglückend empfunden; ihre Entscheidung für die eingeschränkte und zeitweise Unterbrechung der Erwerbsarbeit bezeichnen diese als „Hauptgewinn“ (S. 16).

Dennoch räumen die Autoren dieser Untersuchung der Rolle des „Hausmannes“ wenig Chancen für die Zukunft ein, wohl aber dem Modell des Teilzeitarangements (S. 17).

Mit dem Thema „Erziehungsurlaub für Väter“ beschäftigt sich auch eine durch das *Institut für praxisorientierte Sozialforschung* (IPOS) im Jahr 1991 durchgeführte Untersuchung. Dieser Studie zufolge finden 69% der befragten westdeutschen Männer und 69% der westdeutschen Frauen die Möglichkeit gut, daß der Vater den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen kann. Bemerkenswert ist jedoch, daß 29% der westdeutschen Frauen diese Möglichkeit als *nicht* gut bewerten. In Ostdeutschland ist die ablehnende Haltung bei den Frauen sogar noch stärker verbreitet (S. 35ff.). Es zeigen sich jedoch Unterschiede hinsichtlich des Alters: Während im Westen drei Viertel der jüngeren Befragten die Möglichkeit für Männer, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, begrüßen, lehnen 54% der Befragten zwischen 60-69 Jahren diese Möglichkeit grundsätzlich ab. Darüber hinaus zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Einstellung zu dem Thema „Erziehungsurlaub für Väter“ und der formalen Bildung der Befragten: Mit zunehmender Bildung steigt auch die Akzeptanz dieser Möglichkeit (IPOS, 1991, S. 44f.).

Des weiteren fördert diese Untersuchung das äußerst interessante Ergebnis zu Tage, daß zwar ca. zwei Drittel der Befragten die Möglichkeit für Männer, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, als gut bewerten, die Akzeptanz dieser Möglichkeit jedoch merklich zurückgeht, wenn die Frage des Erziehungsurlaubs für Väter – ganz konkret – in Bezug auf die *eigene* persönliche Situation gestellt wird: Sowohl im Westen als auch im Osten fänden es nur etwa 50% der Befragten gut, wenn in der eigenen Familie der Mann den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen würde; genauso viele der Befragten fänden es nicht gut (S. 47). Dabei sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen – sowohl im Osten als auch im Westen – sehr gering (S. 47).

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung, die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführt wurde, machen außerdem deutlich, daß ein großer Teil der Betriebe den Erziehungsurlaub als „Beeinträchtigung von Gestaltungsspielräumen der Personal- und Arbeitsorganisation“ bewertet.

Auf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht der Väter geht eine vor kurzem vorgelegte Arbeit von Peinelt-Jordan (1996) ein. Diese Arbeit gibt u.a. einen guten Überblick über jene gesetzlichen Regelungen und Maßnahmen, die es Männern erleichtern soll, Beruf und Familie zu vereinbaren (Erziehungsurlaub, Freistellung zur Betreuung kranker Kinder, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Individualarbeitsverträge etc.). Insgesamt kommt der Autor zu der Einschätzung, daß solche Regelungen zwar bessere Voraussetzungen für die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit schaffen, doch scheinen – in Hinblick auf die Tatsache, daß sich seit 1987 der Anteil jener Männer, die Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, zwar erhöht hat, aber die Männer, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, dennoch eine Seltenheit darstellen – die Wirkung solcher Maßnahmen auf das Verhalten der Männer vermutlich sehr gering zu sein.

Tabelle: Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub, 1987 bis 1993

Jahr	abhängig Beschäftigte in Erziehungsurlaub	davon Männer		Erziehungsbeurlaubte mit Teilzeitbeschäftigung	
		Anzahl - 1 -	Anzahl - 2 -	in % v. Sp. 1 - 3 -	gesamt in % v. Sp. 1 - 4 -
alte Bundesländer					
1987	267 338	1 824	0,68	2,6	9,5
1988	283 404	1 875	0,66	2,2	10,1
1989	295 973	2 318	0,78	2,6	10,4
1990	308 914	2 616	0,85	3,3	13,2
1991	339 300	3 458	1,02	3,5	11,8
1992	353 493	3 910	1,11	3,6	16,0
1993	333 150	4 339	1,30		
1994	376 317	5 564	1,48		
neue Bundesländer					
1991	66 305	23,5	0,35	1,3	6,8
1992	45 656	319	0,70	3,0	8,2
1993	38 289	397	1,04		
1994	36 382	485	1,33		
Deutschland					
1991	405 605	3 693	0,91		
1992	399 149	4 229	1,06		
1993	371 439	4 736	1,27		
1994	412 699	6 049	1,46		

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1991 – 1995

Diese amtlichen Zahlen bestätigen entsprechende Ergebnisse aus empirischen Studien, die auf unterschiedlich umfangreichen Stichproben, die unabhängig voneinander gezogen wurden, basieren. Nach den Ergebnissen von Schneewind, Vaskovics u.a. über die Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen (1991) planen nur 3% der jungen Ehepaare eine gemeinsame Nutzung des Erziehungsurlaubs, und nur 0,4% sind sich darin einig, daß der Mann den Erziehungsurlaub nehmen soll. Nur 4 von 373 befragten Paaren (1,1%) nutzen die Möglichkeit des Mannes, einen Teil des Erziehungsurlaubs zu nehmen.

Das Deutsche Jugendinstitut stellte 1991/1992 durch eine international vergleichende Erhebung (1994) fest: „In Deutschland wurde 1992 das Erziehungsgeld von insgesamt 3 505 Eltern oder 0,46% aller Berechtigten im Wechsel genutzt“ (S. 19).

In ihrer Studie „Partnerschaftskarrieren. Entwicklungspfade nichtehelicher Lebensgemeinschaften“ kommen Vaskovics und Rupp zu dem Ergebnis: Vor der Geburt und solange die Kinder noch klein sind, entscheiden sich trotz der seit 1992 flexibleren Möglichkeiten des Erziehungsurlaubs fast alle Paare für eine traditionelle Rollenteilung. Die Frau übernimmt die Kinderbetreuung und gibt dafür ihre Berufstätigkeit auf bzw. reduziert sie. Für die Männer steht die Berufstätigkeit dagegen praktisch nie zur Disposition. Nur 6% der Männer stehen in keinem Arbeitsverhältnis, allerdings meist nicht aus familiären Gründen, sondern weil sie ihre Ausbildung noch nicht beendet haben oder arbeitslos sind. Nur 1% der Männer hat Erziehungsurlaub genommen.

Die Studie zeigt also, daß die Möglichkeit, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, fast ausschließlich von Frauen genutzt wird, und das, obwohl das Angebot des Erziehungsurlaubs bei beiden Elternteilen hohe Akzeptanz findet. Trotz der im Bundeserziehungsgeldgesetz festgelegten Möglichkeit einer gleichberechtigten Beteiligung von Männern an den familiären Aufgaben, die von den Männern selbst ganz offensichtlich auch gewünscht wird, werden entsprechende alternative Familienmodelle nicht in die Realität umgesetzt.

Durch die sukzessive Erweiterung der möglichen Dauer des Erziehungsurlaubs auf mittlerweile drei Jahre und die Möglichkeit der Partizipation beider Elternteile haben Paare inzwischen die Chance, das Problem der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit partnerschaftlich zu lösen, indem sie die traditionellen Rollenstrukturen auflösen. Dennoch – das zeigt die Untersuchung deutlich – machen nur weniger als ein Prozent der Väter von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die Zahlen belegen deutlich, daß es noch immer die Frauen sind, die beim Übergang zur Elternschaft zugunsten der Kinder ihre Berufstätigkeit unterbrechen, während die Männer weiterhin berufstätig bleiben. Diese traditionelle Rollenkonfiguration wird nach wie vor nur in Ausnahmefällen durchbrochen. An dieser Verteilung hat auch die zeitliche Ausweitung des Erziehungsurlaubs von 12 auf 18 Monate nichts geändert. Inwieweit die neueste Regelung, die die maximale Dauer des Erziehungsurlaubes auf 36 Monate festlegt und es Eltern ermöglicht, sich bis zu drei Mal beim Inanspruchnehmen des Erziehungsurlaubes abzuwechseln, hier einen Einfluß ausübt, bleibt abzuwarten.

Die Forschungsliteratur enthält auch einige Daten über die Gründe, die Männer für ihren Verzicht bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs vorbringen. Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich, daß am häufigsten finanzielle Gründe genannt werden (44%). Viele Männer sind der Ansicht, daß das Erziehungsgeld keinen ausreichenden Ersatz für ihr gegenwärti-

ges oder künftig erwartetes Einkommen darstellt und es nicht ausreichen würde, um die Familie zu ernähren. Fast ebenso viele (39%) geben an, daß in ihrem Beruf eine Unterbrechung real nicht möglich ist. Jeweils 13% wollen ihre beruflichen Karrierechancen nicht aufs Spiel setzen oder können sich nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben, da sie dies nicht ausfüllen würde und 11% haben Angst, den Anschluß im Beruf zu verlieren. Außerdem glauben nur 53% der Männer (aber zwei Drittel der Frauen), nach einem Erziehungsurlaub problemlos wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Gut ein Drittel der Männer gibt an, die Möglichkeit, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, von vornherein nicht in Betracht gezogen zu haben (Schneewind/Vaskovics u.a., 1994).

Nicht alle Männer scheinen aber mit dieser tatsächlich praktizierten traditionellen Arbeitsteilung zufrieden zu sein. Bei entsprechend besseren Rahmenbedingungen würden sie sich lieber in stärkerem Ausmaß an der Kinderbetreuung beteiligen als sie es tatsächlich tun. Viele Väter (zwischen 50 und 70%) geben an, daß sie sogar eine gleichmäßige Verteilung der Kinderbetreuung wünschten.

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist es aber offenbar nicht möglich, Kinderbetreuung und -erziehung in dem Verhältnis auf Mann und Frau zu verteilen, wie es den Partnern wünschenswert erscheint. Die gegenwärtig gegebenen Bedingungen bieten somit den meisten jungen Vätern einen ausreichenden Grund, sich – zum Teil gegen ihren Willen – nur in begrenztem Umfang an der Kinderbetreuung zu beteiligen (Schneewind/Vaskovics u.a. 1994).

Die Gründe, die Frauen dafür angeben, daß nur sie den Erziehungsurlaub genommen haben und ihre Partner nicht, zeigen darüber hinaus deutlich auf, daß nicht alle Frauen in die Rolle der Mutter und Hausfrau *gedrängt* werden. Zum Teil wählen Frauen diese Rolle bewußt selbst – zumindest für einen gewissen überschaubaren Zeitraum. Für sie stehen mehrheitlich kindbezogene Argumente im Mittelpunkt, die von den meisten Frauen höher bewertet werden als ihre Berufstätigkeit: 92% wollen das Kind selbst betreuen und 65% möchten zunächst „ganz für das Kind da sein“. Erst nachrangig werden die besseren Verdienstmöglichkeiten der männlichen Partner oder deren bessere Karrierechancen genannt (45%). Für einen nicht unerheblichen Teil der Frauen (34%) spielen finanzielle Gründe bei der Entscheidung eine Rolle, den Erziehungsurlaub allein zu nehmen, da sie ein geringeres Einkommen als der Mann haben und die finanzielle Einbuße durch den Ausfall eines Verdienstes dementsprechend geringer ausfällt. Jede dritte Frau gibt außerdem an, hinsichtlich Kinderpflege und Hausarbeit kompetenter als der Partner zu sein, und begründet damit, war-

um sie selbst diesen Part übernommen hat (Schneewind/Vaskovics u.a. 1994).

Dagegen nutzten in Schweden zu Beginn der 90er Jahre knapp 50% der Väter den Erziehungsurlaub, wenn auch nur etwas mehr als 10% der zur Verfügung stehenden Gesamtdauer. Dort werden – zwar lediglich für einen kürzeren Zeitraum – Lohnausgleichszahlungen von 90% auch für Männer bereitgestellt (DJI 1994, S. 15). Das DJI merkt dazu an: „Das bedeutet, daß selbst bei aktivsten politischen Bemühungen, Väter aktiver in die Nutzung des Erziehungsurlaubs einzubeziehen, wie sie in Schweden durchaus stattfanden, Männer im Durchschnitt nur etwas mehr als 10% der verfügbaren Zeit nutzen, daß also vor allem bei noch längeren, mehrjährigen Erziehungsurlauben selbst unter vergleichbaren ökonomischen und sozialen Bedingungen wie in Schweden auf absehbare Zeit keine Parität von Männern und Frauen in dieser Hinsicht zu erwarten ist“ (DJI 1994, S. 19). Die Autoren ziehen daraus den Schluß: „Das bedeutet nach unserer Einschätzung, daß der Erziehungsurlaub familienpolitisch in allen untersuchten Ländern auf absehbare Zeit im wesentlichen ein Projekt von Müttern bleiben wird, daß eine Gleichstellung am Arbeitsmarkt über das Mittel einer anteilig intensiven Nutzung solcher Beurlaubungen durch Väter eine Illusion bleibt. Über die Bedeutung der vereinzelt durch Männer als Modell für neue Familienformen ist damit jedoch nichts ausgesagt“ (ebd., S. 20). Darauf deutet auch die Tatsache hin, daß eine „zwangsweise“ Einbindung von Männern in den Erziehungsurlaub von Staats wegen bei der großen Mehrzahl der Frauen auf Ablehnung stößt.

2. Untersuchungsdesign und Stichprobe

Um der komplexen Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung gerecht zu werden, wurde bei der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ ein Forschungsdesign verwendet, das zwei methodisch unterschiedliche Teilstudien enthält:

- eine für die BRD repräsentativ angelegte *quantitative Teilstudie*, bei der 1.002 junge Väter telefonisch oder schriftlich in einer standardisierten Form befragt wurden und
- eine *qualitative Teilstudie*, bei der zusätzlich in 50 jungen Familien aus drei Bundesländern ausführliche narrative Interviews durchgeführt wurden. Um die betrieblichen Zusammenhänge und die Sichtweise der Arbeitgeber zu dieser Problematik einzubeziehen, wurden zusätzlich auch 32 Betriebe in die Studie einbezogen.

2.1 Methodische Anlage und Stichprobe der quantitativen Teilstudie

Zielsetzung der repräsentativen Befragung in den alten und neuen Bundesländern war es, zu ermitteln, aus welchen Gründen Männer nicht von der Möglichkeit Gebrauch machen, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Grundlage für die Stichprobenziehung waren 1.148 junge Familien, die in den beiden Längsschnittstudien „Bamberger-Ehepaar-Panel“ und „Bamberger-NEL-Panel“ befragt worden waren. Der Rückgriff auf diese beiden Längsschnittstudien erschien insofern als sinnvoll, als die in den Studien erstellten Datensätze, die nun einer Reanalyse unterzogen wurden, bereits umfangreiche Informationen erhielten – beispielsweise über sozio-demographische und sozialstrukturelle Merkmale der Befragten – und daher nicht nochmals abgefragt werden mußten.

Nach einem Pretest wurden im Zeitraum von Mitte Dezember 1995 bis Ende April 1996 insgesamt 1.002 Väter befragt, davon 916 telefonisch und 86 schriftlich. Das entspricht einer Ausschöpfungsquote der Stichprobe von insgesamt 87%. Die Interviewdauer betrug bei den telefonischen Befragungen durchschnittlich 15 – 20 Minuten. Eine schriftliche Befragung erfolgte in den Fällen, in denen entweder kein Telefonanschluß eruiert werden konnte oder die Väter während des Befragungszeitraums telefonisch nicht erreichbar bzw. mit einem telefonischen Interview nicht einverstanden waren.

Von den 1002 befragten Vätern kommen 864 aus den alten und 138 aus den neuen Bundesländern, das entspricht 86,2% bzw. 13,8% der Stichprobe. Im Vergleich zu den Zahlen der männlichen Wohnbevölkerung (80,5% : 19,5%) sind damit die Befragten aus Ostdeutschland leicht unterrepräsentiert.

Ein Unterschied zwischen den alten und den neuen Bundesländern zeigte sich hinsichtlich der *Familiengröße*: In den alten Bundesländern hatte über die Hälfte der Familien zum Zeitpunkt der Befragung zwei Kinder (56%), gut ein Drittel ein Kind (35%) und fast ein Zehntel drei oder mehr Kinder (9%). Im Gegensatz dazu dominierte bei den befragten Familien aus den neuen Bundesländern die Ein-Kind-Familie (57%), 39% hatten zwei und 4% drei oder mehr Kinder.

Auch hinsichtlich der *Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs* wurde ein Unterschied zwischen den alten und den neuen Bundesländern insofern sichtbar, als die jungen Eltern aus den alten Bundesländern diese familienpolitische Maßnahme bei ihrem letzten Kind häufiger in Anspruch nahmen als die jungen Familien, die in den neuen Bundesländern befragt wurden: 90% der Mütter⁷ aus den alten Bundesländern nutzten die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs, aber nur 74% aus den neuen Bundesländern. Unterschiedlich ist auch die *Dauer des Erziehungsurlaubs*: Während in den alten Bundesländern über die Hälfte der Frauen zwei Jahre oder länger Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen (55%), ist dies in den neuen Bundesländern bei nur 16% der Frauen der Fall. Hier werden dagegen häufiger kürzere Zeiträume (zwischen 7 und 24 Monaten) gewählt. So beträgt die durchschnittliche Dauer des Erziehungsurlaubs der befragten Mütter in den alten Bundesländern 27 Monate, in den neuen Bundesländern dagegen nur 19 Monate.

2.2 Methodische Anlage und Stichprobe der qualitativen Teilstudie

Um Einblick in das Zusammenspiel derjenigen Bedingungsbeziehungen zu gewinnen, die dazu führen, daß Männer Erziehungsurlaub beanspruchen bzw. nicht beanspruchen, wurden bei der qualitativen Teilstudie nur solche Familien befragt, deren Kind ab dem 1. Januar 1992 geboren wurde⁸, und die somit bereits die neue verbesserte Regelung nutzen konnten.

7 Nachdem die Gründe herausgefunden werden sollten, warum Männer den Erziehungsurlaub *nicht* in Anspruch nehmen, wurden die wenigen Männer aus den beiden Längsschnittstudien, die ihn genutzt hatten, bei dieser Stichprobe nicht berücksichtigt.

8 Der 01.01.1992 als Geburtstermin des Kindes gilt als Stichtag für das Inkrafttreten der neuen Erziehungsurlaubsregelung.

So konnten im Zeitraum von Dezember 1995 bis April 1996 insgesamt 99 qualitative Interviews bei 50 Familien⁹ durchgeführt werden.

Strukturiert wurden die Gespräche durch detaillierte Interviewleitfäden, die einerseits eine inhaltliche Fokussierung auf die interessierende Fragestellung ermöglichten, andererseits aber viele Freiräume ließen, um individuell auf den jeweiligen Gesprächspartner einzugehen. Die Eltern wurden jeweils getrennt voneinander befragt, um die subjektiven Beweggründe und die persönlichen Erfahrungen besser herausarbeiten zu können.

Die Interviews, die von sechs fachlich qualifizierten und geschulten Interviewerinnen durchgeführt wurden und – je nach Gesprächsbereitschaft und Mitteilungsbedürfnis des jeweiligen Gegenübers – zwischen 45 Minuten und 2 Stunden dauerten, wurden mittels Diktiergerät aufgezeichnet und sinngemäß transkribiert, wobei besonders anschauliche Aussagen wörtlich übernommen wurden.

Um gegebenenfalls Besonderheiten einzelner Bundesländer bzw. Unterschiede zwischen ihnen herauszufiltern zu können, wurden die Interviews in Bayern (19 Familien), Nordrhein-Westfalen (17) und Sachsen (14) durchgeführt.

Unter den 50 befragten Eltern waren 24, bei denen sich der Vater am Erziehungsurlaub beteiligt hat. Von diesen nahm in sieben Familien der Vater den Erziehungsurlaub allein in Anspruch, bei den restlichen 17 Familien wurde er geteilt, wobei nur zwei Paare von der Möglichkeit eines mehrmaligen Wechsels Gebrauch machten. Die Elternpaare, die sich bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs abwechselten, wählten am häufigsten diejenige Variante der Aufteilung, bei der die Mutter zunächst den kleineren Teil Erziehungsurlaub nimmt, im Anschluß daran der Vater die von der maximale möglichen Dauer noch verbleibenden 22 oder 24 Monate.

Zusätzlich wurde in den 32 Betrieben, in denen die bereits interviewten Männer beschäftigt waren, mit jeweils einem Vertreter der Arbeitgeberseite ein leitfadenorientiertes qualitatives Interview durchgeführt. Soweit es sich um mittelständische Privatunternehmen handelte, wurden überwiegend die Inhaber interviewt, bei größeren Privatunternehmen und bei Betrieben des öffentlichen Dienstes wurden die Interviews überwiegend mit dem zuständigen Personalchef geführt bzw. mit jenen Mitarbeitern, die von der Geschäftsleitung mit Fragen des Erziehungsurlaubs verantwortlich betraut wa-

9 Eine detaillierte Beschreibung zum methodischen Vorgehen und zur Rekrutierung der Stichprobe findet sich bei Rosenkranz/Rost/Schröther (1996): Väter und Erziehungsurlaub. Zwischenbericht über die qualitative Teilstudie. *ifb*-Materialien 7-96. Bamberg.

ren. Bei neun Betrieben konnte darüber hinaus auch die Sichtweise der Personalvertretung aufgezeichnet werden.

Die Hälfte der befragten Betriebe waren Privatunternehmen, d.h. Betriebe, die hinsichtlich der formalen Struktur deutlich privatwirtschaftlich ausgerichtet waren, die andere Hälfte öffentliche Körperschaften bzw. Einrichtungen, die sich an den Vorgaben des öffentlichen Dienstes orientieren oder eine entsprechende Struktur aufwiesen. 19 der 32 Unternehmen waren „Großbetriebe“ (über 100 Mitarbeiter), die übrigen 13 kleine oder mittelständische Betriebe.

3 Pläne und Einstellungen zum Erziehungsurlaub vor dem Übergang zur Elternschaft

Im Rahmen des Bamberger-Ehepaar-Panels wurden in der ersten Datenerhebungsquelle 1988 junge kinderlose Ehepaare kurz nach ihrer Eheschließung auch zur der von ihnen geplanten Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs befragt. Dieser Datensatz wurde hier einer Reanalyse unterzogen, um festzustellen, welche Vorstellungen Ehepartner in dieser Phase der Familienentwicklung von der möglichen zukünftigen Handhabung des Erziehungsurlaubs haben.¹⁰ Dabei wurden jedoch nur diejenigen Ehepaare in der Reanalyse berücksichtigt, die während des Beobachtungszeitraums der Längsschnittstudie (1988 – 1994) auch tatsächlich Eltern geworden sind.

Es zeigte sich, daß über die Hälfte der jungen Ehepaare über die Bedingungen des Erziehungsurlaubs gut informiert war. Nur etwa ein Viertel verfügte über völlig unzureichende Informationen, bei einem weiteren Viertel bestanden kleinere Informationslücken.¹¹ In diesem Zusammenhang stellte sich heraus, daß der Grad der Informiertheit mit der Aktualität der geplanten Elternschaft korrelierte: Junge Ehepaare, die ihr erstes Kind für die unmittelbare Zukunft – d.h. ein bis zwei Jahre nach dem Zeitpunkt der Befragung – geplant hatten, waren besser informiert als jene, die ihr erstes Kind zu einem späteren Zeitpunkt haben wollten. Zudem gab es geschlechtsspezifische Differenzen hinsichtlich dieses Kenntnisstandes: Frauen wußten in der Regel besser Bescheid über die Regelungen bzw. Modalitäten der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs.

Über diese Aspekte hinaus konzentrierte sich die Reanalyse im weiteren Verlauf ausschließlich auf die Männer¹², um zu ermitteln, ob sie damals – kurz nach ihrer Eheschließung – beabsichtigten, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, und wenn, in welcher Form.

10 Wie bereits in Kapitel 2 geschildert, soll hier noch einmal angemerkt werden, daß die erste Erhebung zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, als die gesetzlichen Regelungen des Erziehungsurlaubs noch nicht den heutigen Bestimmungen entsprachen. Darüber hinaus muß auch beachtet werden, daß sich die befragten Paare hinsichtlich ihrer Vorstellungen davon, wann sie Eltern werden wollten, unterschieden: Während einige sich schon sehr bald das erste Kind wünschten und andere noch ein wenig warten wollten, hatte eine dritte Gruppe noch keine genauen Vorstellungen zu diesem Thema.

11 So wußten sie beispielsweise nicht, wie lange sie Erziehungsurlaub nehmen konnten.

12 Und zwar – wie bereits erwähnt – nur auf diejenigen Männer, die während des Beobachtungszeitraumes der Längsschnittstudie (1988-1994) auch tatsächlich Vater geworden sind.

Tabelle 3.1 zeigt die grundsätzliche Bereitschaft dieser Männer, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Der Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern zeigt deutlich, daß der Anteil derjenigen in dieser Berechnung berücksichtigten Männer, die die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub sowohl für sich selbst als auch für die Ehefrau ausschlossen, in den alten

Tab. 3.1: Welche Angaben machen jung verheiratete Männer vor der Geburt des ersten Kindes zu den Vorstellungen und Plänen, die sie und ihre Partnerin hinsichtlich des Themas „Erziehungsurlaub“ haben? (Angaben in %)

Antizipierte Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ¹³	alte Bundesländer ¹⁴	neue Bundesländer ¹⁵
keine Inanspruchnahme geplant (weder Mann noch Frau)	10,4	4,2
Inanspruchnahme (durch Frau oder Mann) wahrscheinlich	19,4	18,8
Inanspruchnahme (durch Frau oder Mann) sicher	61,0	70,8
weiß nicht	9,2	6,3
n:	469	48

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Bundesländern doppelt so groß war wie in den neuen. Auch der Anteil derjenigen, die sich hinsichtlich des Themas „Erziehungsurlaub“ noch nicht festlegen konnten bzw. wollten, war in den alten Bundesländern größer als in den neuen.

Diese Differenzen zwischen alten und neuen Bundesländern lassen sich durch die Tatsache erklären, daß in Westdeutschland die Maßnahme des Erziehungsurlaubs zur Zeit dieser Erhebung eher neu war, während die be-

13 Die antizipierte Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub wurde nur bei denjenigen Befragten erfaßt, die auch über die Regelungen informiert waren. Da dies, wie im vorangegangenen Absatz beschrieben, nicht bei allen Befragten der Fall war, reduziert sich die Stichprobe bei dieser Fragestellung. Darüber hinaus wurde diese Frage beim „Bamberger-NEL-Panel“ nicht gestellt.

14 Zum Zeitpunkt der Befragung (1988) hatten Ehepaare in den alten Bundesländern die Option, 12 Monate Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen mit einem einmaligen Wechsel zwischen den Partnern.

15 Zum Zeitpunkt der Befragung (1991) hatten Ehepaare in den neuen Bundesländern die Option, 18 Monate Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen mit einem einmaligen Wechsel zwischen den Partnern.

rufliche Freistellung der Frau nach der Geburt ihres Kindes für die ostdeutschen BürgerInnen schon seit längerem zur Selbstverständlichkeit gehörte.

Wie die in die Analyse einbezogenen Männer auf die Frage, welcher Elternteil den Erziehungsurlaub nehmen werde, antworteten, zeigt Tabelle 3.2.

Diese Tabelle macht sehr deutlich, daß für die meisten Männer festzustehen schien, daß – im Falle einer Elternschaft –, nicht sie selbst Erziehungsurlaub nehmen würden, sondern ihre Partnerin – und das, obwohl zu diesem Zeitpunkt bei vielen der befragten Paare noch offen war, wie sich in den kommenden Jahren die jeweiligen beruflichen Karrieren und Einkommenssituationen der Partner entwickeln würden. Dieser Meinung waren Männer auch dann, wenn sie diese Frage zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht mit ihrer Partnerin „ausdiskutiert“ hatten.

Tab. 3.2: Welche Angaben machen jung verheiratete Männer vor der Geburt des ersten Kindes zu den Plänen, die sie und ihre Partnerin hinsichtlich der Frage haben, wer von ihnen – im Falle einer Elternschaft – Erziehungsurlaub nehmen wird? (Angaben in %)

Form der antizipierten Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ¹⁶	Männer aus den alten Bundesländern	Männer aus den neuen Bundesländern
Mann nimmt Erziehungsurlaub	0,5	2,5
Frau nimmt Erziehungsurlaub	79,5	67,5
Erziehungsurlaub wird geteilt	4,7	20,0
weiß nicht	15,3	10,0
n =	365	40

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Um die Frage zu klären, ob die Angaben der Männer nur ihren eigenen Vorstellungen entsprachen, oder ob sie gemeinsam gefällte Entscheidungen der Eheleute formulierten, wurden auch die Frauen zu diesen Themen befragt.¹⁷ Dabei zeigten sich folgende „Vorstellungskonstellationen“ bei den Paaren:

- Bei 79% der Paare wollten beide Eheleute, daß die Frau allein Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt.

¹⁶ Die Form der antizipierten Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub wurde wiederum nur bei denjenigen Befragten erfaßt, die auch über die Regelungen informiert waren und darüber hinaus angaben, im Falle einer Elternschaft, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Daher reduziert sich die Fallzahl bei dieser Fragestellung nochmals.

¹⁷ Selbstverständlich wurden die beiden Ehepartner getrennt voneinander befragt.

- Bei 2% der Paare wollten beide Eheleute, daß sie abwechselnd Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.
- Bei 6% der Paare geben beide Eheleute an, daß sie noch unschlüssig sind.
- Bei 8% der Paare wollte die Frau den gesamten Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, während der Mann noch unschlüssig war.
- Bei 3% der Paare war die Frau noch unschlüssig, während der Mann wollte, daß die Frau den gesamten Erziehungsurlaub nimmt.
- Bei 2% der Paare wollte die Frau den gesamten Erziehungsurlaub nehmen, während der Mann wollte, daß der Erziehungsurlaub unter ihnen aufgeteilt wird.
- 2% der Paare gaben weitere Antwortvariationen.

Auffällig ist auf den ersten Blick die hohe Übereinstimmungsrate, wobei jedoch nicht eindeutig geklärt werden konnte, ob die Eheleute in ihren Äußerungen deshalb übereinstimmten, weil sie sich in gemeinsamen Gesprächen geeinigt und ihre Pläne aufeinander abgestimmt hatten, oder ob die Vorstellungen sich zufällig bzw. aufgrund unausgesprochener gleicher Rollenvorstellungen ähnelten.

Wenn man davon ausgeht, daß bei den 6% der Fälle, in denen beide Partner noch unschlüssig waren, eine Elternschaft in näherer Zukunft noch nicht geplant war, und man darüber hinaus bedenkt, daß bei den 15% der Fälle, in denen die Eheleute nicht übereinstimmten, meist ein Partner noch unentschlossen war, dann kann man daraus schließen, daß nur bei ca. 2% der Fälle ernstere Diskrepanzen zwischen den Eheleuten bestanden. Diese beruhen schließlich darauf, daß der Mann am Erziehungsurlaub partizipieren wollte, die Frau jedoch andere Wünsche hatte.

Zusammenfassend kann also folgendes Ergebnis festgehalten werden: Bei einem Großteil der befragten Paare stand offensichtlich fest, daß die Frau für den Erziehungsurlaub „zuständig“ sein würde. Hier gingen weder die Männer selbst davon aus, daß sie sich in diesem Bereich engagieren würden, noch erwarteten ihre Partnerinnen ein solches Engagement von ihnen. Dies zeigte sich in den alten Bundesländern noch viel deutlicher als in den

neuen, wo die männliche Bereitschaft, am Erziehungsurlaub teilzunehmen, eindeutig größer (22,5%) war¹⁸.

Nun stellt sich jedoch die Frage, ob die reanalytisch gewonnenen Informationen Aussagen darüber zulassen, warum einige jungen Ehemänner sich vorstellen konnten, Erziehungsurlaub zu nehmen, und andere nicht.

Die vorliegenden Daten konnten hierzu folgende Antworten geben: Es zeigte sich zum einen, daß die Kindheitserfahrungen der Männer in diesem Zusammenhang von Bedeutung waren. So stammten junge Ehemänner, die Erziehungsurlaub in Erwägung gezogen hatten, signifikant häufiger aus solchen Herkunftsfamilien, in denen die Eltern sich gut verstanden, beide ein traditionelles Verständnis von Rollenaufteilung in der Familie hatten, und die Kindererziehung hauptsächlich Sache der Frau war. Es handelt sich also um Männer, die meinten, von ihren Vätern zu wenig betreut worden zu sein. Vor diesem Erfahrungshintergrund bildete sich bei ihnen wohl der Wunsch, größeres Engagement bei der Kindererziehung einzubringen als ihre Väter dies getan hatten.

Zum anderen konnte festgestellt werden, daß junge Ehemänner, die entweder zu ihren eigenen Eltern kein gutes Verhältnis hatten oder zwar ein gutes Verhältnis zu ihnen hatten aber relativ weit von ihnen entfernt wohnten, Erziehungsurlaub eher in Erwägung zogen als jene Männer, die ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern hatten, die auch in ihrer Nähe wohnten. Vermutlich rechneten die Letztgenannten eher damit, daß ihre Eltern bei der Betreuung des Kindes mithelfen würden, so daß es ihnen als nicht notwendig erschien, sich mit dem Gedanken, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus zeigte sich, daß die Bereitschaft der jungen Ehemänner, eventuell Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, auch mit ihren Vorstellungen bezüglich Familie, Beruf und Geschlechterrollenverhältnis korrelierte. Männer, die ihre Partnerschaft nach egalitären Prinzipien gestalten wollten, waren tendenziell eher bereit, Erziehungsurlaub zu nehmen, als Männer, die eine traditionelle geschlechtsspezifische Rollenteilung präferierten. Erstgenannte zeigten auch später – nach der Geburt des Kindes – eine höhere Bereitschaft, typisch „mütterliche“ Aufgaben bei der Kinderbetreuung zu übernehmen, wie z.B. Baden, Wickeln, Anziehen, ins Bett

18 Es soll jedoch bereits an dieser Stelle auf ein Ergebnis eines späteren Abschnittes hingewiesen werden, das nachweist, daß der Anteil junger Männer, die später wirklich Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern wesentlich kleiner war als der Anteil jener, die dies zum Zeitpunkt jener frühen Befragung in Erwägung gezogen hatten.

bringen, nächtliches Beruhigen etc. Hinsichtlich der Merkmale „Familienorientierung“ und „Berufsorientierung“, die im „Bamberger Ehepaar Panel“ erhoben wurden, konnte gezeigt werden, daß junge Ehemänner, die einen höheren Grad an Familienorientierung aufwiesen, eher bereit waren, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen als diejenigen, bei denen eine stärkere Berufs- und Karriereorientierung gemessen wurde. Die Merkmale „partnerschaftliche Rollenvorstellung“, „hohe Familienorientierung“ und „positive Einstellung zum Erziehungsurlaub“ wiesen also eine hohe Korrelation auf.

Ein interessantes Ergebnis ist auch, daß zwar die schulische Bildung, die berufliche Position, die Einkommenssituation und andere sozialstrukturelle Merkmale der untersuchten Männer keinen oder nur geringen Einfluß auf ihre Vorstellungen bezüglich des Erziehungsurlaubs ausübten, die berufliche Position und Einkommenssituation ihrer Ehefrauen dagegen schon: Männer, die bereit waren, am Erziehungsurlaub zumindest zu partizipieren, waren häufiger mit Frauen verheiratet, die eine höhere berufliche Position hatten, und – umgekehrt – zeigten Männer, deren Frauen mehr verdienten als sie selbst, höhere Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß für die Mehrzahl der Paare schon vor der Geburt des ersten Kindes feststand, daß sie sich für eine traditionelle Aufgabenteilung entscheiden würden. Dabei gingen beide Partner meist gleichermaßen davon aus, daß die Frau den Erziehungsurlaub allein in Anspruch nehmen sollte und nicht der Mann. Es waren also nur wenige Männer, die sich zu diesem frühen Zeitpunkt vorstellen konnten, sich für die Erziehung des Kindes beurlauben zu lassen, aber es waren noch viel weniger Männer, die diese Vorstellungen später tatsächlich realisierten.

In weiteren Analysen soll darüber hinaus geklärt werden,

1. inwieweit sich die Einstellung des Mannes bis zur Geburt des Kindes ändert und warum dies der Fall ist, und
2. warum jene Männer, die noch vor der Geburt des ersten Kindes den Erziehungsurlaub in Erwägung gezogen haben, ihn letztendlich doch nicht in Anspruch nehmen.

4. Gründe für die geringe Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub

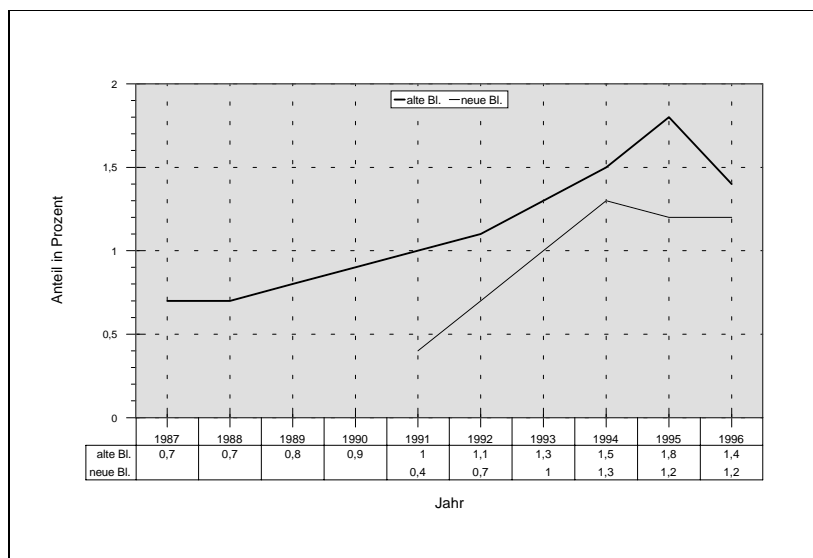
Wie im vorangegangenen Kapitel deutlich wurde, zeigten die Ergebnisse des „Bamberger-Ehepaar-Panels“¹⁹, daß die familienpolitischen Maßnahmen „Erziehungsgeld“ und „Erziehungsurlaub“ von Beginn an eine hohe Akzeptanz bei jungen Eltern erfuhren – gemessen am Grad der Informiertheit der Zielgruppe, an der Quote der Inanspruchnahme und der Bewertung durch die Zielgruppe (Schneewind/Vaskovics et al. 1992: 305ff., Schneewind/Vaskovics et al. 1996: 146f.). Dem anfänglichen Wunsch vieler Paare nach Ausdehnung des Gewährleistungszeitraums kam der Gesetzgeber nach und erweiterte das Maßnahmenpaket seit der Einführung im Jahr 1986 mehrfach. Mittlerweile können junge Eltern drei Jahre lang Erziehungsurlaub nehmen und sich dabei bis zu drei Mal abwechseln. Kenntnisstand und Vorstellungen über die Inanspruchnahme variierten dabei mit der Aktualität des Kinderwunsches: Paare, die sich in näherer Zukunft ein Kind wünschten, waren besser informiert über die Regelungen des Erziehungsurlaubs und zeigten höhere Bereitschaft, diesen zu nutzen, als Paare, die sich erst für einen späteren Zeitpunkt Kinder wünschten.

Auch die tatsächliche Inanspruchnahme war sehr hoch: Nahezu alle Anspruchsberechtigten bezogen das Erziehungsgeld, und fast alle anspruchsberechtigten Mütter nutzten den Erziehungsurlaub. Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schöpfen 55% der Mütter die gesamte Anspruchsdauer aus, 33% nehmen nur einen Teil in Anspruch und 12% bleiben über die Dauer des Erziehungsurlaubs hinaus zu Hause (vgl. Engelbrech 1997). Allerdings zeigen sich im Rückkehrverhalten deutliche Ost-West-Unterschiede: Entsprechend der sozialistischen Rollenerwartung an die Frau in der DDR, gleichzeitig berufstätig und Mutter zu sein, ist eine baldige Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für ostdeutsche Mütter immer noch wesentlich selbstverständlicher als für Mütter aus den alten Bundesländern. Für Letztere stellt eine längere Berufspause nach wie vor das am meisten gewählte Modell der Vereinbarkeit von Kind und Beruf dar. Dies gilt zumindest (noch) für verheiratete Eltern.

19 Das „Bamberger-Ehepaar-Panel“ ist eine für die alten Bundesländer repräsentative Längsschnittstudie, bei der 1500 junge Ehepaare, die 1988 geheiratet hatten, während ihrer ersten sechs Ehejahre insgesamt viermal befragt wurden, und zwar beide Partner. Zielsetzung war zum einen, den Familiengründungsprozeß bei jungen Ehepaaren wissenschaftlich zu begleiten, zum anderen diente diese Studie auch zur Evaluation der damals noch neuen familienpolitischen Maßnahmen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub.

Die Regelungen des Erziehungsurlaubs ermöglichen zwar eine partnerschaftliche Nutzung, und in der aktuellen Broschüre „Erziehungsgeld Erziehungsurlaub“ appelliert die Ministerin auch an die Väter, „sich mehr als bisher an der Betreuung und Erziehung ihres Kindes zu beteiligen“²⁰, aber die amtliche Statistik belegt, daß Väter noch immer nur in Ausnahmefällen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Zwar ist die absolute Anzahl an Erziehungsbeurlaubten allein in den alten Bundesländern von 1.824 im Jahr 1987 auf 6.383 im Jahr 1995 gestiegen, doch sind mehr als 98% aller Personen in der gesamten Bundesrepublik, die 1995 Erziehungsurlaub genommen haben, Frauen. Das heißt, der Anteil der Männer liegt nach wie vor bei nur knapp zwei Prozent, in den neuen Bundesländern ist er ein wenig niedriger als in den alten (siehe Abbildung 4.1).

Abb. 4.1: Anteil der Männer an Erziehungsbeurlaubten nach alten und neuen Bundesländern



Quelle: Statistische Jahrbücher, eigene Berechnungen

Damit ist der Anteil der Männer, die sich tatsächlich am Erziehungsurlaub beteiligen, noch viel geringer als der Anteil an Männern, die sich vor der Geburt des Kindes vorstellen können, sich für die Erziehung des Kindes beurlauben zu lassen (vgl. vorangegangenes Kap.). D.h. nur ein Drittel der

²⁰ Zitiert nach der aktuellen Broschüre über das Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 1995.

Eltern, die geplant haben, Erziehungsurlaub gemeinsam zu nutzen, setzen dieses Vorhaben auch in die Tat um.

Im folgenden soll der Frage nachgegangen werden, auf welche Gründe die geringe Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub zurückgeführt werden kann. Um eine Antwort darauf zu finden, wurden 1002 Väter telefonisch befragt, die den Erziehungsurlaub nicht genutzt haben. Die dadurch ermittelten Daten wurden zwei verschiedenen Analysen unterzogen:²¹

1. Retrospektive Begründung der Nichtinanspruchnahme des Erziehungsurlaubs

In einem ersten Schritt wurden bei dieser repräsentativen Befragung Väter direkt gefragt, aus welchen Gründen sie beim letzten Kind keinen Erziehungsurlaub genommen haben. Im Rahmen dieser Analyse wurde auch, soweit dies möglich war, kritisch überprüft, inwieweit die vorgebrachten subjektiven Gründe objektiv nachvollziehbar sind bzw. welche von diesen wohl eher als vorgeschoben angesehen werden müssen.

2. Ermittlung der Bereitschaft zum Erziehungsurlaub

In einem zweiten Schritt erfolgte eine Kontrastgruppenanalyse. Hier wurden zuerst mit Hilfe eines hypothetischen Konstrukts diejenigen Bedingungen ermittelt, die der Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub förderlich zu sein schienen. Aufgrund ihres Antwortverhaltens wurden die 1002 Männer schließlich in zwei Gruppen eingeordnet: Eine Gruppe von Männern, die eine hohe Bereitschaft zeigte, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen und eine andere Gruppe von Männern mit geringer Bereitschaft. Diese Gruppen wurden gegenübergestellt und auf Unterschiede zwischen ihnen hin analysiert.

Grundsätzlich wurde bei der Analyse zwischen Männern aus alten und neuen Bundesländern unterschieden, im Text wird jedoch nur dann darauf eingegangen, wenn sich signifikante und relevante Unterschiede zeigten.

4.1 Gründe, die Väter für ihre Nicht-Beteiligung am Erziehungsurlaub vorbringen

Danach gefragt, welche Gründe in ihrem persönlichen Fall ausschlaggebend dafür waren, daß sie sich beim letzten Kind nicht am Erziehungsurlaub beteiligt haben, antwortete die Mehrzahl der Männer, daß das Erzie-

21 Zur Anlage der Untersuchung vgl. Kap. 2.

hungsgeld nicht ausgereicht hätte, um den Einkommensverlust auszugleichen: Knapp drei Viertel der befragten Männer in den alten und neuen Bundesländern nannten dieses Argument (vgl. Tab. 4.2).

Die Sorge um die finanzielle Absicherung der Familie stand also bei der Mehrzahl der Männer an erster Stelle, wenn es um die Entscheidung ging, wer den Erziehungsurlaub nutzen sollte. Bei drei Viertel der befragten Männer (78%) ist dies auch objektiv nachvollziehbar, da sie vor der Geburt des ersten Kindes deutlich mehr verdienten als die Ehefrau: Nur bei 10% der Familien war das monatliche Einkommen der Frau zum Zeitpunkt vor der ersten Geburt höher als das des Mannes, bei 12% war es etwa gleich hoch.

Diese schiefe Einkommensschiefverteilung zwischen den Geschlechtern verstärkte sich noch im weiteren Prozeß der Familienentwicklung, da die Frauen, falls sie nach Ablauf des Erziehungsurlaubs wieder berufstätig wurden, meist Teilzeit arbeiteten und somit weniger verdienten als vor der Geburt des ersten Kindes als sie Vollzeit erwerbstätig waren. Betrachtet man beispielsweise die Situation vor der Geburt des zweiten Kindes, dann zeigt sich, daß die Unterschiede aufgrund des beschriebenen Berufsvolaufeffekts noch größer wurden: Nur noch 4% der Frauen verdienten monatlich mehr als die Männer, bei weiteren 4% war die Einkommenshöhe identisch, während 92% der Männer mehr verdienten als ihre Partnerin. Noch krasser war die Situation vor der Geburt des dritten Kindes: Fast alle Familien waren zu dieser Zeit auf das Einkommen des Vaters angewiesen (vgl. Tab. 4.1). Somit stieg die durchschnittliche Einkommensdifferenz zwischen den Partnern von 1.020 DM monatlich vor der Geburt des ersten Kindes auf 3.323 DM vor der Geburt des dritten Kindes an.

Durch diese Familienentwicklung übernimmt der Mann also immer stärker die Rolle des Hauptnährers. Würde er sich für die Erziehung des Kindes bzw. der Kinder beurlauben lassen, entfielen somit zeitweise die Haupteinkunftsquelle der Familie. Da auch öffentliche Transferleistungen derzeit nicht ausreichen, um den Ausfall des Einkommens des Mannes auszugleichen, gibt es für viele Familien – sofern sie nicht über ausreichende Vermögensreserven verfügen – wenig Entscheidungsspielraum bei der Überlegung, welcher Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen soll.

Tab. 4.1: Einkommensrelationen der Ehepartner vor der letzten Geburt nach Anzahl der Kinder. Berechnungsbasis ist das monatliche Nettoeinkommen (Angaben in %)

Einkommensrelationen vor Geburt des	1. Kindes	2. Kindes	3. Kindes
Frau verdiente mehr als der Mann	10	4	.
Beide verdienten gleich viel	12	4	2
Mann verdiente bis zu 1.000 DM mehr	39	10	8
Mann verdiente zwischen 1.000 DM und 2.000 DM mehr	22	16	9
Mann verdiente zwischen 2.000 DM und 3.000 DM mehr	11	26	20
Mann verdiente über 3.000 DM mehr	6	39	62
Durchschnittliche monatliche Einkommensdifferenz Mann-Frau in DM	1.020	2.678	3.323
n =	319	441	65

Unterschiede nach Kinderzahl sind signifikant ($p \leq .05$)

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

An zweiter Stelle wurden Gründe genannt, die sich auf die Berufstätigkeit beziehen: 32% der Männer in den alten Bundesländern (=ABL) und 22% in den neuen Bundesländern (=NBL) gaben an, Angst zu haben, im Beruf „den Anschluß zu verlieren“ und etwa genauso viele wollten nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten (31% ABL, 21% NBL). Ebenso hoch war der Anteil derjenigen, die angaben, daß in ihrem Beruf eine Unterbrechung in Form eines Erziehungsurlaubs nicht möglich sei (31% ABL, 23% NBL). Ein Fünftel äußerte die Befürchtung, trotz der im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerten Arbeitsplatzgarantie nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Auffällig war bei diesen Begründungszusammenhängen der signifikante Unterschied zwischen Männern in den alten und neuen Bundesländern. Während erstere stärker den Einwand vorbrachten, daß der Erziehungsurlaub ihrer Berufskarriere schaden würde (31% versus 21%), waren Männer aus den neuen Bundesländern mißtrauischer und befürchteten häufiger den Verlust ihres Arbeitsplatzes (30% versus 19%). Befürchtungen wegen der Reaktion von Arbeitskollegen und Vorgesetzten hegten ca. 10% der Männer.

Tab. 4.2: Gründe, die Männer gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaub vorbrachten (Angaben in %)

Gründe (Mehrfachnennungen)	alte Bundesländer	neue Bundesländer
„Das Erziehungsgeld hätte nicht ausgereicht, um den Einkommensverlust auszugleichen.“	74	71
„Ich hatte Angst, den Anschluß im Beruf zu verlieren.“	32*	22*
„Ich wollte nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten.“	31*	21*
„Bei meinem Beruf ist bzw. war eine Unterbrechung wirklich nicht möglich.“	31	23
„Ich hatte nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen.“	20	26
„Ich hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.“	19*	30*
„Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben.“	16	20
„Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage.“	12	12
„Ich war in Sorge wegen der Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.“	10	13
n =	849	135

* = Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern ist signifikant ($p \leq .05$)
Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Die Tabelle 4.2 zeigt auch, daß ein erheblicher Teil der Männer scheinbar grundsätzlich nicht bereit war, Erziehungsurlaub zu beanspruchen. So entschieden sich sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern immerhin 12% für die pauschale Antwortkategorie „Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage“ und 16% in den alten und 20% in den neuen Bundesländern kreuzten die Möglichkeit „Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben“ an. Ein Fünftel der Männer in den alten und gut ein Viertel in den neuen Bundesländern gaben an, nie daran gedacht zu haben, Erziehungsurlaub zu nehmen. Ob es sich hierbei jedoch um eine generelle Verweigerung handelt oder um eine situative Ablehnung aufgrund aktueller familiärer und beruflicher Rahmenbedingungen, kann hier nicht angegeben werden.

Um herauszufinden, ob sich hinter den einzelnen vorgebrachten Gründen latente Begründungsstrukturen verbergen, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Tabelle 4.3 dargestellt.

Tab. 4.3: Faktoren und Faktorladungen der Gründe, die Männer gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaub²² vorbrachten

Faktor	Faktorladung	erklärte Varianz
1. Berufsbezogene Gründe		23,3%
• „Ich hatte Angst, den Anschluß im Beruf zu verlieren.“	.77	
• „Ich wollte nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten.“	.74	
• „Bei meinem Beruf ist bzw. war eine Unterbrechung wirklich nicht möglich.“	.66	
2. Einstellungsbezogene Gründe		17,5%
• „Ich hatte nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen.“	.80	
• „Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage.“	.76	
• „Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben.“	.70	
3. Arbeitsplatzbezogene Gründe		12,8%
• „Ich war in Sorge wegen der Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.“	.86	
• „Ich hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.“	.75	
4. Finanzielle Gründe		10,6%
• „Das Erziehungsgeld hätte nicht ausgereicht, um den Einkommensverlust auszugleichen.“	.98	
Summe der erklärten Varianz der Gesamtstreuung aller Variablen		64,1%

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Wie die Tabelle zeigt, können aus den einzelnen Gründen, die Männer gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaubs vorbrachten, vier Faktoren extrahiert werden. Offensichtlich ordnen sich dabei die Begründungen, die den Themenbereich „Beschäftigungsverhältnis“ ansprechen, zwei verschiedenen Faktoren unter: Faktor 1 und Faktor 3. Zum einen wurden von den Männern Argumente vorgebracht, die sich eher allgemein auf den Bereich „Beruf“ beziehen (Faktor 1). Hinter diesen verbirgt sich in erster Linie die Angst, durch eine familienbedingte Berufspause im Beruf den Anschluß zu verlieren. Häufig fürchteten die Männer darüber hinaus, daß sich die Zeit des Erziehungsurlaubs negativ auf ihre weitere Berufskarriere auswirken könnte. In diesem Zusammenhang wurde auch die Argumentation vorgebracht, daß im ausgeübten Beruf eine Unterbrechung nicht möglich sei. Der dritte Faktor bezieht sich dagegen ganz konkret auf den aktuellen *Arbeits-*

22 Faktorenanalyse mit Hauptkomponentenanalyse, Varimax-Rotation; auf eine Unterscheidung nach alten und neuen Bundesländern wurde verzichtet, nachdem in beiden Fällen die Ergebnisse der Faktorenanalyse übereinstimmten

platz der Männer. Die Bereitschaft zum Erziehungsurlaub wurde in diesem Zusammenhang durch die Sorge um den Arbeitsplatz gehemmt. Dahinter verbergen sich zum einen die Furcht vor möglichen negativen Reaktionen der Arbeitskollegen und Vorgesetzten zum anderen die konkrete Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Der zweite Faktor verweist auf eine bestimmte Werthaltung. Offensichtlich kam für einen Teil der Väter Erziehungsurlaub grundsätzlich nicht in Frage. Sie wiesen die Rolle des Hausmanns für sich strikt zurück und konnten es sich nicht vorstellen, für eine bestimmte Zeit zu Hause zu bleiben. Erziehungsurlaub stand für sie somit gar nicht erst zur Disposition.

Den vierten Faktor bilden finanzielle Motive. Das heißt, die Begründung, das Erziehungsgeld hätte nicht ausgereicht, um den Einkommensverlust auszugleichen, bleibt – für sich genommen – eine erklärende Variable.

Tabelle 4.4 gibt die Häufigkeit der gefundenen Begründungsmuster getrennt nach alten und neuen Bundesländern wider.

Tab. 4.4: Häufigkeit der Muster von Begründungen, die Männer gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaub gaben. (Angaben in %)

Begründungsmuster (Mehrfachnennungen)	alte Bundesländer	neue Bundesländer
Faktor 1. Berufsbezogene Gründe	55*	41*
Faktor 2. Einstellungsbezogene Gründe	30	36
Faktor 3. Arbeitsplatzbezogene Gründe	23*	33*
Faktor 4. Finanzielle Gründe	74	71
n=	849	135

* Der Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern ist signifikant ($p \leq .05$)

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Erneut wird die Dominanz der finanziellen Situation deutlich: Finanzielle Ängste waren in erster Linie dafür verantwortlich, daß Männer sich nicht stärker an der Familienarbeit beteiligen.

Darüber hinaus brachte über die Hälfte der Väter auch Gründe vor, die sich auf den Beruf beziehen. Dahinter stehen aber erst in zweiter Linie konkrete Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Befürchtungen hinsichtlich negativer Sanktionen des Arbeitsumfeldes (Kollegen, Vorgesetzte). Vorrangig waren die Bedenken, den Anschluß im Beruf zu verlieren oder die Antizipation negativer Auswirkungen auf die weitere Berufskarriere. Bei beiden Motiven zeigen sich signifikante Ost-West-Unterschiede: Arbeits-

platzbezogene Gründe wurden von Männern aus den neuen Bundesländern häufiger vorgebracht als von Männern aus den alten Bundesländern. Bei letzteren spielten, wie schon bei der Betrachtung der Einzelitems ausgeführt, eher berufsbezogene Gründe eine Rolle.

Des weiteren zeigt sich, daß bei einem Drittel der Väter Einstellungen und Werthaltungen zur innerfamilialen Rollenaufteilung einer Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub im Wege standen. Hier unterschieden sich Väter aus den neuen Bundesländern nicht von Vätern aus den alten Bundesländern.

In einem nächsten Schritt wurde geprüft, ob sich die gefundenen Begründungszusammenhänge bei allen Männern gleichermaßen nachweisen lassen oder ob sich hier sozialstrukturelle Differenzierungen zeigen. Dazu wurden sozio-demographische und sozialstrukturelle Merkmale als intervenierende Variablen einbezogen und statistisch auf Unterschiede getestet. Die Ergebnisse zeigen Unterschiede hinsichtlich der Schulbildung: Unabhängig vom Bundesland korreliert der Faktor 1 positiv mit dem Bildungsstand der Väter, d.h. je höher ihr Bildungsgrad, desto häufiger nannten sie berufsbezogene Motive. Insbesondere die Begründung, nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten zu wollen, wurde von Männern mit Abitur deutlich häufiger angeführt als von Männern mit Hauptschulabschluß. Dies kann zunächst dadurch erklärt werden, daß letztere ihre beruflichen Aufstiegschancen vor der Geburt des letzten Kindes deutlich negativer einschätzten als Männer mit höherer Schulbildung. Doch kontrolliert man die Variable „Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten“, bleibt die beschriebene Korrelation dennoch bestehen, d.h. die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind auch unabhängig von der Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, Karriere zu machen, vorhanden. Weitere sozialstrukturelle Differenzierungen konnten nicht nachgewiesen werden.

Da bei der Frage nach den Gründen Mehrfachnennungen zugelassen waren, sind nun auch Aussagen darüber möglich, bei wie vielen Männern nur ein Grund dominant war, und in welchen Fällen mehrere Gründe dazu geführt haben, daß sich der Mann am Erziehungsurlaub nicht beteiligt hat. Es zeigt sich, daß die Mehrheit der Männer zumindest zwei Begründungsmuster angab. Bei nur knapp einem Drittel spielte jeweils nur ein Begründungsmuster eine Rolle: bei 21% ausschließlich finanzielle Gründe, bei 1% arbeitsplatzbezogene Gründe, bei 5% berufsbezogene Gründe und bei 4% einstellungsbezogene Gründe. Die meisten Männer sprachen mehrere Begründungsmuster an. Unter den dabei vorkommenden vielfältigen Kombinationen ist die Verbindung von finanziellen und berufsbezogenen Argumenten dominant. Sie wurde von 19% der befragten Männer angekreuzt.

Alle anderen Kombinationen kommen empirisch vor, jedoch mit relativ geringer Häufigkeit (< 10%). Inhaltlich deutet dies auf eine große Variabilität der Motive hin. Neben der Dominanz des finanziellen Aspektes spielen – je nach beruflichen und finanziellen Rahmenbedingungen und Einstellungen des Mannes – unterschiedliche Gründe eine Rolle.

Im folgenden soll nun der Versuch dokumentiert werden, unter Zuhilfenahme der vorliegenden Daten kritisch zu überprüfen, inwieweit die von den Befragten vorgebrachten Motive „objektiv“ nachvollziehbar erscheinen. Dieser Versuch einer annähernd „objektiven“ Überprüfung der subjektiven Aussagen stieß allerdings schnell an seine Grenzen, da die Argumente der befragten Männer nur bedingt in Beziehung zu ihrer aktuellen Lebenssituation gesetzt werden konnten. Dies liegt zum einen daran, daß es sich auch bei den Längsschnittdaten des Bamberger-Ehepaar-Panels um zeitlich zensierte Daten handelt²³. Zum anderen liegen für bestimmte Bereiche keine oder nur unzureichende Daten vor.

Überprüfung der finanziellen Gründe

Daß das Erziehungsgeld nicht ausgereicht hätte, um den Einkommensverlust auszugleichen, gaben also drei von vier Männern als Grund dafür an, daß sie keinen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen konnten. Dies ist vor dem Hintergrund der geschilderten innerfamiliären Einkommensverhältnisse und der Höhe des derzeitigen Erziehungsgelds zunächst glaubwürdig: Bei Männern, die dieses Motiv nannten, betrug – kurz vor der Geburt ihres letzten Kindes – die monatliche Differenz zwischen ihrem Einkommen und dem ihrer Frau durchschnittlich 2.374 DM, während diese Differenz bei Männern, die diesen Grund nicht angaben, durchschnittlich nur 1.300 DM betrug. Allerdings zeigte sich darüber hinaus, daß auch von denjenigen Männern, die vor der Geburt des letzten Kindes genau soviel verdienten wie die Frau, 31% diesen Grund nannten. Sogar Männer mit einem niedrigeren Einkommen als das ihrer Frau führten diesen Grund an, und zwar immerhin 29% von ihnen. Da aber die Männer, die genauso viel oder weniger als ihre Frauen verdienten, nur einen kleinen Anteil der Gruppe der Befragten ausmachten, sind es schließlich nur 4% der Männer, bei denen das vorgebrachte finanzielle Motiv als vorgeschobener Grund angesehen werden muß. Bei der großen Mehrheit scheint dieses Motiv objektiv nachvollziehbar zu sein.

23 D.h. es wurden nur zu bestimmten Zeitpunkten Daten erhoben.

Überprüfung der arbeitsplatzbezogene Gründe

Da die Daten keine detaillierten Informationen über den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld der Väter enthielten, gestaltete sich die Überprüfung der arbeitsplatzbezogenen Gründe wesentlich schwieriger. In der qualitativen Teilstudie²⁴ zeigte sich, daß aus Sicht der Arbeitgeberseite der Erziehungsurlaub eines männlichen Arbeitnehmers dann als unproblematischer angesehen wird, wenn er bei einem größeren Betrieb angestellt ist und/oder wenn er weniger qualifiziert ist. Darüber hinaus scheint es für einen Mann, der im öffentlichen Dienst arbeitet, einfacher zu sein, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, als für einen Mann, dessen Arbeitsplatz bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen ist. Bei den vorgebrachten arbeitsplatzbezogenen Gründen der befragten Männer zeigten sich jedoch hinsichtlich der Unternehmensgröße keine signifikanten Unterschiede: Von allen Befragten, die solche Gründe nannten, war der Anteil der Männer, die in kleinen und mittelständischen Betrieben arbeiteten, genau so hoch wie der Anteil jener Männer, die bei großen Unternehmen angestellt waren. Die arbeitsplatzbezogenen Gründe standen auch nicht im Zusammenhang mit der beruflichen Position des Mannes oder mit der Berufsgruppe, zu der er gehörte. Auffällig ist lediglich, daß Beamte diesen Grund kaum angaben – was vor dem Hintergrund ihrer Arbeitsplatzsicherheit als erwartbar erscheint.

Die Frage, ob es für ihren Arbeitgeber leicht gewesen wäre, – im Falle eines in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs – eine Vertretung für sie zu bekommen, bejahte nur gut ein Drittel derjenigen Männer, die arbeitsplatzbezogene Gründe anführten, die Mehrheit von ihnen (64%) verneinte diese Frage. Anders zeigt sich die Verteilung dagegen bei den Männern, die andere Gründe vorbrachten: Von ihnen bejahten immerhin über die Hälfte diese Frage. Mit Vorsicht könnte dieses Resultat so interpretiert werden, daß Männer, die mit arbeitsplatzbezogenen Begründungen Erziehungsurlaub für sich ablehnen, in solchen Arbeitsverhältnissen stehen, in denen sie tatsächlich nur mit größeren Schwierigkeiten vertreten werden können. Ob dies jedoch wirklich der Realität entspricht oder ob es sich hierbei nur um vorgeschobene Gründe handelt, kann mit Hilfe der vorliegenden Daten nicht valide beantwortet werden.

Überprüfung der berufsbezogenen Gründe

Für berufsbezogene Gründe entschied sich immerhin die Hälfte der befragten Männer. Hinter diesen Aussagen verbergen sich in erster Linie die Befürchtung, den Anschluß im Beruf zu verlieren und der Wunsch nach be-

24 Vgl. dazu Kapitel 5 und 6.

rufflicher Karriere. So zeigten sich in der hier vorgenommenen Überprüfung dieser Gründe, daß zwischen deren Nennung und den Einstellungen und Lebensorientierungen der befragten Männer²⁵ signifikante Korrelationen bestehen, d.h. Männer, die solche Gründe nannten, legten sehr viel Wert auf berufliche Aufstiegschancen, strebten eine berufliche Position an, die mit höherem Ansehen verbunden ist, und wollten beruflich (noch) mehr erreichen als bisher. Mit der Berufsgruppe und der beruflichen Position zeigten sich dagegen nur sehr schwache Zusammenhänge, die keine Aussagen darüber erlauben, ob diese Argumente von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen besonders häufig genannt wurden.

Überprüfung der einstellungsbezogenen Gründe

Eine ablehnende Haltung zur eigenen Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zeigte ca. ein Drittel der befragten Männer. Für sie, die sich nicht vorstellen konnten, ein „Hausmann-Dasein“ zu führen, kam Erziehungsurlaub grundsätzlich nicht in Frage. Die diesen Äußerungen zugrunde liegenden Einstellungen verweisen – wie tiefergehende Analysen zeigen – auf sehr traditionelle Rollenvorstellungen. So zeigte sich bereits vor der Geburt des ersten Kindes bei diesen Männern eine geringere Bereitschaft zur Familienarbeit als bei den Männern, die diese allgemeinen ablehnenden Antwortmöglichkeiten nicht ankreuzten: Nur 30% der Erstgenannten (versus 43% der Letztgenannten) zeigten damals eine Bereitschaft, ihr Kind regelmäßig zu wickeln und nur ein Viertel von ihnen konnte sich vorstellen, regelmäßig nachts einsatzbereit zu sein, um das Kind zu beruhigen (versus 41% der Männer, die diese Antwortkategorien nicht wählten). Weitere Unterschiede, die als Beleg herangezogen werden können, finden sich hinsichtlich der Beteiligung an der Hausarbeit. Der Anteil der Männer, die angaben, sich bei alltäglichen Routinen (Kochen, Abspülen und Abtrocknen, Wohnung säubern und aufräumen, Wäsche) einzubringen, ist bei der Gruppe mit traditionellen Rollenvorstellungen niedriger. Sie überließen diese „frauentypischen“ Tätigkeiten häufiger ihren Partnerinnen. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren sie auch signifikant häufiger der Meinung, daß es für Kinder am besten sei, wenn die Mutter in den ersten drei Jahren nicht berufstätig ist. Sie kamen häufiger aus einem sehr religiösen Elternhaus, waren selbst religiöser und wiesen eine stärkere Normorientierung auf als Männer, die diese Gründe nicht anführten.

25 Einstellungen und Lebensorientierungen wurden im Bamberger-Ehepaar-Panel mit einem mehrstufigen Verfahren gemessen. Mit Hilfe unterschiedlicher Skalen wurden Einstellungen und Werthaltungen zu den Lebensbereichen Familie und Kinder, Beruf und Karriere, Freizeit und Erholung, Lebensstandard und Konsum erfaßt (vgl. Schneewind/Vaskovics et al. 1992: 84f).

Soweit eine Überprüfung dieser subjektiven Gründe anhand der vorliegenden empirisch ermittelten Daten möglich ist, erwiesen sie sich im großen und ganzen als nachvollziehbar. Finanzielle Gründe wurden in der Regel von solchen Männern vorgebracht, bei denen es eine wirklich gravierende Differenz zwischen ihrem eigenen Einkommen und dem der Frau gab. Diese Männer stellten daher den Haupternährer der Familie dar, und ihr Einkommensausfall würde die finanzielle Situation der Familie dementsprechend gravierend erschweren.

Die arbeitsplatzbezogenen Gründe konnten nur in sehr begrenztem Ausmaß überprüft werden. Dennoch schienen auch hier die Antworten der Männer im wesentlichen nachvollziehbar.

Berufsbezogene Argumente wurden häufig von Männern vorgebracht, die einen beruflichen Aufstieg planten und einen Berufsausstieg als hinderlich für ihre Karriere ansehen.

Auch die Aussagen der Männer, die angaben, daß Erziehungsurlaub für sie grundsätzlich nicht in Frage komme, stimmten mit deren generellen Einstellungen und Werthaltungen überein.

Als Fazit dieses überprüfenden Vorgehens kann abgeleitet werden, daß die Antworten, mit denen die befragten Männer ihre Entscheidung, Erziehungsurlaub selbst nicht in Anspruch nehmen zu wollen, begründeten, durchaus als valide angesehen werden können.

4.2 Bereitschaft zum Erziehungsurlaub

Die bislang analysierten Aussagen waren Argumente, die die befragten Männer retrospektiv zur Begründung dafür vorbrachten, daß sie nach der Geburt des letzten Kindes Erziehungsurlaub nicht in Anspruch genommen hatten. Zwar wurde deutlich, daß einige der Männer eine grundsätzlich ablehnende Haltung gegenüber der eigenen Partizipation am Erziehungsurlaub einnahmen, doch zeigte sich auch, daß viele Männer die finanziellen und beruflichen Rahmenbedingungen dafür verantwortlich machten, daß sie die Möglichkeit, sich zu Gunsten der Familie für eine Zeit aus dem Berufsleben zurückzuziehen, nicht nutzen.

Um abschätzen zu können, inwieweit eine Veränderung dieser Rahmenbedingung zu einer Zunahme der männlichen Beteiligung am Erziehungsurlaub führen würde, erscheint es notwendig, zu untersuchen, wie hoch – un-

abhängig von Rahmenbedingungen – die *prinzipielle* Bereitschaft der Männer ist, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Um darauf eine Antwort zu finden, wurden die Väter *retrospektiv* danach gefragt,

- ob sie vor der Geburt ihres jüngsten Kindes *prinzipiell* – d.h. unter der Bedingung, daß sich für sie wirklich keine finanziellen und/oder beruflichen Nachteile ergeben hätten – bereit gewesen wären, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, und
- ob sie es rückblickend als eher positiv beurteilen oder ob sie es bedauern, daß sie keinen Erziehungsurlaub genommen haben.

Die Antworten der befragten Männer sollen zunächst deskriptiv dargestellt werden:

- Auf die Frage nach der prinzipiellen Bereitschaft gaben drei Viertel der Befragten an, beim letzten Kind grundsätzlich zur Partizipation am Erziehungsurlaub bereit gewesen zu sein, nur ein Viertel war dazu grundsätzlich nicht bereit. Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern konnten hier nicht nachgewiesen werden.
- Die Beantwortung der Frage nach einer rückblickenden Bewertung zeigt, daß die überwiegende Mehrheit der Väter (77%) auch im Nachhinein zu ihrer Entscheidung stand, auf den Erziehungsurlaub verzichtet zu haben, eine kleine Gruppe (7%) war sich bei der Beurteilung unsicher und immerhin 16% bedauerten ihre damalige Entscheidung. Unterschiede zwischen Männern aus alten und neuen Bundesländern zeigten sich auch hier nicht. Für das Bedauern im Nachhinein führten die befragten Männer hauptsächlich Gründe an, die im Zusammenhang mit der Vater-Kind-Beziehung stehen. Sie beklagten, daß sie zu wenig Zeit für ihr(e) Kind(er) hatten und trauerten der verpaßten Chance nach, die Entwicklung des Kindes intensiver mitzuerleben (Siehe Tabelle 4.5).

Tab. 4.5: Gründe, die Männer für ihr Bedauern darüber vorbrachten, keinen Erziehungsurlaub genommen zu haben

Gründe (Mehrfachnennungen)	Nennungen in Prozent
verpaßte Chance, die Entwicklung des Kindes mitzuerleben	23
zu wenig Zeit mit dem Kind verbracht	15
zu wenig Kontakt zu dem Kind gehabt, um eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufzubauen	15
innerfamiliäre Aufgaben zu ungleich verteilt, um Zufriedenheit in der Partnerschaft zu ermöglichen	9
zu wenig am Familienleben teilgenommen, um guten Familienanschluß zu haben	6
allgemeines Bedauern	17
sonstige Gründe	15
n =	206

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Zur Veranschaulichung dienen die folgenden Zitate, die in etwa ein Bild von den Männern zeichnen, die es rückblickend bedauern, daß sie nicht am Erziehungsurlaub partizipiert haben:

„Im Grunde meines Herzens bin ich liebend gerne mit meinen Kindern zusammen und ich möchte viel mehr Zeit mit ihnen verbringen.“

„So wie die Umstände in der heutigen Gesellschaft sind, war es richtig. Gefühlsmäßig aber bedauere ich es sehr.“

„Es ist eine Zeit vergangen, an der man an der Entwicklung des Kindes nicht teilnehmen konnte und auf Erzählungen der Frau angewiesen war, nur abends oder an Wochenenden, zu wenig.“

„Mit Erziehungsurlaub hätte ich mehr Zeit für die Kinder gehabt. Aber es war bei uns von vornherein klar, daß ich aus finanziellen Gründen keinen Erziehungsurlaub nehme.“

Um bestimmen zu können, welche Faktoren förderlich und welche hinderlich für die Beteiligung von Männern am Erziehungsurlaub sind, wurden nun aus den Antworten auf die beiden Fragen der Index „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“ abgeleitet. Bei diesem Index handelt es sich um ein hypothetisches Konstrukt, das für eine *grundsätzlich Bereitschaft* auf der Einstellungsebene steht.²⁶

²⁶ Wichtig bei der Interpretation der Ergebnisse ist es, nochmals die Datengrundlage in Erinnerung zu rufen: Basis für diesen Index sind die Aussagen von 1002 Vätern, die bei der letzten Geburt ihres Kindes den Erziehungsurlaub nicht in Anspruch genommen haben.

Um mögliche Einflußfaktoren auf diese generelle Bereitschaft zum Erziehungsurlaub bestimmen zu können, wurde eine Kontrastgruppenanalyse durchgeführt:

- *Gruppe 1: Väter mit hoher Bereitschaft zum Erziehungsurlaub*

Männer, die zu dieser ersten Gruppe zusammengefaßt wurden, zeichnen sich dadurch aus, daß sie prinzipiell bereit gewesen wären, nach der Geburt ihres letzten Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, wenn sich finanziell und beruflich für sie keine Nachteile ergeben hätten. Sie bedauerten darüber hinaus, daß sie diese familienpolitische Maßnahme nicht genutzt haben bzw. stellten ihre damalige Entscheidung in Frage.

- *Gruppe 2: Väter ohne Bereitschaft zum Erziehungsurlaub*

Männern dieser zweiten Gruppe wären auch dann nicht in Erziehungsurlaub gegangen, wenn sich finanziell und beruflich für sie keinerlei Nachteile ergeben hätten. Sie gaben des weiteren an, daß sie auch retrospektiv zu ihrer Entscheidung stünden.

Insgesamt konnten 200 der 1.002 befragten Männer der ersten Gruppe zugeordnet werden (21%), und 173 der zweiten Gruppe (18%).²⁷ Die restlichen Befragten können nicht eindeutig der einen oder anderen Gruppe zugeordnet werden.

Die unterschiedliche Bereitschaft zum Erziehungsurlaub der beiden Gruppen spiegelt sich auch darin wider, daß immerhin jeder siebte Mann aus der ersten Gruppe sich vor der Geburt des letzten Kindes beim damaligen Arbeitgeber nach der Möglichkeit, Erziehungsurlaub zu nehmen, erkundigt hatte.²⁸ Aus der zweiten Gruppe tat dies niemand. Auch beim Antwortverhalten auf die prospektiv gestellte Frage, ob sie, falls sie noch ein Kind bekämen, dann bereit wären, Erziehungsurlaub zu nehmen, zeigte sich der deutliche Einstellungsunterschied der beiden Gruppen: Fast alle Männer aus der zweiten Gruppe verneinten dies kategorisch, während von den Männern der ersten Gruppe 45% diese Frage bejahten – die restlichen Befragten dieser Gruppe äußerten sich eher unentschlossen.

27 21,5% der befragten Männern aus den alten und 14,5% der befragten Männer aus den neuen Bundesländern gehören zu der ersten Gruppe. 18,4% der befragten Männer aus den alten und 14,5% der Befragten aus den neuen Bundesländern bilden die zweite Gruppe. Die Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern bzgl. des Index „Bereitschaft von Vätern zum Erziehungsurlaub“ sind in der vorliegenden Stichprobe somit nicht signifikant.

28 Auf diese Nachfrage reagierten nur 17% der Arbeitgeber positiv, bei 47% war die Reaktion neutral und 36% äußerten sich ablehnend (Zur Sichtweise der Arbeitgeber: siehe Kap. 6).

Die Unterschiedlichkeit der Einstellungen der beiden Kontrastgruppen wird auch deutlich, wenn man die Begründungen analysiert, mit welchen sie jeweils erklärten, warum sie beim letzten Kind keinen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hatten. Tabelle 4.6 stellt die retrospektiven subjektiven Motive der beiden Gruppen gegenüber.

Tab. 4.6: Subjektive Gründe für die Nichtinanspruchnahme von Erziehungsurlaub beim letzten Kind nach Index „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“ (Angaben in %)²⁹

Gründe (Mehrfachnennungen)	Gruppe 1 Väter mit Bereitschaft	Gruppe 2 Väter ohne Bereitschaft
„Das Erziehungsgeld hätte nicht ausgereicht, um den Einkommensverlust auszugleichen.“	73	66
„Ich hatte Angst, den Anschluß im Beruf zu verlieren.“	26	26
„Ich wollte nicht auf berufliche Karrierechancen verzichten.“	21*	31*
„Bei meinem Beruf ist bzw. war eine Unterbrechung wirklich nicht möglich.“	53*	47*
„Ich hatte nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen.“	7**	40**
„Ich hatte Angst, nicht an meinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.“	24	17
„Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben.“	4**	45**
„Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage.“	4**	27**
„Ich war in Sorge wegen der Reaktion von Vorgesetzten und Kollegen.“	8	10
n =	195	170

* = Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist signifikant (p ≤ .03)

** = Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist hochsignifikant (p ≤ .01)

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Hochsignifikante Unterschiede zeigen sich erwartungsgemäß bei den Motiven, die auf zugrundeliegende Einstellungen und Wertmuster hindeuten³⁰. Dieses Ergebnis kann als Verifikation des gebildeten Konstrukts „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“ interpretiert werden.

29 Auf eine Differenzierung nach alten und neuen Bundesländern wurde aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet.

30 Gemeint sind die Items „Ich hatte nie daran gedacht, Erziehungsurlaub zu nehmen“, „Ich konnte mir nicht vorstellen, zu Hause zu bleiben“ und „Erziehungsurlaub kommt für mich nicht in Frage“.

Um einerseits feststellen zu können, warum es nur weniger als 2% der Väter gewesen sind, die tatsächlich Erziehungsurlaub genommen haben, obwohl bei immerhin 20% eine Bereitschaft dazu latent vorhanden zu sein schien, und um andererseits herausfinden zu können, wie mehr Männer für diese familienpolitische Maßnahme gewonnen werden können, bedarf es einer Analyse der Gründe für die jeweiligen geäußerten Einstellungen. Dazu werden im folgenden die beiden Gruppen der Kontrastgruppenanalyse als abhängige Variable definiert und versucht, diejenigen Einflußfaktoren herauszufiltern, die einen Beitrag zur Erklärung dieser motivationalen Disposition leisten. Dabei wird auf der einen Seite untersucht, welchen Beitrag objektive Faktoren – wie sozio-demographische Merkmale und sozialstrukturelle Variablen – leisten, auf der anderen Seite soll ermittelt werden, wie sich grundlegende Werthaltungen und Lebensorientierung auf die Bereitschaft der Männer auswirken, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Sozio-demographische Merkmale und sozialstrukturelle Variablen

Das Ergebnis der qualitativen Teilstudie, daß unter den erziehungsurlaubten Männern ein hoher Akademikeranteil festzustellen war (vgl. Kap. 5), legte die Hypothese nahe, daß mit steigendem Bildungsstand der Männer auch ihre Bereitschaft zum Erziehungsurlaub zunimmt. Aufgrund der statistischen Analysen muß diese Hypothese jedoch verworfen werden. Die beiden Gruppen unterschieden sich weder hinsichtlich schulischer noch beruflicher Bildung signifikant.

Während weder Alter noch berufliche Position noch Berufssparte der Männer Einfluß auf die Bereitschaft zum Erziehungsurlaub auszuüben scheinen, spielt jedoch ein anderer Aspekt aus der Arbeitswelt der Männer eine Rolle: die Art der Arbeitszeitregelung. Männer, die bessere Möglichkeiten hatten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, zeigten eine deutlich höhere Bereitschaft zum Erziehungsurlaub als Männer, die sich ablehnen, in solchen Arbeitsverhältnissen stehen, in denen sie tatsächlich nur mit größeren Schwierigkeiten vertreten werden können. Ob dies jedoch wirklich der Realität entspricht oder ob es sich hierbei nur um vorgeschobene Gründe handelt, kann mir über hinaus scheint auch das betriebliche Umfeld von Bedeutung zu sein: Männer, die angaben, Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen zu wollen, antizipierten häufiger eine positive Reaktion des Arbeitgebers und der Arbeitskollegen als Männer ohne diese Bereitschaft. Letztere sagten mehrheitlich, daß sie mit negativen Reaktionen aus ihrem betrieblichen Umfeld gerechnet hätten, wenn sie Erziehungsurlaub genommen hätten.

Nur schwach ausgeprägt ist die Korrelation der Bereitschaft der Männer, Erziehungsurlaub zu nehmen, mit der Kinderzahl. D.h. vor der Geburt des ersten Kindes zeigten Väter tendenziell ein wenig größere Bereitschaft als vor der Geburt des zweiten oder dritten Kindes.

Wie bereits beschrieben, führten die meisten Männer finanzielle Gründe für ihren Verzicht auf Erziehungsurlaub an. Damit werden die Ergebnisse früherer Forschungen zu diesem Thema bestätigt (vgl. Schneewind/Vaskovics et al. 1996, S. 150). Die Haupthinderungsgründe für die Teilnahme der Männer am Erziehungsurlaub ist zum einen die Rolle des Mannes als Ernährer der Familie, zum anderen die Tatsache, daß die Höhe des Erziehungsgeldes derzeit nicht im entferntesten ausreicht, um die Einkommenseinbußen auszugleichen, die durch den Erziehungsurlaub des Mannes entstünden. Daraus kann die Hypothese abgeleitet werden, daß die Bereitschaft des Mannes zum Erziehungsurlaub um so höher ist, je ausgeglichener die Einkommensverhältnisse innerhalb des Elternpaares sind. Gleichzeitig ist aber auch anzunehmen, daß die gesamte finanzielle Situation der Familie eine Rolle spielt, denn die Überbrückung einer Zeit der Einkommensreduktion ist dann leichter, wenn Vermögen oder sonstige monetäre Transferleistungen verfügbar sind. Die Daten des Projektes „Väter und Erziehungsurlaub“ bestätigen die erste Hypothese: Je geringer die Differenz der monatlichen Nettoeinkommen von Mann und Frau vor der Geburt des letzten Kindes war, desto höher war die Bereitschaft des Mannes, Erziehungsurlaub anzutreten. Der mittlere Einkommensunterschied zwischen Mann und Frau lag in der ersten Gruppe³¹ bei DM 1.925, in der zweiten Gruppe³² war er mit durchschnittlich DM 2.279 signifikant höher. Von den Paaren, bei welchen in etwa äquivalente Einkommensverhältnisse zwischen Mann und Frau vor der Geburt des letzten Kindes vorlagen, zeigten 31% der Männer die Bereitschaft zum Erziehungsurlaub, von den Paaren, bei welchen das monatliche Nettoeinkommen des Mannes deutlich über dem der Frau lag – d.h. mehr als 2 000 DM darüber –, zeigten nur 14% der Männer diese Bereitschaft. Da über die Vermögensverhältnisse und die Optionen monetärer Transferleistungen keine Informationen vorliegen, kann die zweite Hypothese nicht überprüft werden.

Einstellungen und Lebensorientierungen

Während sozio-demographischen Merkmalen und sozialstrukturellen Variablen nur geringe Bedeutung für die Erklärung der Bereitschaft von Männern, Erziehungsurlaub zu nehmen, zukommen, leisten die Werthaltungen

31 Die Gruppe 1 setzt sich aus Vätern mit hoher Bereitschaft zum Erziehungsurlaub zusammen.

32 Die Gruppe 2 setzt sich aus Vätern ohne Bereitschaft zum Erziehungsurlaub zusammen.

der Männern und die daraus abgeleiteten Lebensorientierungen für diese Fragestellung einen weitaus größeren Beitrag.

Tabelle 4.7 (Seite 45) zeigt zunächst die Unterschiede zwischen Gruppe 1 und Gruppe 2 hinsichtlich der von ihnen als wichtig bzw. sehr wichtig erachteten Lebensbereiche. Es wird erkennbar, daß viele Lebensbereiche von den Männern beider Gruppen gleichermaßen als wichtig beurteilt wurden. Herausragende Bedeutung hatten bei beiden Gruppen die Bereiche „Partnerschaft und Familie“ – was bei jungen Familien auch nicht überrascht. Für die vorliegenden Fragestellungen ist aber am interessantesten, daß sich der deutlichste Unterschied zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich des Bereichs Arbeit und Beruf abzeichnet. Während er für 80% der Männer aus Gruppe 2 wichtig war, war er dies nur für 60% der Männer aus Gruppe 1. Dies bedeutet im Umkehrschluß, daß 40% der Männer aus Gruppe 1 der Beruf weniger wichtig war, während dieser Anteil bei der Gruppe 2 nur halb so groß ist.

Beinahe genauso groß ist der Unterschied zwischen beiden Gruppen bezüglich des Bereichs „Wohlstand und Konsum“. Knapp zwei Drittel der Männer aus Gruppe 2 betonten die Wichtigkeit dieses Bereiches, während die Hälfte der Männer aus Gruppe 1 Wohlstand und Konsum als weniger wichtig ansah.

Tab. 4.7: Wichtigkeit von Lebensbereichen nach Bereitschaft zum Erziehungsurlaub³³

Lebensbereich:	Väter ohne Bereitschaft		Väter mit Bereitschaft		sign.
	wichtig	besonders wichtig	wichtig	besonders wichtig	
Familie und Kinder	81	13	80	16	p=.69
Beruf und Arbeit	79	1	59	1	p=.00
Freizeit und Erholung	87	7	79	16	p=.05
Freunde und Bekannte	83	6	79	11	p=.30
Verwandschaft	47	1	35	1	p=.03
Religion und Kirche	29	3	17	1	p=.01
Politik u. öffentl. Leben	51	3	55	2	p=.15
Nachbarschaft	43	1	34	1	p=.16
Wohlstand und Konsum	62	1	47	2	p=.01
Partnerschaft	78	21	69	31	p=.04
Zuhause und Wohnung	81	16	79	19	p=.06

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

33 Die Befragten sollten mittels einer 4-stufigen Skala (unwichtig, weniger wichtig, wichtig, besonders wichtig) angeben, wie wichtig einzelne Lebensbereiche für sie sind. Hervorgehoben wurden die Bereiche, bei denen sich die beiden Gruppen auf dem $p \leq .03$ Niveau signifikant unterscheiden.

Vor dem Hintergrund dieser Resultate werden zwei gegensätzliche Prioritätensetzungen erkennbar: Für beide Männergruppen hatte die eigene Familie zunächst die höchste Priorität. Für Männer der Gruppe 2 behielten aber darüber hinaus auch Beruf und Wohlstand gleichermaßen Wichtigkeit. Diese Orientierung ist zwar nicht grundsätzlich mit der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub inkompatibel, doch zumindest mit einer vorübergehenden Berufsaufgabe schwer vereinbar. Denn aufgrund der durch den Erziehungsurlaub des Mannes auftretenden Einkommenseinbußen müßten viele Familien auf Ersparnis zurückgreifen oder mit weniger Geld auskommen³⁴, wodurch zwangsläufig ihr Wohlstand – zumindest zeitweise – gemindert würde. Andererseits deutet vieles darauf hin, daß Erziehungsurlaub des Mannes schädliche Auswirkungen auf seine Berufskarriere hat. Um darüber jedoch eine valide Aussage treffen zu können, bedürfte es einer repräsentativen Studie über Erziehungsbeurlaubte. Zwar gibt es eine solche Untersuchung bislang noch nicht, doch lassen die Aussagen der Arbeitgeber in der vorliegenden Studie auf diesen Sachverhalt schließen. (Vgl. Kap. 6).

Die gefundenen Gruppenunterschiede hinsichtlich der Wertigkeit des Bereichs „Verwandtschaft“ sind in diesem Zusammenhang nicht eindeutig interpretierbar. Die größere Bedeutung dieses Bereichs bei den Männern der Gruppe 1 könnte auf eine traditionellere Werthaltung hinweisen, die dieser Beurteilung zugrunde liegt. Zu dieser Erklärung würde auch die unterschiedliche Religiosität der beiden Gruppen passen: Männer der Gruppe 1 maßen Religion und Kirche weniger Bedeutung bei als Männer der Gruppe 2. Im folgenden kann gezeigt werden, daß sich die Hypothese von den traditionelleren Werthaltungen der Männer der Gruppe 2 durch weitere Einstellungsvariablen bestätigt.

Neben einer generellen Bewertung einzelner Lebensbereiche liegen auch mehrere Skalen zur Analyse vor, die verhaltenswirksame Präferenzstrukturen detaillierter erfaßten. Damit sollten differenziert Einstellungen zu und Zielsetzungen in den Lebensbereichen „Familie und Kinder“, „Beruf und Karriere“, „Freizeit“, „Lebensstandard und Konsum“ gemessen werden, die sich auch konkret auf der Verhaltensebene auswirken. Darüber hinaus wurden zentrale Persönlichkeitsmerkmale der befragten Männer erfaßt. Tabelle 4.8 liefert einen Überblick der im Bamberger-Ehepaar-Panel gemessenen Einstellungen, Orientierungen und Persönlichkeitsdispositionen

34 Im nächsten Kapitel (Kap. 5) soll ausführlicher auf diese Auswirkung der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater eingegangen werden.

der Männer³⁵ und die entsprechenden Korrelationen mit der Bereitschaft zum Erziehungsurlaub.

Deutlich wird zum einen, daß Männer ohne Bereitschaft zum Erziehungsurlaub neben den bisher aufgezeigten ausgeprägten Werthaltungen auch eine höhere Normorientierung aufwiesen. Dies heißt im Umkehrschluß: Je niedriger die Normorientierung der Männer, desto höher war ihre Bereitschaft zum Erziehungsurlaub. Zum anderen zeigt sich aber auch, daß die Bereitschaft zum Erziehungsurlaub bei Männern um so höher war, je weniger religiöse Werte in ihrem Leben eine Rolle spielten. Dabei wirken die beiden Faktoren „Normorientierung“ und „religiöse Werte“ für sich allein auf die Bereitschaft der Männer, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, d.h. es besteht keine Korrelation zwischen beiden Prädiktoren.

Des weiteren zeigt sich eine negative Korrelation mit der Skala „finanzielles Sicherheitsbedürfnis“, die auf eine Unverträglichkeit der Zielsetzung, Vermögen aufzubauen und ein finanzielles Sicherheitspolster zu haben, mit der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub hindeutet. Zu weiteren Einstellungsskalen konnten keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden.

Aufgrund der aufgezeigten Unterschiede in den Einstellungen und Lebensorientierungen der beiden Gruppen können folgende Charakterisierungen vorgenommen werden, die bewußt ein wenig überzeichnet sind, um die idealtypischen Gegenpole herauszustellen:

Väter ohne Bereitschaft, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen	Väter mit Bereitschaft, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen
<ul style="list-style-type: none">• messen dem Beruf eine hohe Bedeutung bei,• haben eine hohe Wohlstandsorientierung und legen Wert auf finanzielle Sicherheit,• sind eher religiös,• haben eine starke Normorientierung.	<ul style="list-style-type: none">• für sie spielt der Beruf eine weniger wichtige Rolle,• sie legen weniger Wert auf Wohlstand und Konsum und auf die Vermögensbildung,• sind weniger religiös,• haben eine eher gering ausgeprägte Normorientierung.

35 Zur Messung dieser Variablen vgl. Schneewind/Vaskovics et al. 1992, S. 84f.

Tab. 4.8: Korrelation unterschiedlicher Einstellungen und Lebensorientierungen mit dem Konstrukt „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“³⁶

Einstellungen und Lebensorientierungen, die mit dem Konstrukt „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“ signifikant korrelieren	Pearson's r
Normorientierung	-.19 (p=.00)
Religiosität	-.18 (p=.00)
finanzielles Sicherheitsbedürfnis	-.14 (p=.02)
Einstellungen und Lebensorientierungen, die mit dem Konstrukt „Bereitschaft zum Erziehungsurlaub“ nicht signifikant korrelieren	
Berufliche Aufstiegsorientierung	-.04 (p=.49)
Vereinbarkeit von Familie und Freizeit	.06 (p=.30)
Streben nach einem gehobenen Lebensstandard	-.09 (p=.11)
Value-of-children (Einstellungen zu Kindern)	-.08 (p=.21)
emotionales Selbstkonzept	-.04 (p=.48)
Selbstkompetenz	-.09 (p=.13)
Selbstbezug	.10 (p=.10)

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Diese Typologisierung veranschaulicht zum einen nochmals den unterschiedlichen Stellenwert, den der Beruf in beiden Gruppen einnimmt, zeigt zum anderen aber auch die Unterschiede hinsichtlich traditioneller Werte. Die stärkere Religiosität und Normorientierung bei den Männern der Gruppe 2 läßt die Annahme zu, daß es sich hierbei eher um Männer handelt, die ein traditionelles Verständnis der Geschlechterrollen haben. Diese Hypothese bestätigt sich anhand der Daten: 40% der Männer der Gruppe 1 stimmten der Aussage voll zu, daß sich Väter genauso gut um kleine Kinder kümmern können wie Mütter. Von den Männer der Gruppe 2 stimmten

36 Aus Platzgründen werden nur die Einzelitems der signifikanten Skalen wiedergegeben (zu den sonstigen Skalen siehe Schneewind/Vaskovics et al. 1992, S. 84f.)

Normorientierung:

- ich empfinde es als unangenehm, wenn etwas meine Ordnung durchbricht
- ich habe Dinge nicht gern, die unsicher sind und die man nicht voraus-sagen kann
- gutes Benehmen und die Beachtung von Regeln bewerte ich höher als eine ungezwungene Lebensweise
- wenn ich „saloppe“, unordentliche Menschen sehe, stößt mich das ab und ärgert mich
- ich meine, daß jede Arbeit, wenn man sie schon macht, auch ordentlich gemacht werden sollte
- ich bin ein ziemlich genauer Mensch, der immer darauf besteht, alle Angelegenheiten möglichst korrekt zu erledigen
- finanzielles Sicherheitsbedürfnis:
 - es ist mir wichtig, über möglichst viel Geld zu verfügen
 - ich lege Wert darauf, mir Vermögen aufzubauen
 - für mich ist es sehr wichtig, ein finanzielles Sicherheitspolster zu haben
 - finanzielle Dinge sind mir gleichgültig (zur Skalenbildung umgepolt)

Religiosität

- religiöse Werte spielen für meine Lebensgestaltung eine große Rolle

nur 12% diesem Statement zu. In der zweiten Gruppe waren auch signifikant mehr Männer der Meinung, daß es für Kinder am besten ist, wenn die Mutter in den ersten drei Lebensjahren immer für sie da ist. Ein Drittel von ihnen sprach sich sogar gegen eine Berufstätigkeit der Mutter bis zur Einschulung des Kindes aus.

4.3 Zusammenfassung

Obwohl sich das Verständnis der Geschlechterrollen in der jüngsten Vergangenheit insgesamt stark gewandelt hat, ist hinsichtlich der Themen „Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit“ und „Zuständigkeit für die Familienarbeit in der ersten Phase nach der Geburt“ eine erstaunlich hohe Konstanz zu beobachten. So hat sich seit dem Zeitpunkt vor über zehn Jahren, als die familienpolitische Maßnahme „Erziehungsurlaub“ eingeführt wurde, um es Eltern zu ermöglichen, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen, kaum etwas an der Einstellung geändert, daß die Frau nach der Geburt des Kindes primär für die Familienarbeit zuständig sei. Sie ist es, die eine familienbedingte Berufspause einlegt und sich in erster Linie um das Kind bzw. die Kinder kümmert, während der Mann weiterhin seiner Berufstätigkeit nachgeht. Auch eine zeitliche Ausdehnung des Erziehungsurlaubs und eine Flexibilisierung bei der Inanspruchnahme haben offensichtlich nicht den gewünschten Effekt gehabt und mehr Männer zu einem stärkeren Engagement bewogen.

Neuere Forschungen weisen auch nach, daß der Mann in der Zeit, in der seine Partnerin im Erziehungsurlaub ist, oftmals in seiner Funktion als alleiniger Ernährer hohe Verantwortung trägt und durch hohe zeitliche Belastungen in der Berufstätigkeit so stark gefordert ist, daß ihm oftmals während der Woche nur wenig Spielraum bleibt, um sich der Familienarbeit widmen zu können. Erst am Wochenende bringt er sich hier ein.³⁷

In diesem Kapitel wurde der Frage nachgegangen, warum sich immer noch so wenige Männer an dieser familienpolitischen Maßnahme beteiligen und intensiver an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder teilhaben, obwohl ihnen aus rechtlicher Perspektive diese Möglichkeit ebenso offen steht wie den Frauen.

Aufgrund der subjektiven Begründungsmuster, die die befragten Männer vorgebracht haben, wird deutlich, daß in erster Linie finanzielle Gründe einer Partizipation des Mannes am Erziehungsurlaub im Wege stehen. Eine

37 Vgl. Schneewind/Vaskovics 1996, Rosenkranz/Rost 1996.

Überprüfung dieser Argumente anhand der Einkommensdaten der befragten jungen Eltern zeigte, daß dieses Motiv auch in den meisten Fällen ernst zu nehmen ist. Denn bei der großen Mehrheit der Familien, bei der der Mann deutlich mehr verdient als die Frau, würde das Erziehungsgeld, – das seit 1986 in unveränderter Höhe gewährt wird und dessen Einkommensabhängigkeit zudem so kalkuliert ist, daß es sich bei den meisten Eltern nach sechs Monaten reduziert – keinesfalls ausreichen, um die Einkommenseinbußen auszugleichen, die entstünden, wenn sich der Mann zugunsten der Erziehungsarbeit beurlauben ließe.

An zweiter Stelle folgten Begründungen, die sich auf die berufliche Situation des Mannes beziehen. Sie wurden von der Hälfte der befragten Männer vorgebracht. Hinter diesen Argumenten stehen zum einen die eher allgemeinen Befürchtungen, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs den Anschluß im Beruf nicht mehr zu finden oder negative Konsequenzen für die weitere Berufskarriere erfahren zu müssen, zum anderen verbergen sich dahinter aber auch konkrete Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes. Während letzteres besonders bei den Männern aus den neuen Bundesländern eine größere Rolle spielt, dominieren in den alten Bundesländern die zuerst genannten Argumente.

Etwa ein Drittel der befragten Männer begründete die Tatsache, nicht am Erziehungsurlaub partizipiert zu haben, mit Motiven, die auf eine grundsätzliche Ablehnungshaltung schließen lassen.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß mehrheitlich finanzielle und berufliche Rahmenbedingungen einer höheren männlichen Beteiligung an der familienpolitischen Maßnahme „Erziehungsurlaub“ im Wege stehen.

Um die Frage zu beantworten, ob unter veränderten Rahmenbedingungen vielleicht mehr Väter bereit wären, sich für die Kindererziehung beurlauben zu lassen, wurde die generelle Bereitschaft der Männer hierzu untersucht. Als Ergebnisse konnte eine Gruppe von Männern extrahiert werden, die eine sehr große Bereitschaft zum Erziehungsurlaub zeigten. Diese Männer versicherten, daß sie beim letzten Kind bereits Erziehungsurlaub genommen hätten, wenn sie damit kein finanzielles und berufliches Risiko eingegangen wären. Sie sind es auch, die retrospektiv die frühere Entscheidung bedauerten, keinen Erziehungsurlaub genommen zu haben. Dieser Gruppe können ein Fünftel der befragten Männer zugeordnet werden. Ein anderes Fünftel zeigte dagegen weder Bereitschaft zu noch das minimalste Interesse an Erziehungsurlaub. Diese Männer standen zu ihrer Entscheidung der Nichtinanspruchnahme und gaben an, auch unter anderen Bedingungen

nicht bereit dazu gewesen zu sein. Über die übrigen 60% der Befragten kann diesbezüglich keine eindeutige Aussage getroffen werden.

Anhand eines Vergleichs der beiden „Extremgruppen“ konnte nachgewiesen werden, daß sozio-demographische Merkmale und sozialstrukturelle Variablen wenig Einfluß auf die Bereitschaft von Männern, in Erziehungsurlaub zu gehen, haben. Viel stärker wird sie dagegen von grundlegenden Werthaltungen und Lebensorientierungen beeinflusst. Während Männer ohne Bereitschaft zum Erziehungsurlaub zum einen stärkere Norm- und Wohlstandsorientierungen, zum anderen ein eher traditionell geprägtes Leitbild der Geschlechterrollen hatten und darüber hinaus den Bereichen „Beruf“ und „religiöse Werte“ eine hohe Bedeutung in ihrem Leben beimaßen, zeigten Männer mit Bereitschaft zum Erziehungsurlaub ganz andere Prioritäten: Für sie spielte der Beruf eine weniger wichtige Rolle, sie legten weniger Wert auf Wohlstand und Vermögen, waren weniger religiös, orientierten sich weniger an gesellschaftlichen Normen und waren eher der Meinung, daß sich Väter genau so gut um kleine Kinder kümmern können wie Mütter.

Abschließend sei noch einmal betont, daß hier zwar eindeutige Hinweise darauf gefunden wurden, aus welchen Gründen sich so wenige Männer am Erziehungsurlaub beteiligen, daß aber eine repräsentative Studie über die besonderen Spezifika der Erziehungsbeurlaubten, die erforderlich wäre, um diese Ergebnisse verifizieren zu können, noch nicht existiert. Die vorliegende kleine qualitative Studie, die Familien untersuchte, bei denen Väter am Erziehungsurlaub partizipiert haben – über die im nächsten Kapitel berichtet wird –, kann eine solche Erklärung aufgrund der Stichprobengröße nur ansatzweise leisten.

5 Väter im Erziehungsurlaub

Obwohl derzeit fast alle anspruchsberechtigten jungen Eltern den Erziehungsurlaub nutzen, und diese familienpolitische Maßnahme nicht zuletzt durch die Ausweitung des Gewährleistungszeitraums auf drei Jahre mittlerweile eine hohe Akzeptanz genießt, wird sie nach wie vor fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Erziehungsbeurlaubte Väter sind immer noch eine Ausnahmeerscheinung.

Daher schien es wichtig, in Erfahrung zu bringen, welche Paare Erziehungsurlaub gemeinsam nutzen, welche Motive sich hinter dieser Entscheidung verbergen und welche Konsequenzen für die Eltern – und insbesondere für den Vater – daraus resultieren.

Das folgende Kapitel widmet sich – im Gegensatz zu den vorangegangenen – ausschließlich den Paaren, *bei denen sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligt hat*. Zunächst ist dabei der Entscheidungsprozeß dieser Paare von Interesse, d.h. die Frage, wie es dazu kam, daß der Mann Erziehungsurlaub genommen hat. Anschließend folgt eine Beschreibung der Auswirkungen dieser Entscheidung auf die verschiedenen Lebensbereiche der Familien. Ausgehend von der Hypothese, daß wahrscheinlich das soziale Umfeld in irgendeiner Form darauf reagiert, wenn ein Paar die klassischen Rollenklischees durchbricht, werden in einem nächsten Schritt die Reaktionen des Umfeldes der befragten Familien analysiert. Um das Bild abzurunden, bildet eine retrospektive Beurteilung der Männer von ihrer Zeit im Erziehungsurlaub den Abschluß.

Die Aussagen dieses Kapitels basieren auf den Ergebnissen der qualitativen Teilstudie. Entsprechend dem Charakter und dem Sinn qualitativer Teilstudien kann – in begrenztem Umfang – zwar eine Generalisierbarkeit der erzielten Ergebnisse angestrebt werden, nicht aber ihre Repräsentativität. Daher wird im folgenden auf eine exakte Quantifizierung der Ergebnisse verzichtet. Statt dessen sollen mit Hilfe relationaler Aussagen die Männer bzw. ihre Familien typisiert bzw. Gruppengrößen geschätzt werden. Auf der anderen Seite ergibt sich durch eine qualitative Teilstudie auch die Möglichkeit, eine Thema vertiefend zu behandeln und sehr sensible Sachverhalte und Bedingungsbeziehungen zu erfassen, die häufig durch das Grobraster einer Repräsentativbefragung unberücksichtigt bleiben.

5.1 Moderne Paare – Neue Väter?

Motive, die dazu führen, daß Väter Erziehungsurlaub nehmen

Wie bereits dargelegt, stellen Männer im Erziehungsurlaub nach wie vor eine Ausnahme dar. Daher ist in einem ersten Schritt von Interesse, welche Motive und Bedingungen dazu geführt haben, daß die befragten Paare den „traditionellen Weg“ insofern verlassen haben, als der Mann eine Berufspause zugunsten der Familie eingelegt hat. Dieser Entscheidungsprozeß wird anhand der Aussagen *beider* Partner nachgezeichnet.

5.1.1 Der Entscheidungsprozeß

Wann wurde die Idee, den Erziehungsurlaub zu teilen, erstmals thematisiert?

Bei den 24 interviewten Paaren, in denen sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligt hat, entstand die Idee einer partnerschaftlichen Teilung zu unterschiedlichen Zeitpunkten:

- Bei den meisten Paaren kam die Idee der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann erst während der Schwangerschaft auf: zum Teil mit der Feststellung der Schwangerschaft, zum Teil auch erst im weiteren Verlauf der Schwangerschaft.
- Bei einem Drittel der Paare war bereits vor Eintritt der Schwangerschaft klar, daß der Mann auch Erziehungsurlaub nehmen würde.
- Eine kleine Minderheit stellten jene Paare dar, die erst nach der Geburt des Kindes den Erziehungsurlaub des Mannes in Erwägung zogen.

Insgesamt zeigt sich also, daß bei diesen 24 Paaren die Beteiligung des Mannes am Erziehungsurlaub nur in Ausnahmefällen auf einem spontanen Entschluß nach der Geburt des Kindes beruhte. In der Regel wurde diese Entscheidung schon in einem frühen Stadium der Familienplanung getroffen und hatte teilweise auch Einfluß auf die Entscheidung für ein (weiteres) Kind.

Wessen Idee war es, den Erziehungsurlaub zu teilen?

Geklärt werden sollte durch diese Frage, von wem die Initiative zum Erziehungsurlaub des Mannes ausging: War es sein eigener ausdrücklicher Wunsch oder nahm er Erziehungsurlaub nur aufgrund des Drängens seiner Partnerin? Auch hier zeigt sich eine Vielfalt von Konstellationen:

- Bei über der Hälfte der Paare handelte es sich um eine gemeinsame Entscheidung, basierend auf einem grundsätzlichen Konsens. Keiner der beiden befragten Elternteile konnte mehr angeben, von wem die Idee der Teilung ursprünglich ausging, da von Anfang an darüber Einhelligkeit bestand, so daß in der Regel auch keine langen Diskussionen stattfanden.
- Bei ca. einem Drittel der Paare war die Initiative des Mannes ausschlaggebend. Bei dieser Gruppe kam es auch vor, daß der Mann seinen Wunsch mehr oder weniger stark gegen die Einstellung seiner Frau, Erziehungsurlaub sei „Sache der Frau“, durchsetzen mußte.
- Nur in ganz wenigen Fällen ging die Teilung des Erziehungsurlaubs auf den ausdrücklichen Wunsch der Frau zurück.

Resümierend ist somit festzuhalten, daß der Entscheidungsprozeß hinsichtlich der Partizipation des Mannes am Erziehungsurlaub bei den interviewten Familien weitgehend konfliktfrei abließ, mehrheitlich auf einem gemeinsamen Konsens beruhte und häufiger durch den Wunsch des Mannes als durch den Wunsch der Frau bestimmt war.

Wie kam es zu der endgültigen Aufteilung?

Nun sollte der Frage nachgegangen werden, wie es zu der endgültigen Festlegung des Wechselzeitpunktes und der Dauer der Inanspruchnahme kam, und von welchen Faktoren die tatsächliche Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs beeinflußt wurde.

Die Antworten belegen deutlich, daß in den häufigsten Fällen äußere Bedingungen, wie zum Beispiel die Erwerbstätigkeit der Frau oder des Mannes zum Zeitpunkt der Familiengründung oder -erweiterung, die Aufteilung des Erziehungsurlaubs bestimmten.

Häufig wurden Kriterien genannt, die im Zusammenhang mit *der Erwerbstätigkeit der Mütter* standen. So hätte z.B. in einem Fall die Frau bei einer länger als 17-monatigen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs eine bestimmte Prämie ihres Arbeitgebers nicht mehr in voller Höhe erhalten. In einem anderen Fall hätte eine Lehrerin laut einer beamtenrechtlichen Bestimmung mit beruflichen Nachteilen (Versetzung) zu rechnen gehabt, wenn sie länger als 12 Monate mit ihrer Erwerbstätigkeit ausgesetzt hätte. In einer weiteren Familie hatte die Frau ursprünglich geplant, alleine zwölf Monate in Erziehungsurlaub zu gehen. Da sich ihre Firma jedoch in einer

„wichtigen Phase“ befand, hatte sie ihre Freistellung nach sieben Monaten abgebrochen, und ihr Mann die restlichen fünf Monate genommen.

Neben den beruflichen Rahmenbedingungen der Familien spielten auch die Berufsbiographie und die Arbeitsplatzsicherung eine Rolle, wie das folgende Beispiel zeigt: Da sie eine befristete Stelle hatte, wollte eine Akademikerin nicht zu lange aussetzen (12 Monate Erziehungsurlaub). Obwohl der Mann eine gleichmäßige Aufteilung favorisierte, nahm er schließlich doch 24 Monate Erziehungsurlaub, um seine Frau für ein Jahr in die USA zu begleiten und anschließend noch das neu gekaufte Haus zu renovieren. In einem anderen Fall wollte eine Frau den Anschluß im Beruf nicht verlieren. Bedingt durch die Auflagen der Arbeitgeber unterbrach jeder Elternteil für sieben Monate seine Erwerbstätigkeit. Die letzten zwölf Monate nahm die Frau wieder Erziehungsurlaub, wobei sie in dieser Zeit einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachging.

Diese Beispiele sollen illustrieren, daß vielfältige und individuelle Rahmenbedingungen der Arbeitswelt der Frauen dazu geführt haben, daß eine partnerschaftliche Nutzung des Erziehungsurlaubs realisiert wurde.

Auf der anderen Seite machten die Befragten auch die *berufliche Situation des Mannes* dafür verantwortlich, wobei meist instrumentelle Gründe genannt wurden. So befanden sich beispielsweise zwei Männer bei der Geburt des jüngsten Kindes in einer Umschulung und nahmen nach Abschluß dieser Maßnahme den Erziehungsurlaub, um die drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Ein anderer Mann nahm statt der geplanten 18 Monate 22 Monate Erziehungsurlaub, da ihm gerade zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber gekündigt worden war. Obwohl er gerne länger Erziehungsurlaub genommen hätte, nahm ein Befragter nach viermonatiger Berufsunterbrechung seine Erwerbstätigkeit wieder auf, da ihm eine neue Arbeitsstelle angeboten wurde, welche sofort zu besetzen war.

5.1.2 Motive für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs

Nachdem beide Partner befragt wurden, können die vorgebrachten Gründe der Paare an dieser Stelle auch getrennt aufgeführt werden.

Die Perspektive der Männer

Mit der Frage nach den Gründen für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs sollten die subjektiven Hintergründe differenziert herausgearbeitet werden, die Männer zu diesem doch noch ungewöhnlichen Schritt veranlaßten. Im Verlauf der Interviews zeigte sich, daß es in der Regel nicht *einen bestimmten* Grund gab, sondern vielmehr ein Zusammentreffen mehrerer Faktoren. Besonders deutlich wird diese Verkettung von Motiven in der folgenden Aussage:

„Also Ausgangssituation war eigentlich bloß die, daß ich unzufrieden im Beruf war und zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen konnte, daß ich dann Erziehungsurlaub nehmen konnte und nochmal studieren konnte.... Hauptmotiv, das war der Bezug zum Kind und das zweite war Studium.“ (Vater mit EU).

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im folgenden auf die Darstellung solcher Kombinationen von Gründen verzichtet und nur auf die einzelnen *dominanten* Beweggründe eingegangen. Systematisiert können diese etwa in drei Kategorien eingeordnet werden:

a) Vater-Kind-Beziehung

Die unter dieser Kategorie subsumierten Nennungen lassen den Blick auf zwei Sachverhalte zu. Zum einen handelt es sich um kindorientierte Väter, die „mehr von ihrem Kind haben wollten“. Ihnen war es wichtig, eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und von Anfang an die Entwicklung ihres Kindes aktiv mitzuerleben. Diese Begründung wurde von einigen der Befragten direkt im Zusammenhang mit eigenen Kindheitserlebnissen genannt. Teilweise wollten Väter auch das nachholen, was sie bei ihrem ersten Kind bzw. ihren ersten Kindern versäumt hatten.

Andere Männer argumentierten eher aus der Perspektive ihres Kindes. Ihrer Ansicht nach ist es für die Entwicklung eines Kindes wichtig, wenn es in den ersten Lebensjahren einen intensiven Kontakt zum Vater aufbauen kann; dies setzt ihres Erachtens ein gewisses Maß an Quantität der Vater-Kind-Interaktionen voraus, die durch die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ermöglicht werden kann.

b) Berufliche Situation

Die Interviews zeigen, daß Erziehungsurlaub für viele Männer – ebenso wie für Frauen – eine Möglichkeit darstellt, um Streß, Ärger oder Langeweile im

Beruf zu entgehen. Für sie ist der Erziehungsurlaub eine willkommene Abwechslung in der Alltagsroutine.

Andere Gründe, die von Männern genannt wurden, bezogen sich auf die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin: Einige Frauen konnten oder wollten nicht (länger) – aus individuell sehr unterschiedlichen Gründen – aus dem Berufsleben aussteigen. Während einigen Frauen daran gelegen war, ihren alten Arbeitsplatz zu erhalten bzw. eine neu angebotene Stellung anzutreten, ging es anderen um die Sicherung ihrer beruflichen Aufstiegschancen, wie die folgende Aussage verdeutlicht:

„Erstmal war ja die Vorgabe, daß meine Frau bei dem ersten Kind Erziehungsurlaub gemacht hat. Und weil wir immer so alles ein bißchen gesagt haben: Keiner bleibt so außen vor oder keiner stiehlt sich aus der Verantwortung. Da war's dann erstmal an mir, überhaupt zu überlegen, mach' ich das jetzt. Dann war noch ein Punkt, daß meine Frau damals grade wieder angefangen hatte, zu arbeiten... und auch auf ihre alte Stelle wieder gekommen war... und sie hatte auch unmittelbar... eine Beförderung in Aussicht oder war da so näher im Rennen. Und wenn sie jetzt da 'rausgegangen wäre, dann hätte sie sich das erstmal verbaut. Und bei mir stand in der Hinsicht nichts an...“ (Vater mit EU).

c) Finanzielle Aspekte

Ein weitere häufig genannte Begründung, die im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit steht, betrifft die finanzielle Situation der Familie. Diese spielt offensichtlich bei der Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes durch den Mann eine ganz entscheidende Rolle (siehe auch Kapitel 3). So wird der Erziehungsurlaub sehr häufig zu einem Rechenpiel:

„Eine zweite Rolle spielte natürlich auch das Geld. Mein Gehalt ist halb so hoch wie das von 'ner Lehrerin. Und das wär' ja jetzt wirtschaftlich gesehen Unsinn gewesen, wenn sie aufhörte zu arbeiten und ich wär' weiter gegangen.“ (Vater mit EU).

„Also das war 'ne ganz simple Rechnung... Ich brauchte ein relativ gesundes Zweitfahrzeug, ich brauchte entsprechende Kleidung, ich ging jeden Tag essen und wenn ich jetzt noch die Kosten für eine Tagesmutter dazurechne, dann geht eigentlich einer von uns nur arbeiten, um die Nebenkosten zu decken.... Und meine Frau war ja immer schon höher dotiert als ich.“ (Vater mit EU).

Eine entscheidende Rolle spielt hier insbesondere das Gehalt der Frau: In der Regel ist ein annähernd gleiches oder höheres Gehalt der Frau Grundvoraussetzung dafür, daß der Mann Erziehungsurlaub nimmt.

d) Partnerschaftliche Rollenaufteilung

Diese letzte Kategorie ist im Prinzip das Konglomerat der beiden erstgenannten Motivgruppen. In ihr finden sich die beiden zentralen Elemente – die Beziehung zwischen Vater und Kind und die Erwerbstätigkeit der Frau – wieder. Im Gegensatz zu den Männern mit diesen beiden Begründungen betonten die zur Motivgruppe „partnerschaftliche Rollenaufteilung“ zugeordneten Männer die Wichtigkeit der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Ihnen ging es darum, eine für beide Elternteile akzeptable Lösung zu finden, Beruf und Familie zu vereinbaren. Kein Elternteil sollte gezwungen sein, andere Lebensbereiche aufzugeben und sich auf einen fixieren zu müssen. Dennoch ging es auch bei dieser Rollenaufteilung nicht darum, daß sich die Eltern alles exakt teilen: Der Zeitpunkt des Wechsels von Erziehungsurlaub und die Dauer der Inanspruchnahme wurde häufig durch die berufliche Situation beeinflusst.

Die Perspektive der Frauen

Die Antworten der befragten Frauen lassen sich zusammengefaßt ebenfalls in drei Kategorien einteilen, wobei auch hier in der Regel nicht eine einzelne Begründung, sondern ein Motivkomplex angesprochen wurde. Am häufigsten wurde die Kombination „Wunsch des Partners“ und „hohe Berufsorientierung“ bzw. „Verbesserung der eigenen Berufschancen“ genannt.

a) Berufliche Rahmenbedingungen

Wie bei den Männern spielten auch bei zwei Drittel der Frauen berufliche Bedingungen und Motive des Partners die Hauptrolle für die Teilung des Erziehungsurlaubs. Hinter den berufsbezogenen Gründen, die die Frauen vorbrachten, verbargen sich sehr unterschiedliche Aspekte: zum einen objektive strukturelle Bedingungen der Arbeitswelt der Frauen, zum anderen Werthaltungen, die auf ihre starke Berufsorientierung schließen lassen. Fast alle Frauen, die berufliche Rahmenbedingungen als Grund anführten, betonten die Wichtigkeit der Berufstätigkeit für ihr Leben und legten Wert auf eine berufliche Karriere:

„Ich hätte mir nur sehr schwer vorstellen können, nur Hausfrau und Mutter zu sein. Mir ist mein Beruf auch sehr wichtig und ich war froh, den Anschluß nicht ganz zu verlieren.“ (Mutter mit Partner im EU).

„Mir macht mein Beruf sehr viel Spaß und ich wollte eigentlich nicht so lange daheim bleiben. Und mein Mann wollte sehr gerne daheim bleiben und damit war es relativ ganz klar, daß wir uns das teilen.“ (Mutter mit Partner im EU).

„Von der finanziellen und beruflichen Seite habe ich bessere Chancen als er. Wir hätten zwar vom Gehalt meines Mannes leben können, aber wir hätten uns deutlich einschränken müssen.... Wir sind vom Interesse und vom Ehrgeiz her sehr unterschiedlich; meinem Mann ist Karriere weniger wichtig als mir.“ (Mutter mit Partner im EU).

„Das war irgendwie beruflich bedingt von mir. Es war von vornherein klar, daß ich aus meinem Beruf nicht sehr lange aussteigen kann. Wenn ich halbwegs Chancen auf 'ne Professur haben will, muß ich mit 35, spätestens 37 habilitiert sein. Das heißt, ich konnte nicht mehr viel länger aussteigen. Nachdem wir aber trotzdem gerne ein zweites Kind gehabt hätten und wollten, daß jemand bei den Kindern, bei den Kleinkindern, solange sie richtig klein sind, Zuhause ist, gab's dann nur noch die Chance, daß der Ehemann Zuhause bleibt. Also das war praktisch zwangsläufig aus meiner beruflichen Situation.“ (Mutter mit Partner im EU).

b) Unbefriedigende Situation des Hausfrauendaseins

Bei einem Viertel der befragten Frauen gaben die bisherigen Erfahrungen mit der Rolle als Mutter den Ausschlag für die Teilung des Erziehungsurlaubes. Am deutlichsten kommt dies in dem folgenden Zitat einer Frau zum Ausdruck:

„... es ist halt so öd. Du bist halt einfach nicht produktiv. Dann so wenig Außenkontakte, überhaupt, so durch diese Situation, die Kontakte, die du hast, beschränken sich im Prinzip alle auf Mütter mit Kindern. Alle Gespräche kreisen wieder um Kinder. Man hat kaum 'normale' Kontakte und das Allerschlimmste ist einfach, daß man überhaupt nicht produktiv ist. Du arbeitest den ganzen Tag und eigentlich schwer und bist abends richtig müde und kann eigentlich nicht nachrechnen – so wie, jetzt habe ich heute so und soviel geschafft, jetzt ist er einen Zentimeter gewachsen. Man sieht halt nichts. Das ist das Schlimmste.“ „Wenn also ein zweites Kind, dann nimmt der Ehemann Erziehungsurlaub, das war dann die Entscheidung.“ (Mutter mit Partner im EU).

c) Wunsch des Partners

Einige Frauen nannten als alleinigen Grund für die Partizipation ihres Mannes am Erziehungsurlaub seinen eigenen Wunsch, dies zu tun. Eine Frau

mußte regelrecht von ihrem Mann überredet werden, da Erziehungsurlaub ihres Erachtens eine „Sache der Frau“ sei. In den beiden anderen Fällen war keine Überredungsarbeit notwendig; diese beiden Frauen gaben an, den Wunsch ihrer Partner problemlos akzeptieren zu können.

Vergleicht man die Argumente der Männer mit denen der Frauen, wird deutlich, daß die familiären und beruflichen Konstellationen gleichermaßen als wichtig angesehen wurden.

5.1.3 Erwartungen an den Erziehungsurlaub

Abschließend sollen kurz die Erwartungen skizziert werden, die die Männer an die Zeit des Erziehungsurlaubs gestellt hatten und mit welchen sie diese familienpolitische Maßnahme angetreten haben. Abgesehen von einigen wenigen Männern, die keine konkreten Erwartungen an ihren Erziehungsurlaub hatten bzw. diese nicht äußern konnten, lassen sich die Antworten der Väter zusammenfassen:

a) Kindbezogene Erwartungen

Unter den kindbezogenen Erwartungen, die am häufigsten genannt wurden, dominierte vor allem die Freude auf die Zeit mit dem Kind, wobei diese Freude manchmal durch die Antizipation weniger angenehmer Dinge oder durch ein leichtes Angstgefühl vor der eigenen Inkompetenz im Umgang mit Kindern leicht getrübt wurde. Freudig hatten diese Väter erwartet, daß sie sich viel mit dem Kind auseinandersetzen, viel mit ihm unternehmen und somit auch die gesamte erste Entwicklungsphase intensiv miterleben können.

b) Selbst- oder familienbezogene Erwartungen

Als „selbst- oder familienbezogen“ wurden solche Erwartungen bezeichnet, die sich zum einen auf die eigene Freizeitgestaltung bezogen (wie zum Beispiel Zeit zum Lesen, zum Sport oder zu handwerklichen Tätigkeiten im Haushalt), oder allgemein mit der Äußerung „mehr Zeit für mich und die Familie“ umschrieben wurden.

c) Erwartungen, die sich ganz allgemein auf die Erziehungsurlaubssituation beziehen

Solche Erwartungen waren in der Regel eher pessimistischer Natur. Diese kleine Gruppe von Männern erwartete, daß aus der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs Schwierigkeiten resultieren würden.

In einem nächsten Schritt war zu klären, inwieweit sich die genannten Erwartungen auch wirklich erfüllten. Dabei zeigte sich, daß sich bei der Hälfte der befragten Männer die Erwartungen an das eigene Freizeitverhalten insofern nicht erfüllten, als der Erziehungsurlaub als anstrengender empfunden wurde, als sie es sich vorher vorgestellt hatten, beispielsweise hinsichtlich des Organisationsaufwandes:

„Ich hätte nicht geglaubt, daß es mich so nervt dieses Jahr. Allein die Kinder, es ist unglaublich.“ „Aber es ist immer der gleiche Tagesablauf und das nervt. Im Sommer ging es noch. Aber je schlechter das Wetter, um so nerviger ist es.“ (Vater mit EU).

„Ich habe mir vorgestellt, eine ganze Menge mit meinem Kind zu machen, aber ich habe mir alles zu einfach vorgestellt. Vor allem habe ich mir alles so locker, flockig vorgestellt, als gäbe es keine Probleme.“ (Vater mit EU).

Die andere Hälfte der befragten Männer empfand den Erziehungsurlaub so, wie sie es erwartet hatten oder sogar angenehmer. Im Verlauf des Erziehungsurlaubs verschwanden in diesen Fällen die Zweifel an der eigenen Kompetenz und die Unsicherheiten im Umgang mit den Kindern und machten einer realistischen Einschätzung des Erziehungsurlaubs Platz.

„Es ist ja Urlaub. Ich hab' das eigentlich auch als Erziehungsurlaub gesehen: Also um Zeit zu haben für meine Kinder und Zeit auch für mich zu haben... mich auch mit mir selber beschäftigen, mir aber nichts weiter anderes vorgenommen.... Ich hab' nie gebaut und gar nichts.... Es war wirklich mehr Urlaub als alles andere.... Ich kann eigentlich sagen: Seit meiner Studentzeit war das das beste Jahr in meinem Leben“. (Vater mit EU).

„Ja, die Erwartungen haben sich mehr als erfüllt, es war ein herrliches halbes Jahr. Obwohl es manchmal stressig war, war ich vollauf zufrieden mit dieser Zeit“. (Vater mit EU).

5.1.4 Zusammenfassung

Die Idee, den Erziehungsurlaub zu teilen, entstand in der Mehrzahl der Familien bereits vor oder während der Schwangerschaft und nur in Ausnahmefällen erst nach der Geburt.

Bei der Hälfte der befragten Paare bestand von vornherein Konsens, d.h. die Entscheidung, daß auch der Mann zumindest einen Teil des Erzie-

hungsurlaubs nimmt, wurde von beiden Seiten getragen. In gut einem Drittel der Paare waren die Männer die treibende Kraft, und nur in Einzelfällen mußten die Frauen ihre Partner dazu „überreden“.

Darüber hinaus machen die Ergebnisse deutlich, daß bei der Entscheidung eines Paares, sich den Erziehungsurlaub untereinander aufzuteilen, in der Regel mehrere Faktoren zusammentrafen, die z.T. aus unterschiedlichen individuellen Lebensumständen resultierten. Als bedeutendster Einflußfaktor erwies sich die berufliche Situation beider Partner: Sie versuchten, die Risiken beruflicher Benachteiligungen für beide zu minimieren und mit ihren Arbeitgebern eine möglichst für alle Seiten akzeptable Lösung zu finden. Unabhängig von anderen Bedingungen scheint ein äquivalentes Einkommen der Frau Grundvoraussetzung für die Teilnahme des Mannes am Erziehungsurlaub zu sein. Nur in diesen Fällen entstehen der Familie durch den temporären Verdienstaustausch des Mannes keine größeren finanziellen Nachteile als durch den vorübergehenden Verdienstaustausch der Frau.

In diesem Punkt werden die Ergebnisse bestätigt, die im vorangegangenen Kapitel beschrieben wurden: Finanzielle Gründe bildeten das häufigste Motiv gegen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann. Gerade im Hinblick auf die finanziellen Konsequenzen des Erziehungsurlaubs schienen die Partner schnell eine Einigung über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zu erzielen.

Ein neues „Vaterbewußtsein“ zeigt sich darin, daß die Väter einhellig den Wunsch äußerten, an der Entwicklung des Kindes von dessen Geburt an teilhaben zu wollen, und daß es ihnen wichtig war, eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufzubauen. Neben diesen emotionalen Aspekten spielten häufig auch objektive Rahmenbedingungen in der Berufswelt der Frauen eine entscheidende Rolle.

5.2 Die Folgen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Väter

Im folgenden soll näher darauf eingegangen werden, welche Konsequenzen die Entscheidung der Männer, sich zum Zwecke der Kindererziehung beurlauben zu lassen, nach sich gezogen hat. In einem ersten Schritt werden die Folgen auf familialer Ebene aufgezeigt. Es wird also den Fragen nachgegangen, wie die Männer ihre neue Rolle beurteilten, wie sich die innerfamiliäre Rollenaufteilung veränderte, welche beruflichen Konsequenzen sie antizipierten oder bereits erfahren hatten, wie die finanziellen Folgen für

den Haushalt waren und welche Veränderungen die Partnerschaft dadurch erfuhr.

5.2.1 Persönliche Folgen für die Männer und Veränderungen der innerfamilialen Rollenstruktur

a) Die Phase der Umstellung

Die meisten Männer berichteten positiv von der Umstellung auf ihre neue Rolle. Zwar kam es in der Anfangsphase des Erziehungsurlaubs häufig zu Umstellungsproblemen, was sich in dem Gefühl der Unsicherheit äußerte, daß sie den Anforderungen möglicherweise nicht gewachsen sein würden. Im Laufe der Zeit verschwanden diese aber bei den meisten der befragten Männer, und sie konnten sich ganz gut auf die Erfordernisse ihrer neuen Rolle einstellen:

„Die ersten drei Wochen waren einfach purer Streß, das auf die Reihe zu bringen: Windeln wechseln, Kochen, ins Bett bringen. Ich hab da ruckzuck fünf Kilo abgenommen. Aber dann ist es relativ schnell Routine.“ (Vater mit EU).

„Also ich hab' mir unheimlich viel Streß gemacht. Ich wollte unbedingt jeden Tag etwas kochen, was Frisches, bis ich dann mal auf den Gedanken gekommen bin, man kann ja mal was für zwei Tage machen. Ich hab' dann mal mit Frauen gesprochen, die drei Kinder haben, die machen das alles mit links, da ist das Alltag geworden, das muß ich noch lernen. Das fängt gerade an, daß sich das so in Bahnen lenkt, daß ich so auf einen Blick kucke, was brauchen wir Neues.“ (Vater mit EU).

Nicht verwunderlich ist es, daß denjenigen Männern die Umstellung von Berufstätigkeit auf Kinderbetreuung und Hausarbeit leichter fiel, die sich schon vor der Geburt des Kindes die Hausarbeit partnerschaftlich mit ihrer Partnerin geteilt hatten.

Von fast allen befragten Männern kamen darüber hinaus sehr positive Rückmeldungen über die Entwicklung der Vater-Kind-Beziehung, die von den meisten als sehr intensiv geschildert wurde:

„Ich glaub', es gibt keine bessere Gelegenheit als den Erziehungsurlaub, um 'ne Basis für 'ne Beziehung mit Kindern zu legen.“ (Vater mit EU).

„Wir konnten eine sehr intensive Beziehung aufbauen, aus der die Mutter plötzlich völlig außen vor war. Das war schon auch frustrierend für meine Frau, daß sie da überhaupt nicht mehr wichtig war. Wenn, dann muß der Papa kommen. Der Papa muß abends kommen, der Papa muß mich ins Bett bringen... Papa, Papa, Papa. Meine Frau konnte bedenkenlos wegfahren, sie wurde nicht vermißt. Und ich habe das auch genossen.“ (Vater mit EU).

Im täglichen intensiven Zusammensein mit ihren Kindern erfuhren die Männer freilich auch, wie anstrengend und desillusionierend dies sein kann. Als negative Aspekte wurde vor allem fehlende Zeit für sich selbst, alltägliche Eintönigkeit und der Verzicht auf Freizeitinteressen genannt.

b) Was hat sich im Vergleich zu der Aufgabenverteilung vorher verändert?

Wie noch im Kapitel über die Kinderbetreuung ausführlicher gezeigt werden wird, waren die Männer während ihres Erziehungsurlaubs fast ausschließlich allein für die Kinderbetreuung zuständig. Sie übernahmen die hauptsächliche Verantwortung für ihr Kind bzw. ihre Kinder und organisierten den Tagesablauf, Arztbesuche, etc. Sie achteten darauf, daß die Partnerin ihre Termine einhalten konnte und nicht durch die Kinder abgelenkt wurde.

Weniger einheitlich sind die Aussagen zu den Veränderungen bei Alltagsroutinen und Arbeiten im Haushalt. Während ca. die Hälfte der befragten Männer die Ansicht vertrat, daß die Verteilung annähernd gleich geblieben sei bzw. sich nur leicht dahingehend verändert habe, daß derjenige Elternteil, der sich im Erziehungsurlaub befindet, etwas mehr Aufgaben übernimmt, gab die andere Hälfte der Männer an, daß jeweils der Erziehungsbeurlaubte die Hauptlast übernommen hat.

In denjenigen Familien, in welchen die Aufgabenverteilung auch nach Beginn des Erziehungsurlaubs annähernd gleich blieb, waren – nach Aussagen der Männer – die Aufgaben im Haushalt schon vor Antritt ihres Erziehungsurlaubs gleichmäßig verteilt gewesen.

In den anderen Familien kam es durch den Erziehungsurlaub des Mannes zu deutlichen Veränderungen in der häuslichen Aufgabenverteilung. In Fällen, in welchen beispielsweise der Mann – während des Erziehungsurlaubs seiner Frau – sich außerhalb seiner Arbeitszeit hauptsächlich um das Kind kümmerte, dafür aber die Frau im Haushalt sehr wenig unterstützte, änderte sich dies insofern, als er während seines Erziehungsurlaubes ungefähr die Hälfte der anfallenden Hausarbeiten übernahm.

Wie noch zu zeigen sein wird, schien die Mehrzahl der Frauen sich sehr schwer damit zu tun, sich aus dem Haushaltsgeschehen weitestgehend zurückzuziehen.

c) Wie kommen die Männer mit ihrer neuen Rolle zurecht?

Im großen und ganzen waren die befragten Männer mit ihrer Rolle und der ihrer Partnerin zufrieden. Die überwiegende Mehrheit vertrat die Ansicht, daß ihre Frau durch den Beruf genug belastet sei und sich sowohl im Haushalt als auch bei der Kinderbetreuung genügend beteilige. Nur einige Männer gaben explizit an, nichts dagegen zu haben, wenn sie – zumindest gelegentlich – mehr Unterstützung erhielten, sei es im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung, so daß mehr freie Zeit für sie selbst zur Verfügung stünde. Der relativ hohe Anteil an zufriedenen Erziehungsbeurlaubten drückt sich auch darin aus, daß die Hälfte der Männer im Erziehungsurlaub das Gefühl nicht kannten, daß ihnen der Haushalt über den Kopf wachse. Sie fühlten sich zwar durchaus von der Hausarbeit ausgelastet, doch meinten sie nicht, daß es ihnen zuviel sei.

Die andere Hälfte der interviewten Väter gab an, bereits am eigenen Leib das Gefühl der Überforderung erfahren zu haben, das besonders dann auftrat, wenn sie neben dem Haushalt noch Zeit für ihr Hobby, handwerkliche Arbeiten oder für berufliche Verpflichtungen aufbringen wollten.

Die überwiegende Mehrzahl der Väter konnte sich kein dauerhaftes „Hausmann-Dasein“ vorstellen. Ein Teil von ihnen zeigte immerhin die Bereitschaft, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs unter bestimmten Umständen mehr im Haushalt zu arbeiten als Männer mit traditionellem Rollenverständnis. Als Bedingungen nannten sie jedoch eine zumindest stundenweise außerhäusliche Tätigkeit, die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden oder aber ein weiterer Erziehungsurlaub unmittelbar in Anschluß an den jetzigen. Ein befristetes „Hausmann-Dasein“ wäre für sie also durchaus wieder vorstellbar. Nur vier der 24 befragten Väter konnten sich grundsätzlich vorstellen, dauerhaft aus einem Arbeitsverhältnis auszusteigen.

Auf die Frage, was ihnen bei einem längeren „Hausmann-Dasein“ am meisten fehlen würde, nannten die meisten befragten Väter ähnliche Aspekte:

- fehlende soziale Kontakte

Der am häufigsten genannte Aspekt ist der fehlende Kontakt zur Außenwelt während der Zeit als Hausmann. Obwohl in der Zeit des Erziehungsurlaubs neue Kontakte entstanden waren, sagten diese Männern

doch, es habe ihnen der Kontakt zu Erwachsenen gefehlt, und zwar zu Erwachsenen ohne Kinder.

- fehlende Berufstätigkeit

Fast ebenso häufig wurden Argumente genannt, die im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen. Wenn auch hier wieder die Kontakte zu den Kollegen eine Rolle spielten, so betonten die Männer doch besonders die berufliche Anerkennung. Ihnen war es wichtig, neben der Haushaltstätigkeit auch noch Abwechslung und Ausgleich zu haben und intellektuell gefordert zu werden.

d) Veränderungen in der Freizeitgestaltung

Die deutliche Mehrheit der befragten Männer war mit der Freizeitgestaltung während ihres Erziehungsurlaubs im großen und ganzen zufrieden. Einige beurteilten ihre Freizeitmöglichkeiten durchweg positiv und gaben teilweise sogar an, die durch den Erziehungsurlaub gewonnene „neue Freiheit“ zu genießen:

„Ich habe jetzt mehr Freizeit als im Beruf, da mir meine Frau abends die Tochter abnimmt und ich abends oder auch mal am Wochenende mit Kumpels wegfahre.“ (Vater mit EU).

Die meisten Väter sahen die Einschränkungen in ihrer Freizeitgestaltung im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt des Kindes zwar durchaus realistisch, waren aber dennoch ganz zufrieden mit ihrer Situation. Häufig fand nach der Geburt des ersten Kindes eine Umstrukturierung der Freizeitgestaltung statt, die auch dadurch bedingt war, daß die jungen Eltern die Freizeit dann häufiger mit anderen Paaren verbrachten, die ebenfalls Kinder hatten. Für einige Männer waren nur noch überwiegend solche Freizeitaktivitäten möglich, die zusammen mit den Kindern unternommen werden konnten³⁸. Gelegentlich wünschte sich der eine oder andere Vater Unternehmungen ohne Kinder, wie z.B. Sport treiben. Zum Teil vermißten die Väter auch die fehlende Spontaneität bei Unternehmungen, da mit Kindern doch mehr geplant und organisiert werden muß, vor allem mit sehr kleinen Kindern.

38 Dieses Phänomen wird auch mit dem Schlagwort „Famialisierung der Freizeit“ bezeichnet.

5.2.2 Finanzielle Auswirkungen für die Familie

Die Geburt des ersten Kindes hat weitreichende finanzielle Folgen für Familien. In der Regel sind beide Partner vorher berufstätig, und das Erziehungsgeld reicht meist nicht aus, um den Wegfall eines Einkommens auszugleichen, falls ein Partner Erziehungsurlaub nimmt (vgl. Schneewind, Vaskovics et al. 1992, Rost, Schneider 1995). So ergibt sich für viele Familien eine reale Minderung ihres Einkommens bei gleichzeitig höheren Ausgaben durch die Familienerweiterung.

Bei den befragten Paaren waren die finanziellen Folgen der Unterbrechung der Berufstätigkeit des Mannes weniger dramatisch als angenommen: Bei zwei Drittel der Paare hat sich an der finanziellen Lage kaum etwas verändert, oder aber sie problematisierten die Veränderungen nicht. Dies hat verschiedene Ursachen: Zum einen war bei der Mehrheit der befragten Paare ein äquivalentes Einkommen der beiden Partner gegeben, zum anderen trugen bei einigen die Einkünfte der Frau bereits vor dem Erziehungsurlaub mehr zum Haushaltseinkommen bei als die des Mannes. Teils steigerte sich auch der Verdienst der Frauen, wenn der Mann Erziehungsurlaub in Anspruch nahm, z.B. durch Beförderung oder zeitliche Ausdehnung der Berufstätigkeit.

Wenn finanzielle Einbußen die Folge gewesen sind, so konnten sie von den meisten befragten Familien kompensiert werden. Sie hatten sich in der Regel bereits vorher darauf eingerichtet, daß sie eine Zeitlang mit weniger Geld auskommen müssen. Ein Teil der Paare hatte sich etwas Geld angespart, andere schränkten ihren Konsum ein, und andere wiederum konnten auf finanzielle Transferleistung ihrer (Schwieger-)Eltern zurückgreifen. Häufig wurden bereits vor der Geburt des Kindes geeignete finanzielle Strategien für diese Zeit festgelegt.

„Da wir seit Monaten wußten, daß wir vorübergehend nur mit einem Gehalt auskommen mußten, haben wir uns darauf vorbereitet; zudem habe ich während des Erziehungsurlaubs noch für den Arbeitgeber gearbeitet. Am Ende der Erziehungsurlaubszeit wurde das Geld dann zunehmend knapp. Am Ende wurde es ein bißchen eng.“ (Vater mit EU).

Insgesamt berichtete nur ein Viertel der Paare, in denen der Mann Erziehungsurlaub nahm, daß sie sich dadurch finanziell sehr einschränken müssen. Aber auch bei diesen Befragten ergab sich der Eindruck, daß sie die Situation insgesamt gut bewältigten. Sie verzichteten weitgehend auf Luxus und nahmen Einschränkungen in Kauf:

„...bissel weniger Geld, man muß schon rechnen, daß man in Urlaub fahren kann... aber hätte man mehr Geld, würde man auch mehr ausgeben.“ (Vater mit EU).

„Man dreht halt jede Mark um und man fängt an, irgendwelchen Luxus sich einfach abzuschminken, so Urlaub oder so. Immer so die Frage: Kann man sich noch Urlaub leisten und wieviel darf er kosten. Wir leben immer so am Limit.“ (Vater mit EU).

5.2.3 Berufliche Auswirkungen für die Väter

Hier ging es um die Frage, ob Männer nach dem Erziehungsurlaub mit beruflichen Nachteilen – bis hin zum Karriereknick – konfrontiert wurden bzw. ob die Männer, die sich zum Zeitpunkt des Interviews noch im Erziehungsurlaub befanden, negative Konsequenzen befürchteten.

a) Karriereknick durch Erziehungsurlaub?

Abgesehen von wenigen Ausnahmen hatten sich für die Männer durch ihren Erziehungsurlaub bislang keinerlei negative Konsequenzen für den weiteren Berufsverlauf nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz ergeben bzw. erwarteten die Männer aufgrund des Verhaltens ihrer Arbeitgeber keinerlei nachteilige Folgen.

Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß die wenigsten Väter der Stichprobe, die Erziehungsurlaub in Anspruch nahmen, gerade „die Karrierelleiter erklimmen“.

- Einige Männer befanden sich unmittelbar vor Antritt des Erziehungsurlaubs in keinem geregelten Arbeitsverhältnis. Ein Mann war beispielsweise noch in einer Umschulungsmaßnahme, so daß der berufliche Wiedereinstieg durch den Erziehungsurlaub lediglich ein wenig verzögerte wurde. Abgesehen von solchen Verzögerungen konnten einige Männer durch den Erziehungsurlaub auch einer wahrscheinlichen Arbeitslosigkeit entgehen. Andere hatten vor dem Erziehungsurlaub ihre Stelle gekündigt bzw. sie wurde ihnen gekündigt, so daß sich die Suche nach einer neuen Stelle für die Zeit bis zum geplanten Erziehungsurlaubsantritt nicht mehr lohnte.
- Die meisten Männer, die durch den Erziehungsurlaub mit keinerlei für sie nachteiligen beruflichen Folgen rechneten, waren ohne (weitere) Karrieremöglichkeiten bzw. ohne Karriereambitionen. Sie hatten entweder die höchste für sie mögliche Ausbildungsstufe erreicht (z.B. Mei-

ster), konnten in ihrer Position nicht mehr aufsteigen (z.B. Geschäftsführer oder Hilfsarbeiter) oder wollten sich beruflich gar nicht verändern.

Wie bereits angesprochen, erwarteten nur wenige der befragten Männer berufliche Beeinträchtigungen durch den Erziehungsurlaub. Diese resultierten jedoch auch nicht unbedingt unmittelbar aus dem Erziehungsurlaub, sondern häufig aus den zukünftigen beruflichen Plänen dieser Befragten. Ein Beispiel dafür ist der Wunsch, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren. Als Ergebnis dieser Umstellung fühlte sich ein Befragter für seine jetzige Tätigkeit überqualifiziert, ein anderer kündigte in dem Handwerksbetrieb, da eine Reduzierung seiner Arbeitszeit nicht möglich war. Ein anderer vermutete, daß sich durch seinen Erziehungsurlaub die nächste Beförderung verzögern würde.

b) Wie funktioniert die Rückkehrgarantie?

Nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz beinhaltet die familienpolitische Maßnahme „Erziehungsurlaub“ auch eine Arbeitsplatzgarantie, d.h. nach Ablauf des Erziehungsurlaubs haben Eltern einen Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei ihrem bisherigen Arbeitgeber. Allerdings gibt es bislang keine verlässlichen Daten darüber, inwieweit diese Regelung in der Praxis auch eingehalten wird.

Anhand der Stichprobe ergibt sich ein positives Bild: Von denjenigen Männern, die zum Zeitpunkt des Interviews bereits wieder erwerbstätig waren, konnte die Mehrzahl wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Insgesamt fünf Männer sind nicht an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückgekehrt, was allerdings in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ihrem eigenen ausdrücklichen Wunsch entsprach. Sie wollten entweder bei ihrem Arbeitgeber eine neue Stelle oder ihre Arbeitszeit reduzieren und mußten deswegen ihren Arbeitsplatz oder Arbeitgeber wechseln.

Ähnlich verhält es sich bei den Männern, die sich zum Interviewzeitpunkt noch im Erziehungsurlaub befanden. Entweder gaben sie an, daß es – wie beispielsweise im öffentlichen Dienst – sehr wahrscheinlich sei, daß sie zumindest bei ihrem Arbeitgeber bleiben könnten, oder aber sie waren sich selbst noch nicht hundertprozentig sicher, ob sie sich nicht nach dem Erziehungsurlaub beruflich verändern wollten.

Bei Männern, die nach dem Erziehungsurlaub wieder zu ihrem alten Arbeitsplatz zurückkehrten, blieb in der Regel auch die Arbeitszeit gleich; lediglich einer von ihnen hatte seine Arbeitszeit auf eigenen Wunsch verändert, nämlich in Schichtarbeit. Wie bereits angesprochen, war der Wechsel

des Arbeitsplatzes häufig mit dem Wunsch nach einer Verringerung der Arbeitszeit verbunden. Insgesamt gesehen bestätigte sich hier der Eindruck, daß viele Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, stärker familienorientiert als berufsorientiert sind, was sich auch darin ausdrückt, daß sie zugunsten der Familie den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs reduzierten oder zumindest diese Absicht bekundeten.

c) Geringfügige Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs

Der Erziehungsurlaub beinhaltet die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung während dieser Zeit. Ungefähr die Hälfte der befragten Männer ging in der Zeit ihres Erziehungsurlaubs keiner Erwerbstätigkeit nach, die andere Hälfte ging einer wie auch immer gearteten Erwerbstätigkeit nach oder hatte es in der nächsten Zeit vor.

Sowohl die Dauer der Erwerbstätigkeit als auch der zeitliche Umfang waren bei den Männern sehr unterschiedlich und reichten von der Maximalkapazität (19 Stunden wöchentlich) am gleichen Arbeitsplatz über Arbeiten auf Honorarbasis für den gleichen Arbeitgeber (ca. einmal monatlich ein Abend), Taxifahren (ca. zwei- bis dreimal monatlich), Wochenenddienst bei einer Wachgesellschaft (ca. 30 bis 40 Stunden monatlich) bis zur Aushilfe in einem Handwerkerbetrieb (ca. fünf Stunden wöchentlich).

d) Positive Auswirkungen des Erziehungsurlaubs des Vaters auf die berufliche Situation der Partnerin

Die Mehrzahl der befragten Männer vertrat die Ansicht, daß sich ihr Erziehungsurlaub positiv auf die berufliche Situation der Partnerin ausgewirkt hat. Sie begründeten dies damit, daß ihrer Partnerin dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf leichter gefallen sei, daß sie den Anschluß im Beruf nicht verloren, ihre alte Stelle wieder bekommen und sich eine Beförderung nicht verzögert habe, was nicht möglich gewesen wäre, wenn sie den Erziehungsurlaub länger genutzt hätte. Nur drei Väter berichteten davon, daß ihre Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs negative Folgen für ihre Partnerin hatte und fünf Väter äußerten sich dahingehend, daß dies keinerlei Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang der Frau gehabt hätte.

5.2.4 Auswirkungen auf die Partnerschaft

Daß sich Partnerschaften nach der Geburt des ersten Kindes deutlich verändern, ist hinlänglich bekannt und wissenschaftlich bereits ausführlich erforscht. In diesem Zusammenhang interessierte nun die Frage, ob sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann positiv auf das

Familienklima auswirkt, ob sie Konflikte mit sich bringt, und ob im Vergleich zu Familien, in denen ausschließlich die Frau Erziehungsurlaub nimmt, Unterschiede hinsichtlich der Partnerschaftsentwicklung bestehen.

a) Veränderungen in der partnerschaftlichen Beziehung

Fast die Hälfte aller Männer beurteilte die Auswirkungen des eigenen Erziehungsurlaubs auf die Partnerschaft positiv. Vorteilhaft wirkte sich ihrer Meinung nach auf die Beziehung aus, daß die Partner durch den Rollentausch mehr Verständnis für die Position des anderen aufbringen können und auch wieder mehr gemeinsam planen und besprechen als vorher. Darüber hinaus trage auch die entspanntere und ausgeglichene Stimmung der Frau durch ihre wiederaufgenommene Erwerbstätigkeit zum verbesserten Familienklima bei. Aber auch der Wegfall der eigenen berufsbedingten Angespanntheit verbessere das Familienklima. Zum Teil gaben die Männer an, die durch die Kinder neu entstandene Streßsituation positiver zu erleben als den Streß in der Arbeit:

„Man versteht den anderen jetzt besser.“ Während des Erziehungsurlaubs seiner Frau konnte dieser Mann nie verstehen „wie kann die so genervt sein. Und dann bist du selber im Erziehungsurlaub und dann weißt du's plötzlich. Andersherum – arbeiten strengt halt auch an und wenn du abends heimkommst, bist du auch fertig von der Arbeit. Wir wissen jetzt, daß beide Situationen anstrengend sind.“ (Vater mit EU).

Zwei Männer berichteten, daß sich durch ihren eigenen Erziehungsurlaub ihre Einstellung zu Haushalt und Kinderbetreuung deutlich verändert habe, was zu einer stärkeren Beteiligung bei diesen Arbeiten führte – auch nach dem Erziehungsurlaub.

Einige Befragte bedauerten, daß für die Paarbeziehung nur noch wenig Zeit übrig bleibe. Dies sei jedoch weniger ein Effekt des Erziehungsurlaubs, als vielmehr durch die Kinder bedingt. Diesen Aspekt sprachen auch diejenigen Befragten an, die meinten, daß der Erziehungsurlaub keinerlei oder nur minimalen Einfluß auf ihre Paarbeziehung habe. Sie sahen zwar auch, daß sich ihre Partnerschaft dadurch verändert habe, daß ihnen nur noch wenig Zeit für Zweisamkeit bleibe, machten dafür jedoch nicht den Erziehungsurlaub, sondern ganz allgemein die Familiengründung bzw. -erweiterung verantwortlich.

Lediglich drei Männer berichteten, daß sich ihr Erziehungsurlaub zumindest gelegentlich negativ auf die Paarbeziehung auswirkte. Während in einer Familie die Frau durch ihre berufliche Situation zum Teil sehr angespannt

war und dies dann auf die Partnerschaft übertrug, lag der Ursprung für die verschlechterte Kommunikation in zwei Familien eindeutig beim Mann. Die Äußerungen eines Mannes beschreiben diese Situation sehr anschaulich:

*„... mußte meine Frau dann auch schon ganz schön was so auffangen, wenn die dann mittags nach Hause kam und ich war hier ziemlich genervt. Das bezieht sich so auf die ersten eineinhalb Jahre.... Ich war manchmal wirklich so verzweifelt und stand dann auch so unter Aggression durch dieses nervenzehrende Gebrüll, daß ich dann auch erstmal so meinen ganzen Frust auf sie dann abgeladen habe.... Sie hat ziemlich viel sich immer angehört, hat da so ziemlich viel aufgefangen, aber manchmal war's dann schon auch so, daß es dann Reibereien gab.“
(Vater mit EU).*

b) Konfliktpunkt: Aufgabenteilung?

In den meisten Familien gab es, zumindest aus der Sicht der Männer, keinerlei Auseinandersetzungen wegen der Aufgabenteilung oder -erfüllung. Anfängliche Streitpunkte legten sich bei diesen Paaren spätestens dann, wenn sich eine funktionierende Aufgabenteilung eingespielt hatte. Sie waren mit den gegebenen Bedingungen zufrieden oder baten, wenn sie sich überfordert fühlten, die Partnerin um Hilfe.

Knapp die Hälfte der befragten Männer im Erziehungsurlaub berichteten von gelegentlichen Reibungspunkten wegen der Aufgabenteilung oder -erfüllung, wobei solche Situationen in der Regel dann auftraten, wenn sich der Mann mehr Hilfe von der Frau erhofften, sich generell für zu viele Bereiche verantwortlich fühlten, oder einfach aufgrund der unterschiedlichen Vorstellungen von bestimmten Arbeiten im Haushalt. Im großen und ganzen hielten sich jedoch die Auseinandersetzungen in allen Familien in Grenzen. Besonders in den Familien, in denen sich die Männer die Hausarbeit selbst einteilten, und die Partnerin diese Einteilung akzeptierte, gab es kaum Kontroversen.

c) Konfliktpunkt: Finanzielle Abhängigkeit?

Wenn Männer in Erziehungsurlaub gehen, übernehmen in der Regel die Frauen in dieser Zeit die Rolle des Haupternährers und schlüpfen damit in eine „klassische“ Männerrolle. Dies wirft die Frage auf, wie die Männer diesen „Rollenverlust“ verkraften. Wie das folgende Zitat zeigt, gab es unter den Befragten durchaus auch einige Männer, für die die finanzielle Abhängigkeit von der Partnerin neu war. Sie empfanden dies – zumindest vorübergehend – als sehr unangenehm:

„Das ist eigentlich das Schlimmste... für einen Mann was es eigentlich gibt, abhängig von der Frau zu sein.“ (Vater mit EU).

„Das war etwas, das hab' ich bisher nicht gekannt.“ (Vater mit EU).

Insgesamt äußerten sich nur vier Männer in dieser Richtung. Sie fühlten sich zum Teil „komisch“ dabei, für sich Geld auszugeben, das sie nicht selbst verdient hatten. Alle anderen Befragten hatten mit der finanziellen Abhängigkeit weniger Probleme, zum Teil empfanden sie die Situation gar nicht als finanzielle Abhängigkeit. Bei der Mehrzahl der interviewten Familien gab es auch kaum Unstimmigkeiten aufgrund der veränderten Einkommensstruktur, und nur in Einzelfällen kam es zu gelegentlichen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Finanzen.

d) Konfliktpunkt: Kindererziehung?

Auch bei dem Themenkomplex „Kindererziehung und -betreuung“ herrschte in den befragten Familien – aus der Sicht der Männer – eine große Harmonie. Die Elternteile hatten sowohl hinsichtlich der Ziele der Erziehung als auch hinsichtlich der Erziehungsmaßnahmen annähernd gleiche Vorstellungen. Auffällig war bei den interviewten Männern, daß sie sehr häufig sowohl über das eigene Erziehungsverhalten als auch über das Verhalten der Partnerin reflektierten und sich darüber mit der Partnerin austauschten, um die gemeinsame Erziehung zu optimieren und sich Rat, Unterstützung oder auch Bestätigung zu holen. Daß es bei diesem Austausch auch gelegentlich zu unterschiedlichen Standpunkten kam, ist nicht verwunderlich. Aus der Sicht der Männer traten Unstimmigkeiten dann auf, wenn einer von beiden Partnern der Ansicht war, der andere habe zu streng, zu laut, zu ungeduldig oder inkonsequent gehandelt. Glaubte einer der Partner, daß der andere das Kind überfordere, dann mußte dieser Sachverhalt auch diskutiert werden, wobei es besonders in einer Familie hierbei zu keiner Einigung kam. Während sich ein Mann zum Teil sehr darüber wunderte, wie seine Frau das Kind gelegentlich anzog, wunderte sich seine Frau darüber, warum er immer wieder „Schnick-schnack“ für seine Kinder kaufte.

5.2.5 Zusammenfassung

Insgesamt lassen die Antworten der befragten Männer und Frauen den Eindruck zu, daß die Konsequenzen und Auswirkungen des Erziehungsurlaubs durch die Männer durchwegs positiv bewertet wurden. Nach einer kurzen Zeit der Umgewöhnung und Anpassung kamen die meisten Väter mit der neuen Rollenverteilung ganz gut zurecht. Die Bewältigung von All-

tagsroutinen und Hausarbeit wurde ihnen oft dadurch erleichtert, daß sie bereits vor der Zeit des Erziehungsurlaubs hier eine eher partnerschaftliche Aufgabenteilung praktizierten.

Auch wenn es sehr anstrengende und frustrierende Phasen für sie gab, berichteten die Männer überwiegend positiv von der Entwicklung einer Vater-Kind-Beziehung, die ein Hauptmotiv ihrer Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs darstellte. Dafür nahmen sie „unter'm Strich“ auch gewisse negative Aspekte in Kauf, wie z.B. das Gefühl der Überforderung, der alltäglichen Eintönigkeit und der eingeschränkten Freizeitmöglichkeiten.

Mit den finanziellen Folgen kamen die Paare erstaunlich gut zurecht. Allerdings waren ihre Einkommenseinbußen überwiegend weniger dramatisch als angenommen. Dies liegt vor allem daran, daß bei vielen Partnerschaften vor Antritt des Erziehungsurlaubs in etwa gleiche Einkommensverhältnisse vorlagen, oder die Frau sogar den höheren Verdienst hatte, so daß der Verdienstausfall des Mannes sich nicht so dramatisch auf das Haushaltseinkommen auswirkte. In diesen Fällen war es für alle Partner selbstverständlich, daß beide Elternteile auch nach dem Erziehungsurlaub erwerbstätig bleiben. Viele Paare konnten den Einkommensverlust, neben dem Bezug des Erziehungsgeldes und anderer staatlicher Leistungen, durch Rückgriff auf Ersparnisse und Transferleistungen der (Schwieger-) Eltern kompensieren.

Die beruflichen Auswirkungen der temporären Erwerbsunterbrechung erwiesen sich bei den Männern ebenfalls als wenig problematisch. Allerdings muß einschränkend erwähnt werden, daß aufgrund objektiver beruflicher Rahmenbedingungen vor Antritt des Erziehungsurlaubs solche Probleme bei einem Teil der Männer auch nicht zu erwarten waren, weil sie keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer Position (mehr) hatten oder gar nicht karriereorientiert waren. Insofern kann die Frage, inwieweit die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für den weiteren beruflichen Werdegang eines Mannes hinderlich ist, anhand dieser Stichprobe nicht erschöpfend beantwortet werden. Aufgrund der Art des Wiedereinstiegs in den Beruf, den ein Teil der Männer bereits vollzogen hatte, ergibt sich der Gesamteindruck, daß der im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerten Arbeitsplatzgarantie auch Folge geleistet wird. Auffällig ist, daß bei einem Teil dieser Paare die Männer eine Berufsreduktion vollzogen hatten oder eine solche planten, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Auch dies spricht dafür, daß die meisten Männer, die Erziehungsurlaub nutzen, stark familienorientiert sind.

Fast alle Eltern beklagten zwar, daß sie weniger Zeit für die Partnerschaft hätten, seit das Kind da ist bzw. die Kinder da sind. Dies gilt jedoch unabhängig davon, ob der Mann Erziehungsurlaub nimmt oder nicht. Immerhin sah die Hälfte der Männer einen positiven Aspekt hinsichtlich der Partnerschaftsveränderungen: Sie glaubte, daß sich durch den Rollentausch mehr gegenseitiges Verständnis für die jeweilige Situation des anderen entwickelt und sich somit auch das Familienklima verbessert habe. Dementsprechend berichteten nur wenige Paare von ernsthaften Konflikten. Analog dazu wurden auftretende Probleme als wenig bedeutsam bewertet oder den positiven Aspekten untergeordnet.

5.3 Reaktionen des sozialen Umfeldes auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann

Nachdem aufgezeigt wurde, wie die Männer mit ihrer neuen Rolle zurechtkamen, und welche Konsequenzen ihr Erziehungsurlaub für die Familie nach sich zog, soll nun näher auf Reaktionen des sozialen Umfeldes eingegangen werden: Wie reagierten (Schwieger)Eltern, Verwandte, Freunde, Bekannte und Arbeitskollegen auf die Entscheidung der Männer, Erziehungsurlaub zu nehmen?

5.3.1 Reaktionen im Umfeld der Männer

Aus Sicht der befragten Männer war die häufigste Reaktion ihrer Eltern Unverständnis beziehungsweise Tabuisierung. Das Unverständnis beruhte zum Teil darauf, daß sie mit negativen Konsequenzen für die berufliche Entwicklung ihres Sohnes rechneten. Bei ihnen herrschte die traditionelle Meinung vor, daß ein Mann im Beruf zu arbeiten habe. Ein weiteres Argument der Eltern gegen den Erziehungsurlaub ihres Sohnes war, daß ein Kind in diesem Alter seine Mutter brauche, und es negativ für die Entwicklung des Kindes sei, wenn sie sich nicht selbst um das Kind kümmert. Die anfängliche Skepsis der Eltern beruhte auch darauf, daß sie sich nicht vorstellen konnten, daß ihr Sohn sämtliche Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen, allein bewältigen könne. Zwar revidierten einige Eltern diese Meinung später und erkannten die Leistung ihres Sohnes an, doch nur sehr wenige Eltern fanden die Entscheidung ihres Sohnes von Anfang an gut.

Ähnlich verhielt es sich bei den Reaktionen der *Schwiegereltern des Mannes*: Nur wenige Männer gaben an, daß sich die Schwiegereltern explizit positiv zum geteilten Erziehungsurlaub äußerten. Die Begründungen glei-

chen den oben genannten. Wenn überhaupt, dann waren es die Schwiegermütter, die die Erwerbstätigkeit ihrer Tochter protegierten und somit eine alternative Lösung der Kinderbetreuung akzeptieren konnten.

Des weiteren konnte eine positive Korrelation zwischen der Einstellung der (Schwieger-)Eltern und ihren Unterstützungsleistungen festgestellt werden: Je positiver ihre Reaktionen waren, desto häufiger erklärten sie sich auch bereit, bei Bedarf die Kinderbetreuung zu übernehmen.

Im Gegensatz zu den Reaktionen der „älteren Generation“ äußerten sich *Bekannte und Freunde* der befragten Männer hauptsächlich positiv, Kritik oder Neid wurde selten geäußert. Besonders Frauen aus dem sozialen Umfeld fanden es gut, daß sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligt und brachten ihnen Respekt und Anerkennung entgegen. In Ausnahmefällen mußten sich diese Männer jedoch gelegentlich „spitze“ Bemerkungen anhören, wie folgendes Beispiel veranschaulicht:

„Da wurde am Anfang schon geschmunzelt: Oh, da legt sich einer auf die faule Haut, der läßt seine Frau arbeiten... Also so spitze Bemerkungen gibt es immer. So im Schützenverein zum Beispiel, wenn kein Platz mehr ist, sagen die schon: Setz dich doch rüber zu den Hausfrauen. Aber das macht mir nichts. Also die Bemerkungen sind noch da, aber ich glaube, sie sind nicht mehr so ernst gemeint.“ (Vater mit EU).

Häufig wurden die interviewten Männer auch mit dem weit verbreiteten Vorurteil konfrontiert, daß es sich beim Erziehungsurlaub tatsächlich um eine Art *Urlaub* handelt, was insbesondere von Männern aus dem Bekanntenkreis geäußert wurde.

Auch unter den *Arbeitskollegen und -kolleginnen* äußerten sich die Frauen häufiger positiv und begrüßten die Entscheidung des betreffenden Mannes eher als die männlichen Kollegen. Obwohl aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen insgesamt doch die positiven Reaktionen überwogen, berichteten manche Befragte auch von Arbeitskollegen, die dringend vom Erziehungsurlaub abrieten, wobei sich meist diffuse Gründe dahinter verbargen³⁹. Im Gegensatz zu diesen Reaktionen erlebten die befragten Männer die Reaktionen der *Arbeitgeber* mehrheitlich negativ (vgl. Kapitel 6). Sie reichten von Überraschung über Unverständnis und Fassungslosigkeit bis

39 Nach Mutmaßungen eines Mannes könnten sich dahinter zum einen eher altruistische Motive (den Kollegen darauf aufmerksam machen, daß ihm vielleicht gekündigt werden könne), zum anderen eher egoistische Gründe (v.a. Neid auf den potentiellen Erziehungsurlaubten) verbergen.

hin zu Widerstand bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs. Hierzu ein Beispiel:

Als Herr X schon im Erziehungsurlaub war, wurde er von der Personalvertretung und später auch vom Vorstand dazu aufgefordert, den Erziehungsurlaub abzurechnen, da er dringend gebraucht würde. Er verzögerte daraufhin seinen Erziehungsurlaub und war noch einen Monat auf Montage tätig. Danach nahm er den vorher zugesicherten Erziehungsurlaub. Er wurde mit Anrufen bombardiert, sein Arbeitgeber hatte bereits eine Tagesmutter für ihn engagiert. Als Herr X jedoch ablehnte, wurde ihm offen mit Kündigung gedroht. Dadurch war er auch stark verunsichert, blieb aber bei seinem Entschluß, sieben Monate Erziehungsurlaub zu nehmen. Bislang hat er noch keine Nachteile, er befürchtet jedoch, daß er bei rückläufiger Auftragslage mit seiner Kündigung rechnen muß. (Vater mit EU).

Männer, deren Entscheidung, Erziehungsurlaub zu nehmen, nicht akzeptiert wurde, mußten sich zum Teil von ihren Abteilungsleitern „dumme Sprüche“ anhören, und ihre Entscheidung wurde ins Lächerliche gezogen. Es zeigte sich auch, daß Männer, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollten, ihren Entschluß gegenüber ihren Vorgesetzten häufiger rechtfertigen mußten als Frauen. Manch ein Vorgesetzter fühlte sich verpflichtet, dem potentiellen Erziehungsbeurlaubten einen „väterlichen Rat“ zu erteilen, wie beispielsweise den folgenden:

„Die Kinder wären, gerade wenn sie klein [sind], die wären schon am besten bei der Mutter aufgehoben.“ (Vater mit EU).

Die Erfahrungen der Väter im Erziehungsurlaub hinsichtlich der sozialen Kontakte in der Nachbarschaft und im weiteren sozial-ökologischen Umfeld lassen zusammengefaßt erkennen, daß zwar nur selten direkte negative Äußerungen erfolgten, an bestimmten Verhaltensweisen jedoch die eigentliche, z.T. ablehnende, Haltung erkennbar wurde. Die folgenden Beispiele illustrieren, daß Männer im Erziehungsurlaub oft immer noch als „Exoten“ zu gelten scheinen, und sehr ambivalente Meinungen über sie in der Öffentlichkeit geäußert werden.

„Jeder findet es ganz toll. Andererseits will natürlich keine Frau aus der Nachbarschaft was mit so einem Mann zu tun haben. Das ist schon ein Unterschied. Wenn ich eine Frau wäre, hätte ich viel mehr Anschluß hier.... Die Ehefrau wird eingeladen, wenn sie unterwegs ist mit den Kindern. Bei mir würde nie jemand auf die Idee kommen zu sagen, ach komm doch mal rein.“ (Vater mit EU).

„Jeder findet es toll. Aber im Grunde genommen, findet es jeder ein bisschen komisch. Man ist die Attraktion in der Stadt, beim Metzger“.
(Vater mit EU).

Hinsichtlich der Frage, mit wem sich Männer im Erziehungsurlaub über ihre Erfahrungen austauschen können, zeigte sich, daß neben den männlichen Freunden und Bekannten der Austausch über das Vatersein überwiegend im (erweiterten) Familienkreis erfolgte, d.h. mit der Frau, den Eltern, Geschwistern oder Verwandten. Mütter und Väter aus der Krabbelgruppe oder der Nachbarschaft waren für einige Männer ebenfalls Austauschpartner. Einige wenige Männer machten sich bewußt auf die Suche nach einem Ansprechpartner, wobei sich beispielsweise in Köln das „Väter-Projekt“ anbot; ein Mann gab sogar eine Zeitungsannonce auf.

5.3.2 Reaktionen im Umfeld der Frauen

Auch die Frauen schilderten, daß ihre Eltern auf den Erziehungsurlaub ihres Mannes vornehmlich mit „Totschweigen“ reagierten oder offen negativ. Die Gründe für dieses eher ablehnende Verhalten waren in der Regel wiederum antizipierte berufliche Nachteile für den Schwiegersohn oder einfach eine traditionelle Vorstellung von der „richtigen“ Rollenverteilung innerhalb einer Familie. Die beruflichen Nachteile, die der Erziehungsurlaub für die eigene Tochter mit sich bringen könnte, wurden interessanterweise nicht bedacht. Häufig äußerten sich die Mütter der Frauen negativ darüber, daß der Mann die Kinder betreut und für diese zuständig ist.

Nur bei einem Viertel der Paare wurde die Entscheidung, den Erziehungsurlaub zu teilen, von den (Schwieger-)Eltern akzeptiert, wenn auch nicht immer mit Begeisterung. Zum Teil erkannten sie die finanzielle oder berufliche Notwendigkeit dieses Entschlusses.

Eine akzeptable und legitime Möglichkeit schien der Erziehungsurlaub des Mannes für die (Schwieger-)Eltern dann darzustellen, wenn er mit einer beruflichen Weiterqualifikation, wie beispielsweise einem Studium kombiniert war. Dann sah offenbar auch die „ältere Generation“ einen Sinn darin, daß ein Mann Erziehungsurlaub nimmt.

Die weitaus überwiegende Mehrzahl der *Freunde und Bekannten* der Frau äußerte Verständnis dafür, daß ein Paar den Erziehungsurlaub untereinander aufteilt, und fand es sogar „toll“ und „begrüßenswert“. Doch fühlten sie sich häufig unter Druck gesetzt, zu legitimieren, warum sie für sich und die eigene familiäre Situation diese Möglichkeit ablehnten:

„Formal denk' ich haben's viele dann bewundert... aber ich glaube auch die meisten nur, so lange es nicht für sie in Frage kommt. Und dann sofort gesagt, 'na ich könnte das ja nicht. Mein Chef würde das ja nie zulassen.“ (Mutter mit Partner im EU).

Andere Frauen aus dem sozialen Umfeld äußerten auch Bewunderung, da sie ihre eigenen Partner nicht für fähig hielten, sich um Haushalt und Kinder zu kümmern.

Als Beispiel für eine – der seltenen – negativen Reaktion von Freunden und Bekannten sei die folgende Aussage einer Frau wiedergegeben:

„Am Anfang durchweg negative Reaktionen, denn ich war die knallharte Karrierefrau und er war der, der es mit sich machen läßt.“ (Mutter mit Partner im EU).

Etwas differenzierter waren die Reaktionen der Arbeitskollegen und -kolleginnen. Auch wenn die meisten sich positiv – oder zumindest nicht negativ – äußerten, wurden gelegentlich doch Vorwürfe von Mitarbeitern laut – und zwar von Männern und von Frauen. So gaben einige zu bedenken, daß es sich vielleicht negativ auf die Entwicklung des Kindes auswirken könne, wenn es einen Wechsel der Bezugsperson erfahren muß. Andere bezeichneten es geradezu als Verantwortungslosigkeit der Frau, in diesem Alter des Kindes bereits wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daß es sich nachteilig auswirken kann, wenn eine Frau nicht allzu lange in Erziehungsurlaub geht, erfuhr eine Befragte, die für sieben Monate Erziehungsurlaub nahm. Da für diesen relativ kurzen Zeitraum keine Vertretungskraft organisiert wurde, mußte die Kollegin die Mehrarbeit leisten. Eine andere Reaktion bei den Kolleginnen beschrieb eine weitere Frau sehr treffend:

„Also, das war so positiver Neid zum Beispiel von meinen Kolleginnen. Die haben sich gewünscht, sowas auch mal zu erleben. Ich war so frei, zum Beispiel bei Schulkonferenzen konnte ich ganz entspannt auch mal länger bleiben. Ich wußte ja, daß mein Mann Zuhause ist.“ (Mutter mit Partner im EU).

Die Arbeitgeber der befragten Frauen äußerten sich nicht negativ; zum Teil freuten sie sich, daß sie ihre Arbeitskraft nicht zu lange entbehren mußten.

5.3.3 Zusammenfassung

Die Reaktionen des sozialen Umfeldes spiegeln die Tatsache wider, daß es nach wie vor eine Seltenheit ist, wenn ein Mann Erziehungsurlaub beansprucht. Gerade bei der Generation der (Schwieger-)Eltern herrschte oft zunächst Unverständnis über diese Entscheidung oder sie wurde tabuisiert. Dies beruhte häufig auf traditionellen Einstellungen, z.B. der Meinung, daß ein Kleinkind die Mutter bräuchte, oder auf der Annahme, daß der Mann die Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen, nicht bewältigen können würde.

Die Reaktionen des Freundes- und Bekanntenkreis und der Arbeitskollegen und -kolleginnen waren weitaus positiver. Insbesondere Frauen brachten den Männern im Erziehungsurlaub Respekt und Anerkennung entgegen. Aber auch hier erfuhren einige Männer – meist indirekte – Kritik von anderen Männern, häufig verdeckt als „spitze Bemerkungen“. Daß es hier jedoch auch positive Veränderungen gab, erwähnten auch einige Männer im Erziehungsurlaub: Kontakte zu anderen Familien konnten während ihres Erziehungsurlaubs intensiviert werden, da sie mehr Zeit hatten als während ihrer Arbeitszeit.

Unabhängig von der Art der Reaktionen zeigten sich Veränderungen im sozialen Umfeld der befragten Paare dahingehend, daß die Häufigkeit der Kontakte zu anderen jungen Eltern nach der Geburt des ersten Kindes zunahm. Dies ist jedoch eine allgemeine Folge der Geburt des ersten Kindes und keine spezielle Folge der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann. Bei den Männern im Erziehungsurlaub verringert sich verständlicherweise lediglich der Kontakt zu den Arbeitskollegen.

Überwiegend negativ reagierten die Arbeitgeber der Männer. Sie zeigten mehrheitlich ein gewisses Unverständnis.

5.4 Kinderbetreuung

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, wie die Kinderbetreuung in der Zeit geregelt war, als der Mann erziehungsbeurlaubt war. Von besonderem Interesse wird hier auch der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen sein, da an diesen besonders plastisch sichtbar wird, welche Probleme sich ergeben, wenn Männer Rollen annehmen, die bislang nahezu ausschließlich und selbstverständlich von Frauen besetzt waren.

5.4.1 Betreuung während des Erziehungsurlaubs

Die Hälfte der befragten Männer war während des Erziehungsurlaubs nicht berufstätig. Bei den übrigen, die in dieser Zeit einer Erwerbstätigkeit nachgingen, konnte aufgrund der Arbeitszeit beider Partner die Kinderbetreuung durch die Kernfamilie geleistet werden. So waren nur in wenigen Familien zusätzliche Betreuungsarrangements nötig.

Bei den befragten Paaren war derjenige Elternteil, der sich im Erziehungsurlaub befand, hauptsächlich alleine für die Kinderbetreuung zuständig. Neben der Unterstützung durch die Partnerin erhielten die meisten Männer in erster Linie Hilfe durch die (Schwieger-)Eltern. Auch bei der Kinderbetreuung übernahmen die (Schwieger-)Eltern eine zentrale Unterstützungsfunktion. In Einzelfällen wurden auch andere Personen aus dem sozialen Netz zur Kinderbetreuung herangezogen, wie beispielsweise die Paten-tante, ein „Vaterschaftskollege“, Nachbarn, Bekannte aus der Krabbelgruppe oder Freunde.

Bei einem Drittel der Paare wurde das Kind regelmäßig von externen Personen, d.h. im Kindergarten, in einer Krippe, durch eine Tagesmutter oder einen Babysitter betreut. Die Hilfe erfolgte zum Teil während des ganzen Erziehungsurlaubs des Mannes, zum Teil erst gegen Ende. Auch die Dauer der Betreuung war sehr unterschiedlich und variierte zwischen zwei Stunden wöchentlich und achteinhalb Stunden täglich. Dabei machte die privat erhaltene Unterstützung ca. ein Fünftel der institutionellen Unterstützung aus.

Beim Vergleich der Antworten auf die Frage nach erhaltenen Unterstützungen bei der Kinderbetreuung während der Zeit des Erziehungsurlaubs zeigte sich, daß – abgesehen von Einzelfällen – Männer nicht mehr Hilfen erhalten als Frauen. Damit kann widerlegt werden, was möglicherweise häufig vermutet wird, daß nämlich Männer – im Gegensatz zu Frauen – Erziehungsurlaub hauptsächlich deshalb in Anspruch nehmen, um stärker eigenen Interessen stärker nachgehen können. Diejenigen Frauen, die den Erziehungsurlaub allein in Anspruch nahmen, erhielten am häufigsten regelmäßige Unterstützung bei der Kinderbetreuung, wobei auch hier die größte Hilfestellung wieder von den (Schwieger-) Eltern kam. Allerdings können aufgrund der kleinen Stichprobe der vorliegenden Untersuchung über die gefundenen Zusammenhänge keine verallgemeinerbaren Aussagen getroffen werden.

5.4.2 Der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen

Der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen, beispielsweise Krabbelgruppen, Mutter-Kind-Gruppen, etc. ist bei jungen Eltern, unabhängig davon, ob es sich um privat organisierte soziale Kreise oder um ein institutionelles Angebot handelt, weitverbreitet. Diese Art der Kinderbetreuung steht hier deshalb im Zentrum des Interesses, weil die befragten Männer von Erfahrungen berichteten, die ganz besonders deutlich machen, mit welchen Problemen Männer im Erziehungsurlaub konfrontiert werden. Männer sind in solchen Gruppen noch sehr oft „Exoten“. Dies spiegelt sich zum einen bereits in den Bezeichnungen dieser Gruppen – so bieten beispielsweise viele Volkshochschulen „Mutter-Kind-Turnkurse“ an – zum anderen zeigt sich dies auch in den Reaktionen von Müttern in diesen Gruppen, wenn plötzlich ein Vater „auftaucht“. Dies läßt auf gewisse Verhaltensunsicherheiten schließen.

Von den befragten Männern besuchte die Hälfte eine in der Regel von öffentlichen oder kirchlichen Institutionen angebotene Eltern-Kind-Gruppe⁴⁰, wobei es ihnen in erster Linie darum ging, daß ihre Kinder die Möglichkeit haben, Kontakt zu anderen Kindern aufzubauen und sich im Zusammensein mit anderen Kindern zurechtzufinden. Ein zweites, wenn auch weniger bedeutendes Motiv war der eigene Kontakt zu anderen Eltern, um einmal aus den eigenen vier Wänden herauszukommen, sich mit anderen auszutauschen und sich bei Bedarf gegenseitig zu unterstützen.

Auffällig ist, daß die Männer im Erziehungsurlaub, die in den neuen Bundesländern lebten, bis auf eine Ausnahme keine Eltern-Kind-Gruppen besuchten. Diese Tatsache läßt sich wohl dadurch erklären, daß solche Gruppen zu DDR-Zeiten kaum Verbreitung fanden. Dementsprechend äußerte die Mehrzahl der Männer aus den neuen Bundesländern auch kein Interesse an derartigen Zusammenkünften, was zum Teil damit begründet wurde, daß ihre Kinder im Bekannten- und Freundeskreis viel Kontakt zu anderen Kindern hätten und somit kein Bedarf bestünde. Lediglich ein Mann wollte eine Eltern-Kind-Gruppe besuchen, konnte in seiner Umgebung jedoch keine ausfindig machen.

Die Erfahrungen, die die befragten Männer in Eltern-Kind-Gruppen machten, sind sehr unterschiedlich. Zum Teil wurden sie zwar durchwegs positiv aufgenommen, jedoch berichteten fast alle von einer anfänglich Skepsis der Frauen in diesen Gruppen, die es erst zu überwinden galt. Nur wenige empfanden das Verhalten der anderen Gruppenmitglieder nicht als negativ.

40 Z.B. Krabbelgruppen oder Prager Eltern-Kind-Programm-Gruppen (PEKIP-Gruppen).

Bezeichnenderweise fühlten sich die Väter vor allem dann unwohl, wenn sie alleine, ohne „männliche Verstärkung“, zu diesen Treffen kamen. Was die Männer am häufigsten an diesen Gruppen störte, war die Dominanz von „typischen Frauenthemen“, wie Plätzchenbacken, Windelwechseln, Entbindung, etc. Größeres Engagement in diesen Gruppen entwickelten die befragten Väter kaum, was sie damit begründeten, daß sie von den Frauen der Gruppe skeptisch beäugt wurden, zum anderen auch die Gruppenleiterinnen selbst irritiert waren. Die folgenden Aussagen illustriert dies:

„... und dann halt geguckt, ich denk' so Vorbehalte: Anmache oder so der Hahn im Korb... und abtasten, wie kommen wir miteinander klar... Ich hatte oft den Eindruck, daß die Frauen eher mehr Schwierigkeiten hatten mit mir als Mann.... Weil ich schon mitgekriegt hab', die – nicht nur weil sie sich länger kennen – da ist was, wo ich nicht eingeladen werd', nur weil ich ein Mann bin.... Also so kam's mir oft vor, daß die Angst haben, was sagen ihre Männer, wenn's mich zum Kaffee einladen oder sie zu mir vielleicht [kommen].“ (Vater mit EU).

„Die Übungsleiterin aus der PEKIP-Gruppe die kuckte ganz erstaunt und sagte: Sie bleiben jetzt hier? Die war völlig überfordert, daß da jetzt plötzlich ein Mann in der PEKIP-Gruppe war.“ (Vater mit EU).

Die anfängliche Zurückhaltung der Frauen legte sich in der Regel nach einiger Zeit, und es entstanden gute Kontakte, vor allem dann, wenn es sich um den einzigen Mann in der Gruppe handelte. Waren zwei oder mehr Männer in einer Gruppe, schlossen sie sich in der Regel zusammen und bildeten eine Untergruppe mit wenigen Kontakten zu den Frauen. Von einem äußerst frustrierenden Erlebnis berichtete ein Mann, dessen Frau schriftlich zu der Mutter-Kind-Gruppe des Stadtteils eingeladen wurde. Da er sich jedoch zu diesem Zeitpunkt im Erziehungsurlaub befand, wollte er mit dem Kind zu dieser Gruppe gehen. Doch da hieß es, die Gruppe sei jetzt doch schon voll. Diese Reaktion führte er auf sein „Mann-Sein“ zurück.

Die Ergebnisse zeigen, daß Männer in Eltern-Kind-Gruppen z.T. noch mit Legitimationsproblemen zu kämpfen haben. Teilweise bestehen auch Verhaltensunsicherheiten, die darauf zurückzuführen sind, daß Männer (noch) relativ selten in diesen Gruppen zu finden sind.

5.4.3 Geplante Betreuung nach Ablauf des Erziehungsurlaubs

Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs ist die Kinderbetreuung zum einen vom Arbeitsumfang beider Elternteile abhängig, zum anderen aber auch

vom vorhandenen institutionellen Betreuungsangebot bzw. von den zu erwartenden Unterstützungsleistungen des sozialen Netzes.

In etwa der Hälfte der Fälle, in welchen sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligte, wollten beide Elternteile nach Ablauf des Erziehungsurlaubs wieder Vollzeit arbeiten. Drei Frauen überlegten noch, bei Bedarf ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Interessanterweise äußerten alle Befragten aus den neuen Bundesländern die Absicht, daß beide Partner dann wieder Vollzeit arbeiten wollten. Nachdem es in der früheren DDR selbstverständlich war, daß die Mutter nach Ablauf des „Babyjahres“ wieder voll in den Beruf zurückkehrte, könnten die Pläne der Eltern aus den neuen Bundesländern auf dieses Selbstverständnis zurückzuführen sein.

Als zweithäufigstes Modell für die Arbeitszeitgestaltung nach dem Erziehungsurlaub wurde dasjenige präferiert, bei dem ein Elternteil Vollzeit, der andere Elternteil voraussichtlich Teilzeit arbeitet. In sieben Familien wollte die Frau Vollzeit arbeiten, der Mann hingegen seine Arbeitszeit reduzieren. Viele von diesen Frauen waren Lehrerinnen, was darauf hindeutet, daß sich eine Vollzeitstelle in dieser Berufsgruppe anscheinend recht gut mit der Familientätigkeit vereinbaren läßt. Das eher klassische Modell, bei dem der Mann Vollzeit arbeitet, die Frau Teilzeit, fand in der vorliegenden Stichprobe nur sehr geringen Anklang.

Weniger häufig präferiert wurde die Lösung, bei der beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduzieren. Dies liegt wahrscheinlich daran, daß es hier zu starken finanziellen Einbußen kommt. In Einzelfällen war zwar schon geklärt, daß ein Elternteil auf jeden Fall vollzeiterwerbstätig bleiben werde, die Arbeitszeit oder der Wiedereinstieg des erziehungsbeurlaubten Partners war jedoch noch nicht festgelegt.

Es zeigte sich somit, daß auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs viele Paare, in denen der Mann Erziehungsurlaub nahm, nicht die herkömmliche Arbeitsteilung verfolgten: Die Mehrzahl der Frauen wollte auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs Vollzeit erwerbstätig sein; bei ihren Partnern war in manchen Fällen eine Reduktion der Berufstätigkeit geplant.

Alle Paare, in welchen beide Partner ihrer Erwerbstätigkeit wieder nachgehen wollten, würden in der Zeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs auf eine außerfamiliäre Kinderbetreuung angewiesen sein. In der deutlichen Mehrheit sollten die Kinder in einer institutionellen Einrichtung wie z.B. einer Krippe oder einem Kindergarten betreut werden. Ob die Paare neben dieser Betreuungseinrichtung auch noch auf andere Hilfen angewiesen sein würden, wie z.B. Tagesmutter, Au-Pair oder ältere Geschwister des Kindes,

würde davon abhängen, was für einen Betreuungsplatz ihre Kinder erhalten würden – und natürlich von der Arbeitszeit beider Elternteile. Auch hier kann wieder ein leichter Ost-West-Unterschied festgestellt werden: In der Regel benötigten die befragten Paare in Sachsen neben den institutionellen Angeboten keinerlei zusätzliche Hilfe, was zum großen Teil noch auf die Betreuungsstrukturen aus DDR-Zeiten zurückzuführen ist.

Eine andere Möglichkeit der Betreuung bieten Tagesmütter. Diese Betreuungsart wurde in den meisten Fällen als Übergangslösung verstanden und sollte so lange beansprucht werden, bis das Kind einen Kindergartenplatz hat. Die Tagesmutter-Betreuung wurde zwar z.T. neben dem Kindergarten benötigt, doch handelte es sich manchmal nur um einen geringen Aufwand, der von einer Tagesmutter aufgebracht werden mußte, wie beispielsweise das Abholen des Kindes vom Kindergarten und seine Betreuung bis zur Rückkehr der Eltern.

Im Gegensatz zu den Paaren, bei denen sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligte, planten Eltern mit der traditionellen Rollenteilung auch das „herkömmliche Modell“: Der Mann arbeitete Vollzeit, die Frau plante, für eine bestimmte Zeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Um die Kinderbetreuung sicherzustellen, reduzierten zwei Drittel der Mütter ihre Arbeitszeit beim Wiedereinstieg in den Beruf. Die geringfügige Beschäftigung, d.h. eine wöchentliche Beschäftigung von höchstens 19 Stunden, wurde zum Teil nur als vorübergehende Lösung angesehen; die Stundenzahl sollte langsam aufgestockt werden. In der Regel stimmte der geplante Zeitpunkt des Wiedereinstiegs mit dem Ende des Erziehungsurlaubs überein. Nur in Ausnahmefällen wurde der Wiedereinstieg auf einen späteren Termin verschoben, wie z.B. bis zur Einschulung oder bis zum Erreichen eines bestimmten „reifen“ Alters des Kindes. Daß beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduzieren, um – neben dem Kindergarten – die Kinderbetreuung allein zu bewältigen, wurde nur in Einzelfällen entschieden. Völlige Unklarheit über den Arbeitszeitumfang der Frau und zum Teil auch über den Wiedereinstieg herrschte in knapp einem Drittel der Fälle. Zum Teil wünschten sich diese Eltern ein weiteres Kind und hofften, es gleich im Anschluß an den laufenden Erziehungsurlaub zu bekommen.

Insgesamt betrachtet herrschte in dieser Gruppe eine eher traditionelle Aufteilung hinsichtlich der Erwerbstätigkeit vor. Die Frauen waren hauptsächlich für die Kinder zuständig und gingen nur insoweit einer Erwerbstätigkeit nach, als diese mit der Betreuung der Kinder zu vereinbaren war.

5.4.4 Zusammenfassung

Die Paare, bei denen der Mann den Erziehungsurlaub anteilig oder in vollem Umfang nutzte, lösten das Problem der Kinderbetreuung überwiegend untereinander: In der Zeit, in der der Mann Erziehungsurlaub hatte und die Mutter arbeitete, war er für die Kinderbetreuung zuständig. In den Fällen, in denen der Mann während des Erziehungsurlaubs einer geringfügigen Beschäftigung nachging, wurde die Berufstätigkeit zeitlich so arrangiert, daß in dieser Zeit die Partnerin für die Kinderbetreuung zuständig sein konnte. Unterstützungsleistungen durch das soziale Netz kamen in erster Linie von den (Schwieger-)Eltern, wobei Männer im Erziehungsurlaub im selben Umfang Unterstützung erfuhren wie Frauen im Erziehungsurlaub.

Anhand des Besuchs von Mutter-Kind-Gruppen und den zwiespältigen Erfahrungen, die Männer dort machten, wird deutlich sichtbar, daß Männer im Erziehungsurlaub noch eine Ausnahmeerscheinung darstellen und nicht selten verunsichert sind, wenn sie in Bereiche kommen, die bislang fast ausnahmslos von Frauen besetzt wurden.

Die beruflichen Pläne der Paare, bei denen der Mann erziehungsbeurlaubt war, zeigen, daß die meisten von ihnen auch nach Ablauf der familienpolitischen Maßnahme ein nicht-traditionelles Modell verfolgten, indem sie sich weiterhin partnerschaftlich um die Kinderbetreuung kümmern wollten. In relativ vielen Fällen wollte der Mann seine Berufstätigkeit dementsprechend reduzieren oder hatte dies bereits getan.

5.5 Retrospektive Beurteilung des Erziehungsurlaubs

Im folgenden sollen die Betroffenen zu Wort kommen und schildern, wie sie vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen den Erziehungsurlaub retrospektiv beurteilen. Auch hier werden wieder die Aussagen der befragten Männer denen der befragten Frauen gegenübergestellt.

Beurteilung aus der Sicht der Männer

Im großen und ganzen bewerteten die befragten Männer die Zeit ihres Erziehungsurlaubs positiv, was bei allen dazu führte, daß sie, sofern ein weiterer Kinderwunsch besteht, auch wieder Erziehungsurlaub nehmen würden. Explizit sowohl nach schönen als auch nach negativen Seiten des Erziehungsurlaubs befragt, berichteten sie von einer Vielzahl an Aspekten, die sich wie folgt bündeln lassen:

positive Aspekte:

Für die Hälfte der Männer war das Schönste am Erziehungsurlaub, daß sie ihr Kind täglich erleben, sein Aufwachsen und seine Lernerfolge beobachten und an seiner Entwicklung partizipieren konnten.

Darüber hinaus begrüßten ebenso viele Männer die Tatsache, viel Zeit für das Kind zu haben, die Zeit weitestgehend frei und nach den Bedürfnissen des Kindes zu gestalten, frei von „Berufsstreß“ und Termindruck zu sein, mit ihren Kindern und ihrer Familie mehr an Freizeitaktivitäten unternehmen zu können, Spaß mit ihnen und schließlich auch mehr Zeit für sich selbst zu haben.

negative Aspekte:

Weniger angenehm am Erziehungsurlaub fanden die Männer vor allem die Belastungen, die sich durch den Haushalt ergaben und das zeitliche Angewandensein durch die Kinder, d.h. die Tatsache, daß die Kinder den ganzen Tagesablauf bestimmten oder zumindest im wesentlichen beeinflussen.

Auch Eigenheiten und Launen des Kindes, wie beispielsweise „bockige Phasen“ oder Quengeln, und die besonders anstrengenden Situationen, die durch gesundheitliche Probleme des Kindes hervorgerufen wurden, empfanden die Väter als eher unangenehm.

In Einzelfällen wurden auch eine gewisse Eintönigkeit oder leichte Isolationsgefühle beklagt, die aufkommen können, wenn man den ganzen Tag nur mit Kindern verbringt.

Weniger auf den Erziehungsurlaub an sich, als vielmehr auf die Tatsache des Elternseins zurückzuführen ist die Klage einiger Väter, daß mit Kind weniger Zeit für die Partnerschaft bleibt.

Beurteilung aus der Sicht der Frauen

Frauen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nahmen, führten annähernd die gleichen positiven Aspekte auf wie die Männer. Die Mehrheit von ihnen beurteilte es ebenso als positiv, die Entwicklung des Kindes intensiv miterleben und viel gemeinsam unternehmen zu können, viel Zeit für das Kind und eine relativ freie Zeitverwendung tagsüber zu haben.

Im Gegensatz zu den Männern sahen einige Frauen auch Vorteile darin, mehr Zeit für den Partner und für die intensivere Pflege von sozialen Kon-

takten zu haben. Andere bewerteten den Abstand zum Beruf und den beruflichen Anforderungen als positiv. Dies sind Argumente, die von den Vätern nicht in diesem Ausmaß genannt wurden.

Einzelne Frauen nannten als weitere positive Aspekte des Erziehungsurlaubs, daß sie neue Erfahrungen mit dem Kind sammeln konnten, Geld bekamen, obwohl sie zu Hause waren, und daß sie durch den Erziehungsurlaub einfach entspannter und besser gelaunt seien.

Männer und Frauen beurteilten demnach den Erziehungsurlaub – zumindest was die angenehmen Seiten anbelangt – annähernd gleich.

Weniger schön am Erziehungsurlaub sind aus der Sicht der Frauen:

- Unausgefülltheit, Einseitigkeit, Anerkennung und Herausforderung fehlt: „*Man verblödet ein Stück weit.*“ (*Mutter alleine EU*),
- das Gefühl der Isolation,
- das Gebundensein durch die Kinder und die Umstellung des Tagesablaufs,
- die absolute Verantwortung gegenüber den Kindern,
- eine Kinderfeindlichkeit im sozialen Umfeld,
- die zukünftige berufliche Unsicherheit,
- daß nur noch wenig Zeit für sich und den Partner bleibt,
- die finanzielle Abhängigkeit vom Partner und
- die Launen des Kindes.

Es fällt auf, daß die Frauen im Gegensatz zu den Männern die Bewältigung des Alltags mit Kindern (Hausarbeit, Einkaufen, etc.) deutlich weniger problematisch sahen – sie vermißten vielmehr die Anerkennung dafür. Auch das Gebundensein durch die Kinder, die Umstellung des Tagesablaufs und die Bewältigung schwieriger Phasen wurde von ihnen seltener negativ herausgestellt, als von Männern. Im Gegensatz zu letzteren machten sich Frauen mehr Sorgen um ihre berufliche Zukunft und einige litten auch unter der finanziellen Abhängigkeit vom Partner.

Auffälligerweise ergaben sich zwischen den Aussagen von Frauen, die den Erziehungsurlaub alleine nahmen und Frauen, die ihn mit ihrem Mann teilten, diesbezüglich einige Unterschiede: Erstere brachten im Durchschnitt wesentlich mehr negative Seiten des Erziehungsurlaubs zum Ausdruck als letztere. Dabei zeigte sich, daß Mütter, die alleine im Erziehungsurlaub waren, besonders häufig den Bereich „Unausgefülltheit, Einseitigkeit, etc.“ nannten. Dies erweckt den Eindruck, daß ein Großteil der Frauen bei einer gemeinsamen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaub mit ihrem Partner etwas zufriedener waren, was unter anderem darin begründet liegt, daß dann die Zeit des „Nur-Mutter-Seins“ deutlich kürzer war.

Es zeigte sich also, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs von den Männern überwiegend positiv bewertet wurde, d.h. die positiven Aspekte gegenüber den negativen überwogen. Insbesondere das intensive Erleben der kindlichen Entwicklung und die Freizeitgestaltung, d.h. Unternehmungen mit den Kindern wurden hervorgehoben, während die weitgehende Determinierung des Alltags durch die Bedürfnisse des Kindes und Trotz- oder Krankheitsphasen des Kindes Stressoren für die Väter darstellten.

In ihrer retrospektiven Gesamtschau äußerte daher auch kein einziger Mann ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung pro Erziehungsurlaub.

Ein interessanter Unterschied kristallisierte sich beim Vergleich der rückblickenden Beurteilung des Erziehungsurlaubs zwischen den beiden Frauengruppen heraus: Frauen, deren Partner sich am Erziehungsurlaub beteiligten, waren mit ihrer Zeit im Erziehungsurlaub deutlich zufriedener, als Frauen, die den Erziehungsurlaub alleine nahmen. Begründen läßt sich dies dadurch, daß die Zeit des „Nur-Mutter-Seins“, in der viele Frauen auch negative Aspekte (Unausgefülltheit, Einseitigkeit) erlebten, deutlich kürzer war. Verifiziert wird dieser Unterschied auch dadurch, daß die Mehrheit der Frauen, die alleine den Erziehungsurlaub nahmen, ihn rückblickend doch gerne lieber mit dem Partner geteilt hätten.

5.6 Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war es, ein Bild von den Paaren zu bekommen, die im Prozeß der Familiengründung oder -erweiterung mit der traditionellen Rollenstruktur insofern brechen, als sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligt.

Bei der Frage, welche Motive dazu führten, daß (auch) der Mann Erziehungsurlaub in Anspruch nahm, zeigte sich, daß bei den befragten Paaren die Beteiligung des Mannes am Erziehungsurlaub nur in Ausnahmefällen durch einen spontanen Entschluß nach der Geburt des Kindes zustande kam. In der Regel wurde diese Entscheidung schon in einem frühen Stadium der Familienplanung getroffen. Der Entscheidungsprozeß verlief weitgehend konfliktfrei und wurde von den meisten als gemeinsamer Konsens begriffen, in Einzelfällen sogar vom Mann initiiert. Am häufigsten wurden berufliche Faktoren für die partnerschaftliche Aufteilung des Erziehungsurlaubs verantwortlich gemacht. Dabei erschienen die äußeren Rahmenbedingungen der Arbeitswelt der Frauen ausschlaggebender zu sein als die der Männer. Allerdings sind in der vorliegenden Stichprobe die Strukturen individuell sehr unterschiedlich, so daß verallgemeinerbare Aussagen darüber nicht möglich sind. Ein weiterer, im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehender, häufig genannter Grund betrifft die finanzielle Situation der Familie. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben, wurde auch hier deutlich, daß die finanzielle Situation einer Familie offensichtlich eine ganz entscheidende Rolle bei der Form und Dauer der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs spielt, insbesondere das Gehalt der Frau. In der Regel war ein annähernd gleiches oder höheres Gehalt der Frau Grundvoraussetzung dafür, daß der Mann Erziehungsurlaub nahm. Daneben schien eine notwendige Voraussetzung auch in den Einstellungen und Werthaltungen der Männer zu liegen: Männer, die Erziehungsurlaub nahmen, wollten mehr von ihrem Kind haben als dies hinlänglich der Fall ist. Ihnen war es wichtig, eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und wirklich von Anfang an die Entwicklung ihres Kindes aktiv mitzuerleben. Gleichzeitig stellte der Erziehungsurlaub für viele Männer – ebenso wie für Frauen – eine Möglichkeit dar, um Streß, Ärger oder Langeweile im Beruf zu entgehen: Er bot eine willkommene Abwechslung in der Alltagsroutine.

Welche Folgen ergeben sich aus der partnerschaftlichen Teilung des Erziehungsurlaubs?

Zusammengefaßt zeigte sich in der *retrospektiven Beurteilung des Erziehungsurlaubs*, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs von den Männern überwiegend positiv bewertet wurde, d.h. die positiven Aspekte überwogen gegenüber den negativen, auch wenn fast jeder sehr anstrengende und frustrierende Phasen durchlebte, wie z.B. das Gefühl der Überforderung, das Erleben alltäglicher Eintönigkeit und die Einschränkung der Freiheit. Insbesondere das intensive Erleben der kindlichen Entwicklung und die Freizeitgestaltung mit den Kindern wurden hervorgehoben, während die weitgehende Determinierung des Alltags durch die Bedürfnisse des Kindes und Trotz- oder Krankheitsphasen des Kindes Stressoren für die Väter dar-

stellten. Nach einer kurzen Zeit der Umgewöhnung und Anpassung kamen sie jedoch mit der neuen Aufgabenverteilung insgesamt ganz gut zurecht. Auffällig ist der Zusammenhang mit der Rollenaufteilung vor der Geburt des ersten Kindes: Je partnerschaftlicher die Hausarbeit in dieser Zeit aufgeteilt war, desto leichter fiel den Vätern die Umstellung von Berufstätigkeit auf Kinderbetreuung und Hausarbeit. Abgesehen von einzelnen, belastenden Momenten, in denen manche Männer schon auch gelegentlich an der Richtigkeit der Entscheidung zweifelten, haben sie doch ihren Entschluß niemals ernsthaft bereut.

Bei zwei Drittel der Paare hat sich an der *finanziellen Lage* kaum etwas verändert bzw. wurden Veränderungen nicht problematisiert. Dies hatte bei den Paaren der vorliegenden Stichprobe verschiedene Ursachen: Zum einen waren bei der Mehrheit in etwa äquivalente Einkommen zwischen den Partnern gegeben, bzw. verfügte die Frau schon vor dem Erziehungsurlaub über ein deutlich höheres Einkommen als der Mann – teils steigerte sich der Verdienst der Frauen, wenn der Mann in Erziehungsurlaub ging. Zum anderen konnten die meisten Paare finanzielle Einbußen, die sich dennoch ergaben, kompensieren, da sie sich in der Regel bereits vorher darauf eingerichtet hatten, für eine bestimmte Zeit mit weniger Geld auskommen zu müssen. Ein Teil der Paare überbrückte dies durch finanzielle Rücklagen, andere schränkten ihren Konsum ein und wiederum andere konnten auf finanzielle Transferleistungen der (Schwieger-)Eltern zurückgreifen.

Die *beruflichen Auswirkungen* der temporären Erwerbsunterbrechung erwiesen sich bei den Männern mit Erziehungsurlaub, soweit dies beobachtet werden konnte, ebenfalls als wenig problematisch – was auf deren hierfür günstige berufliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Die Frage, inwieweit die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für den weiteren beruflichen Werdegang eines Mannes hinderlich ist, kann anhand dieser Stichprobe jedoch nicht erschöpfend beantwortet werden. Aufgrund der Art des Wiedereinstiegs in den Beruf, den ein Teil der Männer bereits vollzogen hatte, ergibt sich der Gesamteindruck, daß die im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerte Arbeitsplatzgarantie tatsächlich eingelöst wird.

Insgesamt bestätigt sich der Eindruck, daß viele Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, stärker familienorientiert als berufsorientiert sind, was sich darin ausdrückte, daß sie zugunsten der Familie den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs reduzierten oder zumindest diese Absicht bekundeten.

Fast die Hälfte aller Männer beurteilte die *Auswirkungen ihres Erziehungsurlaubs auf die Partnerschaft* als positiv. Vorteilhaft wirkte sich ihrer Mei-

nung nach auf die Beziehung besonders aus, daß die Partner durch den Rollentausch mehr Verständnis für die Position des anderen aufbringen könnten und dadurch die Kommunikation zwischen den Partnern wieder intensiver werde. Die teilweise entspanntere und ausgeglichene Stimmung der Frauen durch ihre (wieder aufgenommene) Erwerbstätigkeit trug weiterhin zum verbesserten Familienklima bei. Aber auch der Wegfall der eigenen berufsbedingten Angespanntheit wirkte hier positiv. Zwar beklagten viele Paare, daß sie weniger Zeit für die Partnerschaft hätten, doch ist dies ein genereller Effekt der Geburt des ersten Kindes und daher weitgehend unabhängig davon, ob der Mann Erziehungsurlaub nimmt oder nicht.

Die Reaktionen im *sozialen Umfeld* spiegeln die Tatsache wider, daß Männer nach wie vor selten Erziehungsurlaub nehmen. Gerade bei der älteren Generation herrschte oft zunächst Unverständnis darüber oder das Thema wurde tabuisiert. Die Skepsis der (Schwieger-)Eltern beruhte häufig auf traditionellen Einstellungen, z.B. der Meinung, daß ein Kleinkind eben die Mutter brauche oder auf der Annahme, daß der Vater die Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen, nicht bewältigen könne. Die Reaktionen im Freundes- und Bekanntenkreis und von Arbeitskollegen waren weitaus positiver. Insbesondere von Frauen wurde den Männern im Erziehungsurlaub Respekt und Anerkennung entgegengebracht. Aber auch hier erfuhren einige Männer indirekt Kritik von anderen Männern, meist verdeckt als „spitze Bemerkungen“. Überwiegend negativ reagierten die Arbeitgeber, die ebenfalls mehrheitlich ein gewisses Unverständnis gegenüber den befragten Männern zeigten, die Erziehungsurlaub nahmen.

Die *Kinderbetreuung* wurde bei den befragten Paaren überwiegend intern geregelt: In der Zeit, in der der Mann Erziehungsurlaub hatte, und die Frau arbeitete, war er hauptsächlich dafür zuständig. Ging er während des Erziehungsurlaubs einer geringfügigen Beschäftigung nach, wurde die Berufstätigkeit zeitlich so arrangiert, daß dann die Partnerin für die Kinderbetreuung zuständig sein konnte. Unterstützungsleistungen des sozialen Netzes kamen in erster Linie von (Schwieger-)Eltern, wobei Männer im Erziehungsurlaub nicht mehr und nicht weniger Unterstützung erfuhren als Frauen im Erziehungsurlaub.

Anhand des Besuchs von Mutter-Kind-Gruppen und den teilweise zwiespältigen Erfahrungen, die die befragten Männer im Erziehungsurlaub dabei machten, wird erkennbar, daß Männer im Erziehungsurlaub immer noch eine Ausnahmeerscheinung darstellen und teilweise in solchen sozialen Gruppen Verunsicherungen auslösen.

Die Zukunftspläne der Paare, bei denen der Mann Erziehungsurlaub hat, deuten darauf hin, daß die Mehrheit dieser Paare auch nach Ablauf der familienpolitischen Maßnahme insofern ein eher nicht-traditionelles Modell verfolgt, als sie sich weiterhin partnerschaftlich um die Kinderbetreuung kümmern, und in relativ vielen Fällen der Mann seine Berufstätigkeit dementsprechend reduzieren möchte oder dies bereits getan hat.

6 Die Sicht der Arbeitgeber

Wenn ein Paar sich mit der Frage befaßt, ob (auch) der Mann Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen soll, spielen neben den finanziellen Aspekten auch die jeweiligen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt eine wichtige Rolle. Daher erschien es notwendig, intensive Gespräche mit der Arbeitgeberseite zu führen, um die Standpunkte der betrieblichen Seite zum Thema „Väter und Erziehungsurlaub“ zu beleuchten. Ziel war es, bei den Familien, bei denen der Mann Erziehungsurlaub genommen hatte, die betrieblichen Zusammenhänge einzubeziehen, um auch die Sichtweise und die Bewertung der Arbeitgeber nachvollziehen zu können. Dementsprechend wurde zunächst die Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im Betrieb aus deren Standpunkt thematisiert. Anschließend sollten die Fragen beantwortet werden, welche Auswirkungen die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub durch einen Mann für dessen Arbeitgeber hat und welche Auswirkungen er für seinen Mitarbeiter sieht.

Zusätzlich zu den Arbeitgebern wurde auch die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer (Betriebsrat, Personalvertretungen, etc.) in die Gespräche mit einbezogen. Hier zeigte sich, daß diese Aussagen in den meisten Fällen wenig erhellend waren. Dies liegt vor allem daran, daß Mitarbeitervertreter bei der Frage nach dem Erziehungsurlaub nur in problematischen Fällen hinzugezogen werden. Darüber hinaus sind sie mit dem Thema Erziehungsurlaub kaum befaßt. Aus diesem Grund wird die Position der Personalvertretungen für einige ausgewählte Fragestellungen in einem eigenen Kapitel kurz dargestellt.

Bei verschiedenen Fragestellungen ergaben sich Unterschiede nach Art und Größe des Unternehmens. Darüber hinaus wiesen einige Ergebnisse auf einen Ost-West-Unterschied hin.

Unterschiede nach dem Geschlecht werden nur dort beschrieben, wo Arbeitgeber solche explizit hervorheben. Abgesehen davon beziehen sich alle Ausführungen und Ergebnisse jeweils auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In den weiteren Ausführungen wird dafür aus stilistischen Gründen die männliche Form gewählt. Wertungen sind damit nicht verbunden.

6.1 Reaktionen der Betriebe auf das Verlangen nach Erziehungsurlaub

Im folgenden wird aufgezeigt, wie Betriebe darauf reagieren, wenn ein Arbeitnehmer Erziehungsurlaub anmeldet. Beschrieben wird zudem die Handhabung der Kinderbetreuung nach dem Ende des Erziehungsurlaubs. Wie gehen Betriebe bei Krankheit des Kindes mit einer Freistellung eines Elternteils um, welche Chancen bestehen generell für eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs?

6.1.1 Anmeldung des Erziehungsurlaubs

Nach §16 BErzGG Abs.1 muß der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme seinen Erziehungsurlaub beantragen – unter Angabe des geplanten Zeitraums bzw. der geplanten Zeiträume. In den in der vorliegenden Studie befragten Betrieben erfolgte dies meist schriftlich durch den Arbeitnehmer, und die meisten Betriebe reagieren darauf einheitlich und routinemäßig: Offizielle Gespräche mit der Betriebsleitung und ein Austausch über die Beweggründe der Männer fanden nach Aussagen der Personalchefs überwiegend nicht statt.

Allerdings zeigten sich hier Unterschiede je nach Betriebsgröße: Während dies insbesondere für große Unternehmen galt, fanden in kleineren Unternehmen und größeren Betrieben mit mehreren Abteilungen häufiger informelle Gespräche mit den direkten Vorgesetzten statt, häufig über den Zeitraum des Erziehungsurlaubs oder über weitere berufliche Pläne des Arbeitnehmers. Diese Gespräche waren freiwillig und wurden – anscheinend je nach Qualität des Betriebsklimas – unterschiedlich persönlich geführt. Je besser der Kontakt zum Vorgesetzten, um so eher fanden offenbar solche Gespräche statt.

In fast allen Fällen hatte der zukünftige Erziehungsbeurlaubte die Möglichkeit, sich zu informieren. Einige der großen Betriebe hatten dazu standardisierte Informationsbroschüren erstellt, darüber hinaus bestand in jedem der untersuchten Betrieb die Möglichkeit zu einem Gespräch. Diese Informationsgespräche dienen dazu, Fragen der Erziehungsbeurlaubten hinsichtlich Rentenanspruch, Urlaubsregelung, Wiedereinstieg in den Beruf nach Ablauf des Erziehungsurlaubs etc. zu klären. Insgesamt schienen diese Informationen jedoch eher selten genutzt zu werden.

Je kleiner also das Unternehmen war, um so mehr rückten Gespräche zwischen Personalabteilung/Chef und Erziehungsbeurlaubten in den Vordergrund. Im Zentrum solcher Gespräche standen dabei weniger Belehrungen über rechtliche Rahmenbedingungen. Wichtiger war aus Sicht der Arbeitgeber, die Perspektive des Betriebs zu vermitteln und zu einer einvernehmlichen zukünftigen Lösung für Betrieb und Erziehungsbeurlaubten zu kommen. Einigen Arbeitgebern lag zudem daran, die Beweggründe für diesen Schritt näher kennenzulernen:

„Ich möchte gerne kennenlernen, welche Vorstellungen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes von der Zukunft hat und ich möchte beiderseits verbindliche Zusagen über die Zukunft haben. Also klare Aussagen darüber, womit kann ich rechnen, wann kommt jemand wieder zu uns zurück. Mir ist es dabei lieber, es sagt jemand, ich bin längere Zeit nicht da und dann bin ich wieder da, als daß sich das so Schritt für Schritt ergibt.“ (ÖDI, 12 MA⁴¹).

Die *Art des Unternehmens* – öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft – war für die Reaktion der Arbeitgeberseite von *untergeordneter Bedeutung*. Entscheidend war die Größe des Betriebs und – damit verbunden – offenbar auch die Größe des sozialen Netzwerkes im Betrieb. Auffällig war, daß insbesondere kleine Privatunternehmen bereits bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs Probleme bei der Vertretungsregelung antizipierten. Immerhin drei Privatunternehmer (mit kleinem bis mittelgroßem Betrieb und z.T. bislang ohne Erfahrungen mit Erziehungsurlaub) der vorliegenden kleinen Stichprobe gaben an, aufgrund der zu erwartenden Schwierigkeiten für ihren Betrieb, daß sie es versuchen würden, einen Erziehungsurlaub zu verhindern:

„Ich würde versuchen, den Mitarbeiter davon abzubringen!“. „Ich würde das erst mal hinterfragen, weil irgendwo sehe ich es nicht ein....“ (Privat, 90 MA).

6.1.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Nun sollte in Erfahrung gebracht werden, ob die Reaktionen der Arbeitgeber je nach Geschlecht des Arbeitnehmers unterschiedlich ausfällt. Probleme sahen die meisten Arbeitgeber und Personalchefs in Abhängigkeit von der Position des/der Erziehungsbeurlaubten. Und da spielte das Ge-

41 Die erste Bezeichnung charakterisiert die Art des Betriebes: ÖDI = öffentlicher Dienst, Privat = Privatunternehmen; MA steht für Mitarbeiter

schlecht implizit durchaus eine Rolle, wie die folgenden beiden Aussagen veranschaulichen.

„Auf leitende Kräfte, also auf die männlichen Mitarbeiter in der Mehrheit, kann der Betrieb nicht verzichten.“ (Privat, 40 MA).

„Ohne die Funktion mindern zu wollen: ist es eine Schreibkraft, dann sind die Auswirkungen geringer, dann hab' ich schon eher mal die Chance, Ersatz aus anderen Quellen zu holen.“ (Privat, 343 MA).

Männer sind demnach aus der Sicht vieler Arbeitgeber schwerer zu ersetzen, weil sie häufiger Leitungspositionen innehaben. Andere Arbeitgeber sahen ähnliche Probleme, argumentierten jedoch im Hinblick auf das Wohl des Arbeitnehmers:

„Ich kann keinen Entwicklungsingenieur drei Jahre in Erziehungsurlaub schicken, dann ist er weg vom Fenster.“ (Privat, 40 MA).

Dieser Arbeitgeber sagte weiter, daß er in solchen Fällen versuchen würde, den Mitarbeiter davon abzubringen, in Erziehungsurlaub zu gehen, indem er ihm die negativen Auswirkungen für den Betrieb und vor allem für den Arbeitnehmer selbst vor Augen führen würde.

Je höher die Position eines Mitarbeiters in einem hierarchisch strukturierten Betrieb ist, desto schmerzlicher ist der Ausfall dieses Mitarbeiters für den Arbeitgeber.

Wiederum kamen Differenzierungen nach der *Größe* des Betriebs und hier zudem nach der *Art* des Betriebs zu Tage. Insbesondere kleine und mittlere Privatunternehmer konstatierten über die Verknüpfung mit unterschiedlichen Positionen durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede im Betrieb. Allerdings waren beide denkbaren Positionen vertreten. Für einen Handwerker wäre, wie seine Aussage belegte, der Verlust seiner kaufmännischen Mitarbeiterin – etwa durch Erziehungsurlaub – „im Grunde das psychische und physische Aus“ gewesen.

„Ich kann unmöglich alles allein machen, aber für diese Zeit eine neue Kraft einzuarbeiten, sie Einblick gewinnen zu lassen in alle vertraulichen Details.. nein, das würde ich auch nicht machen!“ „Ich würde auf jeden Fall mit ihr sprechen!“ Was würden Sie in einem solchen Gespräch sagen? „Das möchte ich hier nicht sagen.“ (Privat, 25 MA).

Andere sahen vor allem durch den (temporären) Verlust männlicher Mitarbeiter Probleme. Dies gilt offenbar vor allem für den Bereich des Handels und der Produktion, in dem männliche Beschäftigte im nicht-kaufmännischen Bereich nach wie vor dominieren.

6.1.3 Verlängerung des Erziehungsurlaubs

Die Antworten auf die Frage, ob eine Verlängerung der Erziehungsurlaubs aus der Sicht des Arbeitgebers möglich wäre, spannten sich zwischen drei Eckpositionen auf. Unabhängig davon, ob es sich um ein Unternehmen des öffentlichen Dienstes oder der Privatwirtschaft handelte und unabhängig von der Mitarbeiterzahl ließen sich folgende drei Positionen charakterisieren:

Die Verlängerung des Erziehungsurlaubs wäre:

a) generell kein Problem

Insbesondere Einrichtungen des öffentlichen Dienstes verwiesen auf entsprechende beamtenrechtliche und tarifrechtliche Bestimmungen („Beurlaubung aus familiären Gründen“ etc.). Eine Beurlaubung – verbunden mit einer Rückkehrgarantie – ist hier bis zu zwölf, z.T. sogar bis 15 Jahre möglich. Diese Position wurde etwa von knapp einem Drittel der befragten Arbeitgeber und Personalchefs vertreten. Aber auch einzelne Privatunternehmen – überraschenderweise insbesondere Betriebe mit wenigen Mitarbeitern – schienen aufgeschlossener zu sein. Ein Grund für diese Haltung ist sicherlich die Tatsache, daß das Hauptproblem – überhaupt eine Ersatzkraft zu beschaffen – zum Zeitpunkt der Verlängerung bereits gelöst ist. Die Dauer der Vertretung ist dann für viele marginal, zumal die Ersatzkraft zum Zeitpunkt der Verlängerung meist bereits eingearbeitet ist. Gerade kleinere Firmen vergeben zudem für Ersatzkräfte bereits unbefristete Verträge und entscheiden je nach Arbeitsanfall nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub über den weiteren Einsatz ihres Mitarbeiters. Eine „Arbeitsplatzsicherheit“ ist gerade in diesen kleinen Betrieben mit einer Verlängerung des Erziehungsurlaubs über die gesetzlich geregelten drei Jahre nicht gewährleistet. Ausnahmen davon gibt es allerdings im Rahmen einzelner Manteltarifverträge⁴², z.B. regelt ein Tarifvertrag der Metallbranche, daß Eltern unter bestimmten Voraussetzungen beim ersten Kind eine bis zu zweijährige Verlängerung der beruflichen Freistellung über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus beantragen können. Nach die-

42 Eine Übersicht zu diesem Thema findet sich bei: Bäcker, Stolz-Willig 1994: S. 50 ff.

ser Zeit haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Betrieb auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

b) auf gar keinen Fall möglich

Diese Position wurde zwar selten, aber immerhin von einigen Betrieben der Privatwirtschaft vertreten. Vor allem Handwerksbetriebe verwiesen in dem Zusammenhang auf Probleme einer langfristigen Personalplanung.

c) abhängig von der beruflichen Position, der Qualifikation des Mitarbeiters sowie abhängig von der Dauer der gewünschten Verlängerung

Diese differenzierte Position vertraten etwa zwei Drittel der befragten Betriebe. Die Antworten in diesem Bereich sind heterogen, sprechen aber für die generelle Bereitschaft der Arbeitgeber, differenziert zu entscheiden. Als Voraussetzung einer derartigen Entscheidung galt meist, daß der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach Verlängerung des Erziehungsurlaubs „möglichst frühzeitig“ anmeldet, um Ersatzplanungen zu ermöglichen. Vor allem für qualifizierte Kräfte im Handwerk und in kleineren Privatunternehmen gilt, daß die Einstellung einer qualifizierten Ersatzkraft hier häufig nur mit einem unbefristeten Vertrag möglich ist. Über den weiteren Einsatz des früheren Mitarbeiters wird nach dessen Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub entschieden. Die Flexibilität kleinerer Betriebe erweist sich damit für Arbeitnehmer insgesamt ambivalent: individuelle Lösungen sind möglich, gehen aber mit einem höheren Arbeitsplatzrisiko einher.

Interessanterweise ließen sich bei der Frage nach der Verlängerung des Erziehungsurlaubs leichte *Ost-West-Unterschiede* feststellen. Bei den befragten Arbeitgebern in Ostdeutschland klang immer wieder eine Einstellung durch, die insbesondere in folgender Antwort deutlich wird:

„Erst einmal seh' ich kein Problem darin, ob es nun drei Jahre oder drei Jahre und zwei Monate sind. Auf der anderen Seite seh' ich aber überhaupt nicht ein, warum Betriebe, warum Arbeitgeber quasi den 'Schwarzen Peter' zugeschoben bekommen sollen. Aus meiner Sicht und aus meiner Lebenserfahrung aus DDR-Zeiten heraus gibt es überhaupt kein Problem, Kindergartenplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen.“ (Privat, 22 MA).

6.1.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß keiner der befragten Arbeitgeber direkte geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Erzie-

hungsurlaubs eines Arbeitnehmers machte. Ebenso wenig wurden Unterschiede nach der Art des Betriebs, d.h. Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst thematisiert. Differenzierungen zeigten sich jedoch nach der Größe des Betriebs: Je kleiner ein Betrieb war,

- desto häufiger wurde das soziale Netzwerk im Unternehmen thematisiert,
- desto eher fanden (informelle) Gespräche zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber vor Antritt des Erziehungsurlaubs statt,
- desto stärker differenzierten Arbeitgeber die Probleme mit Erziehungsbeurlaubten nach der beruflichen Position im Betrieb,
- desto eher wurden Probleme der Ersatz-Stellenbesetzung bereits bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs thematisiert,
- desto flexibler reagierte der Betrieb auf eine – vom Mitarbeiter gewünschte – Verlängerung des Erziehungsurlaubs, wobei diese von der Position des Arbeitnehmers im Betrieb abhängig war. Individuelle Lösungen waren hier insgesamt jedoch eher möglich, andererseits geht diese Flexibilität mit einem höheren Arbeitsplatzrisiko einher.

Hinsichtlich der *beruflichen Qualifikation und der Position des Mitarbeiters in der Unternehmenshierarchie* ergaben sich folgende Differenzierungen:

Je höher die berufliche Qualifikation und Position des Arbeitnehmers war, desto in Erziehungsurlaub ging,

- desto schmerzlicher war der Ausfall dieses Mitarbeiters für das Unternehmen,
- desto eher versuchten vor allem kleine Privatunternehmen den Erziehungsurlaub zu verhindern oder durch Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs die negativen Folgen für das Unternehmen abzumildern,
- desto eher kamen indirekt geschlechtsspezifische Unterschiede mit in die Bewertung: in fast allen befragten Unternehmen hatten ausschließlich Männer Leitungspositionen inne,
- desto seltener wurde aus Sicht der Arbeitgeber die Möglichkeit der Freistellung bei Krankheit des Kinds genutzt.

6.2 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den Betrieb

Im folgenden soll aufgezeigt werden, welche Auswirkungen – aus Sicht der Arbeitgeber – die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs auf die Betriebe hat. Dabei geht es sowohl um die strukturellen Folgen für die Unternehmen als auch um die Problematik des Wiedereinstiegs.

6.2.1 Generelle strukturelle Probleme

Die Mehrzahl der befragten Betriebe konnte bisher die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Mitarbeitern im Erziehungsurlaub lösen. Insgesamt ließen sich jedoch eine Reihe struktureller Parallelen herausfiltern, mit denen jeder Betrieb – ob privat strukturiert oder als Einrichtung des öffentlichen Dienstes – meist konfrontiert wird. Das Ausmaß der Probleme variiert dabei. Zusammenfassend gilt:

- je höher qualifiziert die Mitarbeiter und je höher ihre berufliche Position im Betrieb,
- je kleiner der Betrieb,
- je kürzer der Erziehungsurlaub,

desto größer sind die strukturellen Schwierigkeiten des Betriebs, mit dem Erziehungsurlaub und seinen Folgen umzugehen.

Interessant ist, daß die Dauer des Erziehungsurlaubs unterschiedliche, ambivalente Folgen hat: Je kürzer der Erziehungsurlaub genutzt wird, desto leichter ist aus Sicht der Betriebe der Wiedereinstieg für die Mitarbeiter. Umgekehrt gilt jedoch: Je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird, desto leichter ist es, qualifizierten Ersatz für die freie Stelle zu finden.

Berufliche Qualifikation und Position der Mitarbeiter

Hauptfaktor für strukturelle Probleme im Unternehmen ist offenbar die berufliche Position der Mitarbeiter: Je höher die Qualifikation und je höher die Position, um so schwieriger gestaltet sich die Kompensation des Ausfalls der Mitarbeiter. Einige der befragten Arbeitgeber konnten sich einen Ausfall ihrer – meist männlichen – Führungskräfte z.B. unter keinen Umständen vorstellen. In diesem Zusammenhang spielt das Geschlecht der Mitarbeiter doch eine stärkere Rolle. Einige Unternehmen, insbesondere privatwirtschaftlich organisiert, wiesen darauf hin, daß Führungspositionen vor allem

von Männern besetzt werden. Einen Ausfall männlicher Mitarbeiter beurteilten sie dementsprechend als problematischer. Im Gegensatz dazu war in Betrieben – vor allem im öffentlichen Dienst – bei denen auch Frauen in qualifizierten Positionen arbeiten, das Thema „Geschlecht“ nicht einmal eine Erwähnung wert.

Vor allem im Handwerk und in Produktionsbetrieben wurde stark nach der Art der Tätigkeit unterschieden. Folgende Aussage gibt dies sehr reflektiert – und exemplarisch – wieder. Einbezogen werden hier bereits Aspekte, die in den nächsten Kapiteln noch weiter differenziert werden.

„Also da müßte man unterscheiden zwischen kaufmännischen und zwischen gewerblichen Angestellten. Und dann müßte man unterscheiden, auf welcher Ebene der arbeitet. Ist er weisungsbefugt oder ist er eher reiner Befehlsempfänger. Das müßte man mal abklären. Ist das z.B. ein angelernter Helfer, dann geht der in seinen Erziehungsurlaub und ich stell' dafür einen Neuen ein. Das ist gar kein Problem. Ist er weisungsbefugt, ist er Geselle oder gar noch Vorarbeiter, dann müßte ich mich auf jeden Fall mit dem unterhalten. Da müßten wir festlegen, wann und wie lange er weggeht. Da müßte dann gezielt jemand für ihn gesucht werden, ob das intern ist – aus der Firma – oder extern. Da müßten wir abklären, daß der dann seinen Nachfolger einarbeiten kann. Und dann könnte der genauso gehen – das wäre kein Problem. Aber das tut schon absolut weh, wenn so ein Mann weggeht, der eingearbeitet ist und mich auf den Baustellen vertritt. Also das ist schon ein Verlust für den Betrieb. Weil der hat Schulungen hinter sich, das hat ja Geld gekostet und dann erfordert das ja auch von mir viel mehr Engagement, bis ich so jemanden wieder finde. Also das heißt schon, ich muß 'ne Zeit doppelt arbeiten. Also das dauert einfach wieder ein Jahr, bis das so läuft, wie es jetzt eingespielt ist. Anders wäre es, wenn die „Hauptkraft“ während des Erziehungsurlaubs halbtags weiter arbeiten würde und er würde nur für bestimmte Tätigkeiten eine zweite Mitarbeiterin einstellen „also nur so für's Telefon und für eher unselbständige Arbeiten, so Routinearbeiten, also das ginge schon befristet. Das wäre dann wie bei den Gewerblichen, wenn ich jemand Ungelernten einstelle.“ (Privat, 18 MA).

Dauer des geplanten Erziehungsurlaubs – Personalersatz und Vertretung

Die Dauer des geplanten Erziehungsurlaubs ist ein zweiter wichtiger Faktor, der Unternehmen strukturelle Probleme bereitet. Auswirkungen der Dauer des Erziehungsurlaubs können jedoch nicht pauschal gesehen werden. So waren im Hinblick auf die Problematik der Wiedereinsteiger die meisten Betriebe an einer möglichst kurzen Dauer des Erziehungsurlaubs

interessiert. Im Hinblick auf die Rekrutierung einer Vertretung jedoch scheinen die Probleme geringer, wenn eine längere Vertretungszeit angeboten werden kann. Dies gilt insbesondere für die Vertretung qualifizierter Tätigkeiten. Die meisten Unternehmen berichteten von Problemen bei der temporären Ersatzbesetzung von Stellen, je höher die Position in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist. Wie oben beschrieben, stellten einige Unternehmen den Ersatzkräften generell unbefristete Verträge in Aussicht, um überhaupt qualifiziertes Personal interessieren zu können. Je länger die Vertretungszeit, um so einfacher ist es offenbar, die Stelle vertretungsweise qualifiziert zu besetzen. Dies skizziert folgende Aussage:

„Also in diesem konkreten Fall wär' es wahrscheinlich egal gewesen, ob ein oder drei Jahre. Da seh' ich keinen großen Unterschied mehr. Es wäre anders, wenn es da nur so wochenweise oder monatsweise ginge; das wäre sehr ungünstig. Ich halte schon dann längere zusammenhängende Zeiträume zur Organisation einer Vertretung für eher machbar als kurze Sprünge.“ (ÖDI, 1499 MA).

Eine weitere, häufig praktizierte Lösung des Ersatzproblems wird anhand dieses Beispiels deutlich: Ein Betrieb im öffentlichen Dienst gab offen zu – was auch bei anderen Unternehmen indirekt deutlich wurde –, daß unbefristete Folgeverträge in Aussicht gestellt wurden, um überhaupt eine zeitlich befristete Ersatzkraft zu finden. Zumindest in diesem Fall aus dem Bereich der Pflegedienstleistungen konnte das Angebot auf eine unbefristete Stelle dann auch meist eingehalten werden.

„Um tatsächlich eine Fachpflegekraft zu bekommen, muß ich meist einen unbefristeten Vertrag nach einer gewissen Zeit in Aussicht stellen, sonst würden die es gar nicht machen. Darauf laß' ich mich dann ein, mit dem Risiko, daß dann auch mal eine Stelle nicht mehr frei ist, wenn die Mitarbeiterin wieder zurückkehrt. Aber in der Pflege sind ja immer Stellen vakant, so daß man da nur ein wenig verschieben muß.“ (ÖDI, 591 MA).

Sind die Betriebe mit Vertretungskräften zufrieden, kommt das nächste Problem auf die Arbeitgeber zu: Spätestens bei der Rückkehr des eigentlichen Mitarbeiters taucht das Problem des weiteren Verbleibs der Ersatzkraft auf, wie die folgenden Aussagen illustrieren:

„Da ist das Problem, das kaum berücksichtigt wird, auch in den Tarifverträgen nicht: Was mache ich mit den Vertretungen? Ich kann die doch schlecht nach fünf Jahren rausschmeißen!... Es sind zum Teil ganz gute Kräfte, die gehalten werden sollen, aber ich muß immer wie-

der damit rechnen, daß die aus dem Erziehungsurlaub zurückkommen und diese Stelle beanspruchen! Grad, wenn's so lang dauert; die [Vertretungen] verlassen sich letztendlich auch drauf – mit Recht – daß der Arbeitgeber dafür sorgt, daß sie irgendwo eine unbefristete Stelle kriegen und die wollen auf der anderen Seite auch in dem Bereich bleiben, in dem sie sind. Das führt zu Situationen in letzter Zeit, die uns in der Personalverwaltung schon zu schaffen machen.“ (ÖDI, 3039 MA).

„Ich würde es auch menschlich nicht fertig bringen, jemanden, der uns dann ja quasi aus einer Notlage geholfen hat, dann, wenn der andere wiederkommt, ihn dann auf die Straße zu setzen und zu sagen 'Tschüß, das war's dann!“, (Privat, 25 MA).

Finanzielle Folgekosten

Vertretungen müssen gefunden und eingearbeitet werden. Einige Unternehmen gaben hier an, vor allem für qualifizierte Kräfte größere Summen allein für die Stellenausschreibung investieren zu müssen.

„Aber ein kleiner Betrieb könnte sich das gar nicht leisten. Also wenn sie mal denken – allein so eine Stellenanzeige – da haben sie schnell sieben- oder achttausend Mark am Bein.“ (ÖDI, 502 MA).

Andere Unternehmer berichteten von Ablösezahlungen, Umzugskosten etc. für den neuen Mitarbeiter. Doch hielten sie den finanziellen Aufwand für eine Vertretung kaum gerechtfertigt. Für Führungskräfte würden die meisten Unternehmen versuchen, zumindest eine Teilzeitregelung zu finden. Je weniger qualifiziert die Kräfte sein müssen, um so unproblematischer ist natürlich auch die kurzfristige Neubesetzung der Stelle. Vor allem Privatunternehmen, die einen höher qualifizierten Mitarbeiter ersetzen mußten, berichten vom höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand für „Kundenpflege“. Die Kunden hätten zum Ersatzmitarbeiter erst Vertrauen fassen müssen.

Abhängigkeit von der Wirtschaftslage

Ein Arbeitgeber wies deutlich auf den Zusammenhang von Ersatzbesetzung der freiwerdenden Stelle und der Wirtschaftslage des Unternehmens hin. Er erklärte, daß es in rezessiven Phasen durchaus günstig sein könne, Arbeitsplätze – zeitlich befristet – durch Erziehungsurlaub einzusparen. Auch andere Unternehmen vor allem aus der Privatwirtschaft spielten implizit auf diese Möglichkeit immer wieder an.

6.2.2 Die erste Zeit nach dem Erziehungsurlaub

Bei der Frage nach den Einstiegshilfen waren die Antworten sehr unterschiedlich. Unterschiede zeigten sich immer wieder hinsichtlich der Art und der Größe des Unternehmens:

- Kein einziger der untersuchten Privatbetriebe bot gezielte formalisierte Einstiegshilfen an (z.B. Wiedereinstiegsseminare, gleitender Einstieg, etc.).
- Im öffentlichen Dienst bot immerhin die Hälfte der befragten Betriebe institutionalisierte Hilfen an, allerdings nur große, mitarbeiterstarke Unternehmen, wie beispielsweise Kommunalverwaltungen etc. Diese beschränkten ihre Hilfen jedoch nicht nur auf Rückkehrer aus dem Erziehungsurlaub, sondern boten sie auch Mitarbeitern nach der Bundeswehr, dem Zivildienst oder nach längerer Krankheit. Meist handelte es sich dabei um Frauenfördermaßnahmen, gezielte Schulungen oder um die Möglichkeit eines zeitlich gestaffelten, gleitenden Wiedereinstiegs.
- Bei Privatunternehmen sowie bei kleineren Einrichtungen des öffentlichen Dienstes setzten die Arbeitgeber vorrangig auf das Engagement der Mitarbeiter und auf die informelle Einarbeitung durch Kollegen.
- Die Antworten der Arbeitgeber richteten sich – zum Teil nur implizit – nach der beruflichen Position des Wiedereinsteigers. Da – nach den Erfahrungen der befragten Arbeitgeber – bisher vor allem Mitarbeiter mit geringeren Qualifikationen den Erziehungsurlaub genutzt hatten, hielten sie eine generelle Einarbeitung für unnötig. Diese könnten eben auch informell ihre Kenntnisse aktualisieren, lautete ein Fazit der Antworten.

Die vorgebrachten Positionen der Arbeitgeber können wie folgt zusammengefaßt und anhand von Zitaten veranschaulicht werden:

Pos. 1: Für Einstiegshilfen fühlt sich der Arbeitgeber nicht zuständig

„Wenn die Leute Interesse haben, dann sollten sie das tun. Um den Wiedereinstieg müssen sie sich selber bemühen, das ist nicht mein Bier.“ (Privat, 20 MA).

„Ich denke, daß man sofort und voll einsteigen muß. Ich kann mir nicht vorstellen, warum und wieso das gleitend gehen soll.“ „Ich seh' da keine

Unterschiede, und ich denke, man muß, wenn man irgendeine Phase des Lebens neu beginnt, am Anfang besonders reinhauen, um 'reinzukommen.' (Privat, 22 MA).

„Er ist ab einem bestimmten Tag wieder da... Das ist wie bei einem Neueinsteiger wenn man so will, hier nur einfacher, weil man bekannt ist und so weiter, aber ansonsten muß derjenige dann eben das verdauen, was er vorgesetzt kriegt in der Zeit.“ (ÖDI, 1499 MA).

Pos. 2: Es besteht die Möglichkeit individueller Lösungen

„Erste Kontaktaufnahme erfolgt i.d.R. dann wieder so sechs bis acht Wochen vorher... Normalerweise sollten die sich da noch mal melden... Dann setzt man sich zusammen, klären mit der alten Abteilung ab: wird der Mitarbeiter dort wieder benötigt, kann der problemlos wieder aufgenommen werden... Dann legt man mit dem Mitarbeiter den ersten Arbeitstag fest, was am ersten Tag zu tun ist und dann fängt der ganz normal in seinem alten Umfeld eigentlich wieder an. Wenn Einarbeitung notwendig ist, dann macht das der Vorgesetzte vor Ort oder legt das fest. Wenn eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist, muß eine gleichwertige Stelle gesucht werden. Der Mitarbeiter wird darüber informiert und erhält noch während des Erziehungsurlaubs den ersten Kontakt zum neuen Vorgesetzten.“ (Privat, 6154 MA).

Pos. 3: Einstiegshilfen waren bisher insgesamt nicht nötig

Argument 1: niedrige berufliche Qualifikation der rückkehrenden Mitarbeiter

„Also die Maßnahmen gibt's nicht zunächst mal. Aber die Erfordernisse dazu waren auch nahezu nicht vorhanden, weil... überwiegend sind's eben Leistungslöhnerinnen und da haben sie diese Erfordernis nicht. Die können von heut' auf morgen wieder einsteigen. Natürlich haben sie nicht diese Arbeitsleistung wie vielleicht am Schluß vor ihrem Erziehungsurlaub, aber von daher gesehen nach ein, zwei Wochen wieder dort wo sie vorher waren.“ (Privat, 1200 MA).

„Das haben wir bisher in der Form noch nicht nötig gehabt. Weil die Mitarbeiterinnen, die bisher den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, waren teilweise Leute, die relativ einfache Tätigkeiten verrichtet haben.“ (Privat, 343 MA).

Argument 2: höher qualifizierte Mitarbeiter nutzen maximal einen Teil des Erziehungsurlaubs

„Also Leute mit akademischer Vorbildung machen selten die drei Jahre Erziehungsurlaub voll, das sind unsere Erfahrungen. Die versuchen möglichst schnell wieder zurückzukommen und wieder ins Geschäft zu kommen, um nicht den Anschluß zu verlieren.“ (ÖDI, 502 MA).

Argument 3: es gibt kontinuierliche Schulungen, an denen Rückkehrer auch wieder regelmäßig teilnehmen

„Es gibt hier halt die laufenden Fortbildungsveranstaltungen. Besonders gibt es in einem solchen Fall nicht. Der muß dann halt auf den Zug wieder aufspringen.“ (Privat, 90 MA).

Argument 4: Kenntnisse bleiben während des Erziehungsurlaubs erhalten

„Die Tätigkeit, die unsere MitarbeiterInnen hier machen, beispielsweise Deutsch unterrichten und dann, als Sozialpädagoge spezifische Probleme mit den Jugendlichen anschauen: das verlernt man an sich nicht.“ (ÖDI, 59 MA).

Argument 5: Betrieb ist klein, soziale Kontakte reichen für Wiedereinstieg

„Das sichern wir auf relativ persönlicher Ebene ab. Da wir hier ein zahlenmäßig kleiner Betrieb sind, dann ist das klar, daß jemand, der wieder anfängt informiert wird über das, was inzwischen gelaufen ist und daß sich die Kolleginnen und Kollegen besonders am Anfang da verpflichtet fühlen, jemanden wieder aufzunehmen und an alles anzuschließen. Spezielle Maßnahmen haben wir da nicht, halt' ich auch nicht für notwendig.“ (ÖDI, 12 MA).

- Einstiegshilfen sind selbstverständlich

„Ja, Seminare zum Wiedereinstieg, allgemeine Seminare, permanente Infos zu den Stellen.“ (ÖDI, 3364 MA).

6.2.3 Probleme mit Wiedereinsteigern

Die Mehrzahl der befragten Betriebe verfügte über Erfahrungen mit Wiedereinsteigern, d.h. mit Mitarbeitern, die nach dem Erziehungsurlaub, nach der Zeit bei der Bundeswehr oder im Zivildienst oder nach einer längeren Krankheit wieder in das Unternehmen zurückkehrten. Die Antworten dieser

Arbeitgeber lassen darauf schließen, daß die Problematik von Wiedereinsteigern insgesamt – und insbesondere nach dem Erziehungsurlaub – stark von zwei Faktoren bestimmt wird:

1. von der Dauer des genutzten Erziehungsurlaubs und
2. von der beruflichen Qualifikation und der beruflichen Position.

Dies galt für Privatbetriebe genauso wie für Unternehmen des öffentlichen Dienstes. Die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber schien insgesamt flexibel mit dem „Wiedereinstieg“ von Mitarbeitern umzugehen. Offenbar antizipierten viele von vornherein eine gewisse Übergangszeit, ohne daß dies deutlich formuliert wird.

Aus den Antworten vor allem von Privatunternehmen klang immer wieder durch, daß bei starken Problemen nach dem Wiedereinstieg, die durch Einarbeitung etc. nicht beseitigt werden könnten, auch eine Kündigung nicht auszuschließen sei.

Dauer des Erziehungsurlaubs

Je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird, um so problematischer scheint vielen Arbeitgebern jedoch der Wiedereinstieg ihrer Mitarbeiter. Als Problemfelder wurden vor allem das Fortschreiten der technischen Entwicklung während des Erziehungsurlaubs genannt sowie – vor allem im Handwerk – die veränderte körperliche Konstitution der Mitarbeiter durch den Erziehungsurlaub. Dieses letztgenannte Problem basierte allerdings nicht auf praktischen Erfahrungen, da bei den befragten Betrieben im Handwerk noch kein männlicher Mitarbeiter Erziehungsurlaub genommen hatte. Bei diesen Antworten wurden häufig Parallelen zu Mitarbeitern gezogen, die nach der Zeit bei Bundeswehr und Zivildienst wieder in den Betrieb zurückkamen.

Insgesamt formulierten Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft die deutlichsten Bedenken hinsichtlich eines Wiedereinstiegs nach dem Erziehungsurlaub.

„Also wenn Leute erst nach drei Jahren zurückkommen, da hat man schon Probleme, daß die wieder 'reinkommen. Die Technik, die Entwicklung das ist ja alles weiter vorangegangen. Also die müssen da schon quasi wieder neu eingearbeitet werden. Die haben das ja alles nicht mitgekriegt“. „Die Kollegen, die bringen den dann meistens schon wieder auf Trab.“ (ÖDI, 502 MA).

Als „längere Dauer“ des Erziehungsurlaubs wurde hier häufig bereits eine Zeit von über sechs Monaten bezeichnet.

Allerdings steht die Dauer des Erziehungsurlaubs in direktem Verhältnis zur beruflichen Position des Wiedereinsteigers.

Berufliche Qualifikation und Position des Wiedereinsteigers

Generell gilt: Je geringer die berufliche Qualifikation und je geringer die berufliche Position im Unternehmen, um so unproblematischer sind die Erfahrungen mit Wiedereinsteigern. Dies gilt sowohl für Privatunternehmen als auch für Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Die meisten Arbeitgeber differenzierten dabei zudem nach dem Einsatzgebiet der Mitarbeiter:

„Um für die 90 Prozent unserer Maschinenarbeiterinnen [zu] sprechen – das geht problemlos. Die Leute waren davor lange Jahre in der Industrie tätig, die wissen worauf es ankommt, auch wenn sie in ein neues Gebiet ‘reinkommen, dann sind die sehr schnell wieder auf ihrer Leistung. Und bei Angestellten, da passiert natürlich in drei Jahren schon viel in ihren Büros, aber das lief immer problemlos, daß die hier nach drei Jahren wieder ‘reinkommen.“ (Privat, 6154 MA).

„Bei normalen Arbeitern kaum, denn der ist innerhalb von ein bis zwei Wochen wieder eingearbeitet, bei qualifizierten Arbeitskräften wird das schon schwieriger, denn man kann den Ersatzmann auch nicht einfach wieder woanders unterbringen.“ (Privat, 46 MA).

Ein strukturelles Problem mit Wiedereinsteigern sprachen Arbeitgeber im Zusammenhang mit qualifizierten Positionen an: Nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub könnte ein Mitarbeiter nicht mehr zu seiner alten Stelle zurückkehren, wenn es sich dabei um eine qualifizierte Position handelt, weil diese zwischenzeitlich durch eine Ersatzkraft besetzt werden mußte. Ähnliche Probleme entstünden – so die Arbeitgeber – durch den Wunsch von Erziehungsbeurlaubten, nach dem Wiedereinstieg eine Teilzeitstelle anzunehmen. Eine gleichwertige Position zu finden, die den Mitarbeiter zufrieden stellt, könnte da zum Problem werden.

Einige Arbeitgeber und Personalchefs betrachteten vor allem die Motivation der Arbeitnehmer nach dem Wiedereinstieg skeptisch. Nur ein Arbeitgeber ging davon aus, daß ein Mitarbeiter nach einer längeren Arbeitsunterbrechung eine höhere Motivation mitbrächte:

„Wissen Sie, ein Arbeiter der arbeitet gerne, so richtig mit seinen Händen. Wenn er dann gezwungen ist, einige Zeit auszusetzen, dann geht es ihm nicht gut. Er ist dann richtig glücklich, wenn er endlich wieder etwas tun kann.“ (Privat, 25 MA).

Andererseits berichteten Arbeitgeber häufiger von Mitarbeitern, z.B. von Sekretärinnen, die sich während des Erziehungsurlaubs freiwillig und privat finanziert fortgebildet hätten, beispielsweise durch den Besuch von Computerkursen. Dies wurde in allen entsprechenden Betrieben positiv vermerkt, denn es spricht für die Motivation der Mitarbeiter. Positiv vermerkt wurde auch, wenn ein erziehungsbeurlaubter Mitarbeiter während seiner Abwesenheit Kontakt zum Betrieb hält. Auch so seien die Probleme nach dem Wiedereinstieg gering zu halten.

Lediglich ein Arbeitgeber aus einer kleinen Einrichtung im öffentlichen Dienst ging auf die Betreuung der Kinder von Wiedereinsteigern ein. Er registrierte zwar eine „Freude“ der Mitarbeiter, nach dem Erziehungsurlaub wieder erwerbstätig zu sein, konstatierte aber durchaus höhere Ausfallzeiten im Betrieb vor allem von jungen Müttern. Er selbst hatte sich mit dieser Situation weitgehend arrangiert:

„Im Grunde wissen wir, daß Frauen... mit kleinen Kindern natürlich häufiger ausfallen als andere Mitarbeiter. Aber es herrscht da unter allen Kolleginnen und Kollegen, denke ich, Einverständnis, daß man dieses mittragen muß und demzufolge auch mal selber was übernehmen muß. Also so ganz einfach ist das schon nicht.“ (ÖDI, 12 MA).

Auch hier gilt jedoch: Motivation wird in Zusammenhang mit der Dauer des Erziehungsurlaubs und der beruflichen Position gesehen. Je höher qualifiziert jemand ist, um so problematischer scheint eine längere Dauer des Erziehungsurlaubs angesehen zu werden und um so mehr Einsatz für den Beruf wird erwartet.

6.2.4 Zusammenfassung

Zusammengefaßt zeigen die durchgeführten Interviews mit den Arbeitgebern, daß bei der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs aus Sicht der Arbeitgeber für die Betriebe *strukturelle Probleme* in folgenden Konstellationen auftreten:

- je höher qualifiziert die Mitarbeiter und je höher ihre berufliche Position im Betrieb,

- je kleiner der Betrieb,
- je kürzer der Erziehungsurlaub (Problem: Ersatzpersonal),
- je länger der Erziehungsurlaub (Problem: Ausfall des Mitarbeiters),

desto größer sind die strukturellen Schwierigkeiten des Betriebs, mit dem Erziehungsurlaub und seinen Folgen umzugehen.

Die *Rekrutierung von Ersatzkräften* für eine durch Erziehungsurlaub temporär freiwerdende Stelle ist um so problematischer:

- je höher die berufliche Qualifikation und Position der Stelle, die neu besetzt werden muß,
- je kürzer der Erziehungsurlaub genutzt wird, da qualifizierte Kräfte – wenn überhaupt – in den meisten Fällen nur für einen längeren Zeitraum befristet zu bekommen sind,
- je häufiger der Erziehungsurlaub wechselt.
Alternierenden Erziehungsurlaub, der im Gesamtzeitraum mehrmals zwischen den Partnern abgewechselt wird, lehnten fast alle befragten Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen ab.

Einige Betriebe stellen generell unbefristete Arbeitsverträge in Aussicht, um Ersatzpersonal für die Stelle zu interessieren. Allerdings stellt sich für die meisten derartigen Betriebe nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters das Problem mit der nun eingearbeiteten Ersatzkraft.

Hinsichtlich *Einstiegshilfen* für Mitarbeiter nach dem Erziehungsurlaub zeigten sich Differenzierungen nach der Art des Unternehmens:

- Insbesondere große Unternehmen des öffentlichen Dienstes boten institutionalisierte Einstiegshilfen an (Seminare etc.).
- Privatunternehmen sowie kleinere Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes setzten vorrangig auf das Engagement der Mitarbeiter und die Solidarität der Kollegen.

Die Erwartungen an Wiedereinsteiger nach dem Erziehungsurlaub differierten insbesondere nach der beruflichen Position des Mitarbeiters in der Hierarchie des Unternehmens:

- Je höher qualifiziert jemand war, um so problematischer galt eine längere Dauer des Erziehungsurlaubs aus Sicht der Arbeitgeber und um so mehr Einsatz für den Beruf wurde auch während des Erziehungsurlaubs erwartet. „Längere Dauer“ heißt bei derartigen Positionen häufig bereits eine Nutzung des Erziehungsurlaubs von über sechs Monaten.
- Je geringer die berufliche Qualifikation und je geringer die berufliche Position im Unternehmen, um so unproblematischer waren die Erfahrungen mit Wiedereinsteigern. Dies galt sowohl für Privatunternehmen als auch für Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

6.3 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs für die Mitarbeiter aus der Sicht der Betriebe

Im folgenden sollen die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs für die Mitarbeiter aus der Sicht der Betriebe thematisiert werden. Von Interesse sind hier neben den sozialen Auswirkungen auf das Betriebsklima die Einschätzungen der Arbeitgeber, welche Folgen die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub auf den weiteren beruflichen Werdegang hat.

6.3.1 Soziale Auswirkungen

Reaktion des Betriebs auf den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters

Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber und Personalchefs hatte bereits Erfahrungen mit mindestens einem männlichen Mitarbeiter, der Erziehungsurlaub genutzt hat. Die anderen Arbeitgeber antworteten meist prospektiv. Dabei schienen die Arbeitgeber, unabhängig davon, um welchen Betrieb es sich handelt, kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in ihren Reaktionen zu zeigen. Wichtiger als das Geschlecht sei die berufliche Position in der Unternehmenshierarchie des Mitarbeiters, der in Erziehungsurlaub beanspruchen möchte:

„Rein auf das Geschlecht bezogen sehe ich jetzt die unterschiedlichen Auswirkungen nicht. Ich seh' das ausschließlich eigentlich funktions- oder stellenbezogen. Ob 'ne Ingenieurin in Erziehungsurlaub geht oder ein Ingenieur, das Problem ist das gleiche.“ (Privat, 6154 MA).

Indirekt hat dies natürlich etwas mit dem Geschlecht zu tun: In fast allen Betrieben der Stichprobe wurden Leitungsfunktionen fast ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Befragt nach konkreten Reaktionen auf den Erziehungsurlaub männlicher Mitarbeiter hat die folgende Aussage des Personalchefs eines Privatunternehmens mit knapp 800 Mitarbeitern *Seltenheitswert*:

„Ich habe Herrn X unterstützt, um zu zeigen, daß Erziehungsurlaub auch von Männern in hochqualifizierten Positionen möglich ist. Für mich hat dieser Fall einen sehr wichtigen Modellcharakter.“ (Privat, 789 MA).

Die meisten Arbeitgeber berichteten, es hätte keinerlei Schwierigkeiten gegeben. Allenfalls gaben sie leichte Irritationen zu, die sich bei ihnen einstellten, als der erste Mann um Erziehungsurlaub nachsuchte:

„Also, ich selbst als Personalleiter habe ja da direkt mit zu tun gehabt. Im ersten Moment war es sicher ungewohnt, weil wir uns in unserer Männerwelt bislang noch nicht so sehr vertraut damit gemacht haben. Das ist auch ein Stück Gewöhnung. Aber wir haben diesen Antrag von vornherein sehr offen bescheiden können, weil es gut möglich war, auch die Vertretung sehr gut zu regeln. Es war ein sehr gut eingespieltes Team, wo die Mitarbeiterin auch schon lange Jahre da ist und die so gleich in die Rolle schlüpfen konnte. Das hat sich auch jetzt im Nachhinein als ganz gut herausgestellt.“ (ÖDI, 591 MA).

Dezidiert ablehnend gegen männliche Erziehungsbeurlaubte reagierte nur ein Arbeitgeber (Seniorchefin eines Handwerksbetriebs), vor allem wohl aus eigener Erfahrung:

„Ich finde das ganze Thema ja irgendwie komisch. Für mich ist es ganz klar schon von der Natur her so vorgesehen, daß Mutter und Kind eine Einheit bilden. Die Mutter bringt es ja auch zur Welt. Dem Kind würde da ganz bestimmt etwas fehlen, wenn da immer nur der Vater um es herum wäre. Ich hätte, als mein Sohn klein war, niemals gewollt, daß mein Mann sich um das Kind kümmert. Das war ganz klar meines, weil ich es so wollte und richtig finde. Ich würde da nie die Karriere wichtiger nehmen als das Kind!“ (Privat, 25 MA).

Reaktion der Kollegen auf den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters

Bei der Einschätzung der Reaktion von Mitarbeitern auf einen männlichen Kollegen im Erziehungsurlaub zeigten sich wiederum deutliche Unterschiede je nach Art des Betriebs.

Nahezu alle Gesprächspartner aus dem *öffentlichen Dienst* sowie etwa die Hälfte der Arbeitgeber und Personalchefs aus der *Privatwirtschaft* konstatierten differente oder neutrale Reaktionen:

„Ich denk', da gab's beide Stimmen.... Die einen finden das bestimmt gut, wenn ein Mann auch sich hier so engagiert für die Erziehung eines Kindes; und da gibt's sicher auch die anderen, die sagen Mann, Erziehungsurlaub, was soll das? Wo tendenziell mehr Aussagen sind, kann ich nicht einschätzen.“ (Privat, 6154 MA).

Berichtet wird vom großen Respekt der Kollegen vor der Entscheidung eines Mannes Erziehungsurlaub zu nehmen. Gleichzeitig meint ein Arbeitgeber jedoch: „Das ist jetzt zwar eine subjektive Vermutung, aber ich möchte auch nicht ausschließen, das diese ungewöhnliche Ausnahme auch schon mal hinter vorgehaltener Hand belächelt wird“. (ÖDI, 591 MA).

Etwa die Hälfte der Arbeitgeber aus der *Privatwirtschaft* schätzte die Reaktionen der Mitarbeiter auf einen männlichen Kollegen als negativ ein. Die antizipierten Reaktionen reichten dabei von Unverständnis über Häme bis hin zu Ablehnung. Dies zeigen folgende Aussagen:

„Die Arbeiter haben da eine ganz andere Denkweise als ich. Für mich ist das was ganz natürliches, für den Arbeiter nicht. Sie würden sicherlich spotten und sagen, daß der jetzt da ein Jahr die Mama spielt oder auch daß er sich jetzt im Winter ja ein feine Jahreszeit ausgesucht hätte, um frei zu machen. Der würde genauso abgewertet, wie sonst die Frau abgewertet ist.“ (Privat, 25 MA).

„Er würde auf jeden Fall in ein schiefes Licht geraten. Ich mein, es kann sich im Lauf der Zeit ändern. Aber wenn ich jetzt mal von mir ausgehe: ich habe ja auch Kinder, und meine Frau hat bis auf den Mutterschaftsurlaub die ganze Zeit voll durchgearbeitet, keinen Tag gefehlt, solange sie im Dienst war. Und die Kinder sind auch geworden, sind geraten,...also des muß ja nicht unbedingt sein mit dem Erziehungsurlaub. Und wenn des einer nimmt, ist des für mich zunächst halt erstmal ein wenig anrücklich. Bring' ich nicht los, das Gefühl!“ (Privat, 90 MA).

„Also ich bin überzeugt, daß zwei Drittel so reagieren, daß sie sagen, daß der nur zu faul zum Arbeiten ist, daß er sich abseilt, daß er für´s

Nix-Tun Geld bekommt und nebenbei vielleicht noch Geld verdient. Daß der dann Zuhause auch seine Arbeit macht, das würden die gar nicht sehen. Und nur ein kleiner Teil würde wahrscheinlich sagen, also der hat dann Zuhause auch genug zu tun. Das ist auch 'ne Arbeit Zuhause. Aber das hängt viel davon ab, welche Bildung die Mitarbeiter haben, welche Sozialstruktur die haben." (Privat, 18 MA).

Kontakte während des Erziehungsurlaubs zwischen Unternehmen und Mitarbeitern

Insgesamt sind Kontakte zwischen dem Unternehmen und Mitarbeitern im Erziehungsurlaub eher selten. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer aus der privaten Wirtschaft. Doch auch – die eher seltenen – Angebote zur Weiterbildung etc. im öffentlichen Dienst werden nach Einschätzung nahezu aller Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubs eher selten genutzt, wobei ein Grund dafür in mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gesehen wird.

In den meisten Betrieben erhalten die Mitarbeiter – wenn vorhanden – die Betriebszeitung oder werden während des Erziehungsurlaubs auch zu Betriebsfesten eingeladen. Doch auch hier sei das Interesse eher gering.

Einige Arbeitgeber differenzierten allerdings nach der Position des Arbeitnehmers, d.h. je höher seine berufliche Position im Betrieb und je kürzer der Erziehungsurlaub, desto eher war der Mitarbeiter an Kontakt interessiert.

Einige wenige Arbeitgeber berichteten von Teilzeitarbeit ihrer Mitarbeiter während des Erziehungsurlaubs. Einige hätten sich eine kontinuierliche – auch vertraglich fixierte – Mitarbeit ihrer Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs gewünscht – insbesondere bei höher qualifizierten Mitarbeitern. Einen Telearbeitsplatz – der eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch während des Erziehungsurlaubs erleichtern könnte – bot keiner der befragten Arbeitgeber bisher an. Insbesondere für Privatunternehmen gilt: Je kleiner der Betrieb ist, desto höher ist der Wunsch, daß der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs Teilzeit arbeitet. Andererseits berichteten vor allem Handwerksbetriebe und produzierende Betriebe, daß sie aufgrund der Arbeitsstrukturen an einer temporären Mitarbeit ihrer Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub gar nicht interessiert seien.

Deutlich wurde, daß fast alle Arbeitgeber – insbesondere die der Privatwirtschaft – die Initiative für den Kontakt zum Betrieb vom Mitarbeiter erwarten. Lediglich in einigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes suchten

auch Arbeitgeber häufiger Kontakt. Diese Kontaktaufnahme richtete sich hier in erster Linie an Frauen im Erziehungsurlaub und wurde durch „Frauenämter“ oder „Frauenbeauftragte“ initiiert. Kein Personalchef im öffentlichen Dienst sah einen Bedarf, dieses Angebot für Männer auszuweiten.

6.3.2 Berufliche Auswirkungen

Unabhängig von Art und Größe des Unternehmens vertrat die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber und Personalchefs die Meinung, daß die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durchaus berufliche Folgen für die Arbeitnehmer habe. Diese wurden zwar nicht immer ausdrücklich genannt, kamen jedoch in den meisten Interviews zumindest implizit zum Ausdruck. Aus Sicht der befragten Unternehmensvertreter müßten die „Wiedereinsteiger“ insgesamt mit negativen Folgen rechnen, positive Effekte des Erziehungsurlaubs, wie eine Stärkung des Gemeinwohls, höhere Motivation etc. wurden nur von einem Arbeitgeber genannt. Negative Auswirkungen hätte die Nutzung des Erziehungsurlaubs insbesondere für den weiteren beruflichen Weg des Mitarbeiters.

Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang des Mitarbeiters

Unabhängig von der Art des Unternehmens erwähnten Arbeitgeber und Personalchefs fast durchgängig Probleme für den weiteren beruflichen Werdegang nach der Nutzung des Erziehungsurlaubs. Von „Kariereknick“ wollte dabei kaum jemand sprechen. Üblicher war es, von „Verzögerungen in der Berufslaufbahn“ zu sprechen, die eine „selbstverständliche Konsequenz“ der temporären Abstinenz im Betrieb seien.

Ein wichtiger Faktor ist – nach einhelliger Meinung aller befragten Arbeitgeber – hierbei die *berufliche Qualifikation* sowie die *berufliche Stellung* im Unternehmen. Je höher die berufliche Qualifikation und die berufliche Position im Unternehmen, desto problematischer seien die Auswirkungen einer Unterbrechung der Berufstätigkeit.

Ein anderer entscheidender Faktor ist die *Dauer des Erziehungsurlaubs*. Je länger der genutzte Erziehungsurlaub und je höher die formale Position in der Unternehmenshierarchie, desto negativer seien die Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters. Deutlich wurde auch, daß die Bezeichnung „Erziehungsurlaub“ bei einigen Unternehmern falsche Vorstellungen weckte, wie folgende Aussage zeigt:

„Das kommt auf den Mitarbeiter an. Wenn der dann tatsächlich drei Jahre lang die Beine hochlegt, dann beeinflusst das schon die berufliche Entwicklung.“ (Privat, 90 MA).

Eine realistischere Bezeichnung wäre beispielsweise „Freistellung für die Erziehungsarbeit“, die derart negative Assoziationen verhindern würde. Ein weiterer intervenierender Faktor ist nach Ansicht der Arbeitgeber auch das Alter der Mitarbeiter, das z.T. auch mit der beruflichen Qualifikation kovariiert: je älter ein Mitarbeiter im Erziehungsurlaub, um so größer die Wahrscheinlichkeit einer höheren Position, um so problematischer die Auswirkungen. Besonders gefährdet sein Mitarbeiter im mittleren Alter, bei denen sich die Weichen für den beruflichen Werdegang gerade stellen oder gestellt haben. Die folgende Aussage verdeutlicht dies:

„Wenn jemand aus leitender Position... ein 35-jähriger oder sowas, irgendwo aussteigt für drei Jahre, kann ich mir schon vorstellen, daß es einen Knick gibt.“ (Privat, 1200 MA).

Einige Betriebe verwiesen darauf, daß „Karriere“ für die meisten Mitarbeiter in ihrem Unternehmen nicht möglich sei. Vor allem in entsprechenden Handwerks- und in kleineren Privatbetrieben wurde das Leistungsvermögen der Mitarbeiter nach dem Erziehungsurlaub generell skeptisch beurteilt. Indirekt hat die Nutzung des Erziehungsurlaubs damit häufig Auswirkungen auf die Entlohnung der Mitarbeiter:

„Die Karriere vielleicht nicht, weil wir so viel Karrieremacher nicht haben, aber es beeinträchtigt zumindest die Leistung und die Leistungsfähigkeit. Es kann da also durchaus schon passieren, daß man sagt: bis sie wieder soweit sind, müssen wir sie erstmal in eine Gehaltsgruppe tiefer setzen.“ (Privat, 343 MA).

Im Gegensatz zu interviewten Arbeitgebern aus privatwirtschaftlichen Betrieben verneinten Arbeitgeber des öffentlichen Diensts erst einmal negative Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den beruflichen Werdegang. Bei genauerem Nachfragen wurde aber meist deutlich, daß auch hier durchaus mit „Verzögerungen“ in der Berufsbiographie zu rechnen sei. Dies macht exemplarisch folgende Aussage deutlich:

Der Erziehungsurlaub wird den Dienstzeiten angerechnet, dies ergibt sich aus der „Laufbahnverordnung“. „Das ist genau geregelt“. „Wenn einer dran ist, dann geht die Beförderung auch an der Frau im Erziehungsurlaub nicht vorüber. Bloß eines ist klar – wenn ich längere Zeit beurlaubt bin, dann kann ich in der Zeit natürlich auch keine Leistungs-

steigerung haben. Das wird schon mal als Nachteil angesehen. Also wenn ich drei Jahre gar nicht arbeite, kann ich mich ja auch nicht steigern. Aber wir können ja keine fiktive Bewertung einführen.“ (ÖDI, 803 MA).

Bei Beförderungen werde die Zeit des Erziehungsurlaubs mit angerechnet, erläuterte ein anderer Personalchef aus dem öffentlichen Dienst. Allerdings, wenn

„Dienstzeiten erforderlich sind, die jetzt durch Erziehungsurlaub unterbrochen sind, dann wird sich das natürlich etwas auswirken. Aber das spielt keine Rolle, ob das Männer oder Frauen sind. Das kommt einfach durch die Unterbrechung der Berufstätigkeit.“ (ÖDI, 18705 MA).

Gemildert werden könnten diese negativen Effekte aus Sicht der Betriebe insbesondere durch regelmäßigen Kontakt des Mitarbeiters zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs. Die Initiative dazu sollte von den betreffenden Mitarbeitern ausgehen, lautete die überwiegende Einschätzung der Betriebe. Auch hier gelte: je höher die berufliche Position eines Mitarbeiters, desto wichtiger der Kontakt zum Betrieb und zu seinen bisherigen Arbeitskontakten auch während des Erziehungsurlaubs. Dies zeigt folgende Aussage, die zwar für den wissenschaftlich-künstlerischen Bereich gemacht wurde, aber implizit auch von anderen Arbeitgebern bestätigt wurde.

„Nicht bei uns, daß er dann etwa mit einem negativen Bonus behaftet wäre, das überhaupt nicht. Aber wenn jemand in einer künstlerischen Tätigkeit ist, dann ist ein Aussetzen im Allgemeinen ziemlich schwierig. Da meine ich nicht die Lehre, sondern ich meine das Dranbleiben, über alle neuen Dinge informiert zu sein und auch in eigener künstlerischer Tätigkeit weiter bekannt zu werden und tiefer einzudringen.... Da ist es ganz schwierig etwa an der Stelle wieder einzusetzen, wo man aufgehört hat.“ (ÖDI, 12 MA).

In diesem Zusammenhang betonten einzelne Arbeitgeber auch ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs. Mit einer „19-Stunden-Regelung“ während des Erziehungsurlaubs könnte der Kontakt zwischen Mitarbeiter und Arbeitsstelle gewahrt bleiben, und zudem auch weniger qualifizierte Kräfte als Vertretung eingestellt werden, da die Hauptarbeit immer noch vom Mitarbeiter geleistet würde.

Insgesamt ergibt sich hinsichtlich der Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters folgendes Bild:

- je höher die berufliche Qualifikation und die berufliche Position im Unternehmen ist,
- je älter der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Erziehungsurlaubs ist,
- je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird,
- je geringer der Kontakt zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs ist,

desto deutlicher sind die negativen Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang.

Sonstige Nachteile, die über Auswirkungen auf die weitere berufliche Karriere hinausgehen, werden von den Arbeitgeber kaum genannt. Thematisiert wurde lediglich die mangelnde Flexibilität während des Erziehungsurlaubs, die sich negativ z.B. auf die Neubesetzung von Stellen auswirken könne. Weitere Nachteile sprachen einige Arbeitgeber – eher am Rande – im Hinblick auf künftige Personalpolitik des Unternehmens an. Unter Umständen würden Mitarbeiter, die lange Zeit im Erziehungsurlaub gewesen sind, eher entlassen als Mitarbeiter, die dem Betrieb kontinuierlich zur Verfügung standen. Diese Position klang bei Arbeitgebern in Ostdeutschland stärker an, auch wenn sie kaum explizit formuliert wurde. Zusammenfassend rufen die Interviews den Eindruck hervor, daß Arbeitgeber ab einer bestimmten Position in der Unternehmenshierarchie einen Erziehungsurlaub ihrer männlichen Mitarbeiter gar nicht mehr in Erwägung ziehen.

6.3.3 Strukturelle Auswirkungen

Für viele Arbeitnehmer hat die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub durchaus auch strukturelle Veränderungen zur Folge. Diese wirken sich insbesondere in zwei Faktoren aus:

1. Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz,
2. Arbeitszeitregelung nach dem Erziehungsurlaub.

Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz

Keiner der befragten Arbeitgeber oder Personalchefs problematisierte die Lösung, Wiedereinsteiger in die gleiche Lohngruppe und in eine adäquate Stellung einzusetzen. Die Rückkehr auf den „angestammten“ Arbeitsplatz

allerdings gestaltete sich durchaus für viele Unternehmen problematisch, wobei sich bei dieser Frage keine einheitlichen Trends feststellen ließen. Die Rückkehrmöglichkeit auf den „alten“ Arbeitsplatz hängt stark von der Struktur und der Organisation des Unternehmens sowie der Qualifikation des Arbeitnehmers ab. Zum Teil erhalten die Arbeitnehmer bereits im Vorfeld des Erziehungsurlaubs Informationen über eine mögliche Versetzung nach dem Erziehungsurlaub.

In den meisten Unternehmen wurde jedoch eine Versetzung erst nach der Rückkehr des Arbeitnehmers thematisiert – in Abhängigkeit von der aktuellen Arbeitslage, dem bisherigen Personaleinsatz etc. Generell klang bei den befragten Unternehmen immer wieder an, daß angesichts der wirtschaftlichen Rezession Arbeitsplätze rationalisiert würden. Eine Rückkehr auf den „alten Arbeitsplatz“ stellte sich von daher für viele Mitarbeiter gar nicht mehr. Ebenso thematisierten viele die schnellebige Entwicklung, so daß es sein könnte, daß es den Arbeitsplatz nach Ablauf des Erziehungsurlaubs in der Form nicht mehr gibt.

In einigen Unternehmen wurde dennoch versucht, den „alten Arbeitsplatz“ zu erhalten. Für einige Betriebe gilt:

„Wir sind darum bemüht, den Mitarbeiterinnen den gleichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, was allerdings nicht immer möglich ist. Generell kann man sagen: Je geringer die berufliche Qualifikation, desto wahrscheinlicher ist die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz.“ (ÖDI, 3326 MA).

Allerdings läßt sich dies nach den vorliegenden Antworten nicht verallgemeinern. Einige Betriebe – vor allem in der Produktion – oder größere Einrichtungen im öffentlichen Dienst – vergeben an geringer qualifizierte Mitarbeiter eher neue Stellen je nach Auftragslage. Einige Unternehmen erhalten gerade qualifizierten Mitarbeitern ihren Arbeitsplatz, wie die folgende Aussage exemplarisch darstellt:

„Also wir sind ja hier ein Haufen von Spezialisten. Und zumindest ab einer bestimmten Qualifikation – also da passen wir schon auf, daß die wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können“. Bei Sekretärinnen ergibt sich meist ein Wechsel, bei Akademikern bleibt meist sogar ihr Büro erhalten. „Das ermöglichen wir eben, weil wir ja nur Zeitarbeitsverträge für die Vertretungen schließen.“ (ÖDI, 502 MA).

Eine wichtige Rolle spielte dabei die Dauer des Erziehungsurlaubs. Einige Betriebe sahen keine Probleme, kürzere Ausfallzeiten mit Ersatzkräften zu

überbrücken, wenn dementsprechend qualifiziertes Personal für die Zeitspanne des Erziehungsurlaubs zu finden sei. Für einige Unternehmen stellte sich jedoch das Problem, wie mit den Ersatzkräften zu verfahren sei. Rückkehrende Arbeitnehmer fänden häufig neue Kollegen auf ihren Arbeitsplätzen vor, die wiederum nur besetzt werden konnten, weil qualifiziertem Personal unbefristete Arbeitsverträge angeboten wurde. Exemplarisch gilt hier folgende Antwort, mit der ein privater Arbeitgeber den Aufgabenwechsel der Rückkehrer begründet:

„Ich kann jetzt nicht einfach den Leuten, die sich daran gewöhnt haben, die Arbeit wieder wegnehmen.“ (Privat, 20 MA).

Arbeitszeitregelung nach dem Erziehungsurlaub

Hinsichtlich der Arbeitszeitregelung zeigten sich Unterschiede nach Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und Unternehmen der Privatwirtschaft. Es zeigte sich hierbei, daß private Unternehmen bei der Regelung der Arbeitszeit flexibler sind als die meisten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Dies kommt auch Personen, die nach dem Erziehungsurlaub zu ihrem Arbeitsplatz zurückkehren, zugute. Nicht alle Privatunternehmen sind dabei natürlich so flexibel wie ein großer Produktionsbetrieb, von dem der Personalchef sagte:

„Unter Teilzeit haben wir die tollsten Arbeitszeitmodelle.... Unterhalb von Vollzeit haben wir 30, 40 oder 50 verschiedene Arbeitszeiten. Da fällt auch Job-Sharing drunter.“ „Solange es irgendwo in den Betriebsablauf reinpaßt, sind wir da hier an keine Grenzen gebunden. Sie müssen Sinn machen.“ (Privat, 6154 MA).

Viele Betriebe bieten mittlerweile zumindest die Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit, einige verfügen bereits – zumindest für einen Teil der Mitarbeiterbereiche, z.B. für die Produktion – über Jahres-Arbeitszeit-Modelle, die dem Arbeitnehmer mehr Verantwortung über seine Arbeitszeit zugestehen. Viele befragte Unternehmen haben – gerade im öffentlichen Dienst – jedoch auch noch feste Arbeitszeiten, die wenig Spielraum lassen für eine flexible Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Ablauf des Erziehungsurlaubs.

Die Arbeitszeitregelung wird wiederum vor allem von zwei Faktoren bestimmt:

- von der beruflichen Position des Mitarbeiters und

- von der Art der Tätigkeit.

Speziell im Handwerk waren die Vorbehalte sowohl hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeit als auch bezüglich Teilzeitarbeit bei den befragten Betrieben recht ausgeprägt. Begründet wurde dies mit strukturellen Gegebenheiten der Handwerksarbeit, beispielsweise der nicht-standardisierten Arbeit, Teamwork mit gemeinsamem Arbeitsbeginn etc., und einer mangelnden Nachfrage der Mitarbeiter. Allenfalls im Büro hatten Handwerksbetriebe bisher Erfahrungen mit Teilzeit oder konnten sich solche Regelungen vorstellen – auch als Überbrückung eines Erziehungsurlaubs.

Auch in anderen Bereichen differenzierten die Arbeitgeber nach der Position des Mitarbeiters, wenn es um eine Teilzeitarbeit geht. Obwohl die wenigsten Betriebe damit Erfahrung gesammelt haben, lässt sich eine recht klare Position herauskristallisieren:

- Je höher die berufliche Position im Unternehmen und
- je höher die berufliche Qualifikation,

um so weniger wahrscheinlich stellen die Unternehmen eine Teilzeitstelle zur Verfügung.

Bezeichnenderweise konnte sich keiner der befragten Betriebe für seine Führungskräfte eine Reduktion der Arbeitszeit vorstellen. Lediglich ein Unternehmen aus dem öffentlichen Dienst hatte bisher auf Referentenebene Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gemacht – allerdings nur sehr negative. Die Koordinationsschwierigkeiten der beiden „Job-Sharing-Frauen“, der erhöhte Aufwand an Absprache im Team etc. führte in diesem Fall zur Kündigung einer der beiden Frauen und zur Übernahme der ganzen Stelle durch die andere (ÖDI, 502 MA). Ähnliche „Experimente“ werde dieser Betrieb künftig unterlassen.

6.3.4 Zusammenfassung

Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber und Personalchefs hatte bereits Erfahrung mit mindestens einem männlichen Mitarbeiter, der Erziehungsurlaub genutzt hat. Die anderen antworteten hier prospektiv. Aus den Stellungnahmen der befragten Arbeitgeber zeigen sich zusammengefasst folgende Einschätzungen:

- Ob eine Frau oder ein Mann den Erziehungsurlaub nutzt, spielt aus Sicht der meisten Arbeitgeber keine Rolle.
- Wichtig ist jedoch die Differenzierung nach der *beruflichen Position* des Arbeitnehmers, wobei hier indirekt das Geschlecht insofern zum Tragen kommt, als in fast allen befragten Unternehmen die Leitungspositionen fast ausschließlich von Männern besetzt sind.
- Kaum ein Arbeitgeber würde den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters aus grundsätzlichen Erwägungen heraus begrüßen.
- Als Reaktion der Arbeitskollegen auf einen Mann im Erziehungsurlaub werden in den meisten Betrieben – gerade im *öffentlichen Dienst* – differenzierte bis neutrale Reaktionen antizipiert. Lediglich in etwa der Hälfte der befragten Betriebe aus der *Privatwirtschaft* reichten die Reaktionen – aus Sicht der Arbeitgeber – von Unverständnis über Häme bis zu Ablehnung.

Kontakte zwischen Arbeitnehmern im Erziehungsurlaub und Arbeitgeber sind eher selten – besonders in der Privatwirtschaft.

- Je höher qualifiziert ein Mitarbeiter ist und je höher seine berufliche Position im Unternehmen ist, und
- je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird,

desto wichtiger ist aus Sicht der Arbeitgeber der kontinuierliche Kontakt, wobei die Initiative dafür vom Arbeitnehmer erwartet wird.

Befragt nach *möglichen Auswirkungen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub auf den weiteren beruflichen Weg und Aufstiegsmöglichkeiten* des Arbeitnehmers ergeben sich nach der Einschätzung der Arbeitgeber folgende Differenzierungen:

Die Folgen eines Erziehungsurlaubs könnten aus Sicht der Arbeitgeber um so gravierender für den Arbeitnehmer sein,

- je höher seine berufliche Qualifikation ist,
- je höher seine berufliche Position in der Hierarchie des Unternehmens ist,

- je älter ein Mitarbeiter ist und damit – indirekt – je höher seine bereits erreichte Stellung im Unternehmen ist, und
- je länger er Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt (als „längeren Erziehungsurlaub“ bezeichnen viele Arbeitgeber bereits einen Zeitraum von über sechs Monaten).

Deutlich wurde auch, daß der Begriff „Erziehungsurlaub“ bei einigen Unternehmen *negative Assoziationen* von Untätigkeit o.ä. weckt. Einige Arbeitgeber schlugen vor, eine neutralere Bezeichnung zu verwenden, um derartige Assoziationen zu vermeiden.

Als Probleme beim Wiedereinstieg wurden am häufigsten genannt:

- die Rückkehr an den *alten Arbeitsplatz*, was in den meisten Betrieben kaum möglich ist,
- der Umgang mit den – dann eingearbeiteten – Ersatzkräften nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters. Obwohl viele Betriebe diese Kräfte gerne behalten wollen, ist es ihnen aufgrund der Arbeitslage nur selten möglich.

Als Tendenz zeigte sich aus den Stellungnahmen der Arbeitgeber: Je kürzer der Erziehungsurlaub und je spezialisierter die Qualifikation des Mitarbeiters ist, um so wahrscheinlicher ist der Erhalt des alten Arbeitsplatzes.

Die Arbeitszeitregelungen nach dem Erziehungsurlaub orientieren sich vor allem an zwei Faktoren: der beruflichen Position des Mitarbeiters und der Art der Tätigkeit. Dabei können folgende Zusammenhänge festgehalten werden:

- Je höher die berufliche Position im Unternehmen vor dem Erziehungsurlaub war und
- je höher die berufliche Qualifikation ist,

desto weniger eine Reduktion der Arbeitszeit aus Sicht der Arbeitgeber möglich ist.

6.4 Bewertung des Erziehungsurlaubs seitens der Arbeitgeber und die Rolle der Betriebe

Abschließend soll darüber berichtet werden, wie die Arbeitgeber die derzeitige Regelung des Erziehungsurlaubs hinsichtlich der daraus resultierenden Konsequenzen für die Betriebe einschätzten und wie sie die Inanspruchnahme dieser familienpolitischen Maßnahme durch Männer bewerten.

6.4.1 Überlegungen zur Gestaltung des Erziehungsurlaubs

Einigkeit bestand durchgängig bei allen Befragten über die derzeitige Länge des Erziehungsurlaubs: Eine generelle Regelung über drei Jahre hinaus sah keiner der Befragten als sinnvoll an. Geschlechtsspezifische Unterschiede machte keiner der Befragten.

Über die Hälfte der befragten Betriebsleiter und Personalchefs gab im Laufe des Interviews an, sich über Alternativen jetziger Regelungen des Erziehungsurlaubs bzw. über künftige Rahmenbedingungen bisher keine Gedanken gemacht zu haben. Etwa ein Viertel der Arbeitgeber aus Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes war mit den jetzigen Regelungen zufrieden, auch wenn damit Belastungen verbunden seien, wie z.B. das folgende Zitat schildert:

„.....Also wenn man bedenkt, daß wir ja im Schnitt immer 30 oder 40 Leute im Erziehungsurlaub haben, Mutterschutz oder Erziehungsurlaub. Manche machen nur ein halbes Jahr, andere zwei Jahre. Andere kommen und wollen dann erst mal Teilzeit machen. Das ist für unser Haus schon mit einem Riesen-Kostenaufwand verbunden. Also da sind die Ersatzbeschaffungen, die Leute finden, Zeitverträge. Also so ein kleiner Betrieb, dem es so geht, also der kann echt zumachen“. „Also für die Personalplanung ist das schon eine große Belastung. Aber auf der anderen Seite – das muß man halt in Kauf nehmen. Irgendwo müssen die Kinder ja her kommen.“ (ÖDI, 502 MA).

Von Interesse ist, daß die meisten Befragten im öffentlichen Dienst zwar die Regelungen des Erziehungsurlaubs akzeptierten, aber durchgängig darauf verwiesen, daß ihrer Ansicht nach die Situation und das „handling“ für kleinere privatwirtschaftliche Betriebe in diesen Fragen wohl schwieriger sei.

Darüber hinaus skizzierten Arbeitgeber beider Betriebsformen *Überlegungen zu den innerbetrieblichen Konsequenzen des Bundeserziehungsgeldgesetzes* und zwar unabhängig davon, ob in ihrem Betrieb bereits einmal ein Mitarbeiter Erziehungsurlaub genommen hatte, und unabhängig davon, ob ihre bisherigen Erfahrungen mit den Regelungen des Erziehungsurlaub positiv oder negativ verlaufen waren.

- **Mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs**

Mehrere Arbeitgeber verwiesen darauf, daß durch eine mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs ihre Belastungen stiegen, da jeweils Ersatzkräfte für diese kurzen Zeitperioden gefunden werden müßten. Bei einer Dreiteilung des Erziehungsurlaubs (z.B. erstes und drittes Jahr ein Elternteil, zweites Jahr der andere Elternteil) müßte damit zweimal eine Aushilfskraft gefunden werden.

Ein anderer Arbeitgeber im öffentlichen Dienst verwies zudem auf die finanziellen Folgen der Ersatzpersonalbeschaffung, die für zwei Unternehmen anfallt, wenn der Erziehungsurlaub geteilt werde, und die Eltern nicht im gleichen Betrieb beschäftigt seien:

„Also ob das so sinnvoll ist – weil da werden ja beide belastet. Also da muß der den Zirkus anfangen und wir fangen ihn an. Also das ist ja ein Riesen-Rattenschwanz an Formalismus, der an so einem Erziehungsurlaub für den Betrieb dranhängt.... Also ökonomischer ist es sicher, wenn nur einer den Erziehungsurlaub macht. Also das wäre doppelter Kostenaufwand, doppelter Verwaltungsaufwand etc. Da wäre ich nicht so erbaut von. Aber wenn es so wäre, könnte ich auch nichts machen. Wir müssen uns da ja an die Gesetze halten.... Aber ein kleiner Betrieb könnte sich das gar nicht leisten. Also wenn sie mal denken – allein so eine Stellenanzeige – da haben sie schnell sieben- oder achttausend Mark am Bein.“ (ÖDI, 502 MA).

- **Mitarbeit im Unternehmen während des Erziehungsurlaubs**

Einige Arbeitgeber – vor allem im öffentlichen Dienst – wünschten sich mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Mitarbeit während des Erziehungsurlaubs.

- **Situation der Ersatzkräfte**

Einige Arbeitgeber – vor allem im öffentlichen Dienst – verwiesen auf die Situation der Ersatzkräfte, die meist nur befristet eingestellt würden

und keinerlei arbeitsrechtliche Chancen auf eine Verlängerung ihres Vertrages hätten. Beurlaubungen im öffentlichen Dienst wurden als großzügig charakterisiert, Mitarbeiter würden damit bevorzugt, Ersatzkräfte entsprechend benachteiligt:

„Und von daher denk' ich, daß es zu großzügig im öffentlichen Dienst ausgefallen ist, die Beurlaubungszeiten, die es gibt. Es wird natürlich in Anspruch genommen, das kann man auch niemandem verwehren, aber wenn man die andere Seite betrachtet, glaub ich, daß es nicht gerecht aufgeteilt ist.“ (ÖDI, 3039 MA).

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Einige Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft fühlten sich hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen und der Folgen des Erziehungsurlaubs auf Rente etc. nicht ausreichend beraten. Es bräuchte mehr offizielle Aufklärung und mehr Beispiele von Männern, die die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs genutzt haben, um größere Transparenz zu erreichen, schlug ein Arbeitgeber vor.

6.4.2 Väter und Erziehungsurlaub aus der Sicht der Betriebe

Die Antworten der Arbeitgeber und Personalvertreter variierten um folgende drei Positionen, die sich in allen Betriebsgrößen und Betriebsarten wiederfinden:

a) Es besteht kaum Interesse, mehr Vätern Erziehungsurlaub zu ermöglichen oder dies zu forcieren.

Diese Meinung vertrat mit knapp zwei Dritteln die Mehrheit der befragten Arbeitgeber. Die Argumente reichten dabei von desinteressiertem „Schulterzucken“ bis hin zur Beschreibung prospektiver Mehrbelastungen durch eine verstärkte Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer. Die ablehnende Haltung, die die folgenden Aussagen veranschaulichen, zeigte sich speziell in Privatbetrieben mit überwiegend männlicher Mitarbeiterstruktur.

„Aus unserer Sicht wäre das nicht so gut, uns wäre es aus unternehmerischer Sicht lieber, wenn nicht mehr Männer Erziehungsurlaub nehmen würden.“ (Privat, 46 MA).

„In der Struktur, die wir im Augenblick im Hause haben, kann ich mir das nicht vorstellen. Das sag' ich schon aus einem gewissen Eigennutz heraus, weil es dann zusätzlich viel mehr Arbeit geben würde, qualifizierte Leute ranzuschaffen... Das wär' mein Problem als Personalabteilungsleiter.“ (Privat, 1200 MA).

b) Erziehungsurlaub für Männer wird als gesamtgesellschaftliches Problem gesehen, zu dessen Lösung das Unternehmen kaum etwas beitragen könne.

Die betrieblichen Rahmenbedingungen wurden als gering erachtet. Die Position, daß die Frage des Erziehungsurlaubs entweder ein privates Problem oder eine Frage von Stereotypen in der Gesellschaft sei, vertrat etwa ein Drittel der Arbeitgeber. Eine Beeinflussung gesellschaftlicher Akzeptanz durch gesetzliche Regelungen konnte sich die Mehrzahl der Befragten jedoch nicht vorstellen. Eventuell kommen gerade bei Arbeitgebern – meist im mittleren und höheren Alter – vor allem generationsspezifische Einstellungen zum Tragen, welche die männliche Beteiligung an der Kindererziehung und -betreuung eher negieren. Offenbar werden aber auch die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb eher gering eingeschätzt.

Andererseits differenzierten Arbeitgeber vor allem nach der beruflichen Stellung des potentiellen Erziehungsbeurlaubten im Betrieb. Ein Handwerker mit kleinem Betrieb formulierte dies recht plastisch so:

„Also das Pferd müßte man von hinten aufzäumen. Man müßte erst mal die Gesellschaft dahin bringen, daß ein Mann, der in Erziehungsurlaub geht, genauso selbstverständlich ist wie eine Frau, die in Erziehungsurlaub geht. Aber der Mann wird immer komisch angesehen, wenn er in Erziehungsurlaub geht, warum auch immer. Also ich verstehe es nicht und kann es auch nicht akzeptieren.“ „Also der Mann ist doch nach außen immer noch der, der das Sagen hat und die Frau muß für die Erziehung sorgen. Also solange sich da in den Köpfen nichts ändert und klar ist, daß das beide machen könnten, solange wird sich nichts ändern... Andererseits – als Arbeitgeber da Anreize zu schaffen, das finde ich auch falsch. Da gibt es keinen Anreiz. Es gibt die Möglichkeit, den Erziehungsurlaub zu nehmen als Mann, wenn die Frau es nicht machen kann oder möchte oder warum auch immer und ich kann es wahrnehmen oder eben nicht... Aber je wichtiger die Stellung im Betrieb ist – und das ist egal, ob es eine Frau oder ein Mann ist – oder je kleiner der Betrieb ist, um so schlimmer ist es für den Betrieb, wenn der Mitarbeiter weggeht. Je größer der Betrieb und je unwichtiger die Stellung, um so leichter wird es.“ (Privat, 18 MA).

Ein Arbeitgeber aus dem kommunalen Bereich hatte eine ähnliche Haltung:

„Das ist eine Einstellung, die man sich selber setzt. Die Weiterentwicklung, der berufliche Aufstieg, der ist dann oft gehemmt, die drei Jahre fehlen, das ist ein Risiko. Da muß in der einzelnen Familie festgelegt werden: Wohin geht die berufliche Entwicklung? Wer macht Karriere: entweder die Frau oder der Mann? Also ganz schwierig ist es in Leitungspositionen. Wenn ich mir das jetzt mal bei uns auf der Station vorstelle, als Krankenpfleger, da wäre das Problem nicht und ich hätte keine weiteren Ambitionen, dann geht's, aber wenn's auf die Führungspositionen zugeht, ich kann mir's nicht vorstellen.“ (ÖDI, 656 MA).

c) Erziehungsurlaub für Männer wird von Arbeitgebern langfristig als positiv gesehen.

Diese Ansicht vertraten nur wenige der interviewten Arbeitgeber. Lediglich ein Vertreter der Betriebsleitung führte Argumente für diese Position auf:

Frauen würden entlastet werden und könnten selbst eine Karriere anstreben – durchaus zum Nutzen des Unternehmens. „Frauen sind ein wichtiger Teil unseres Arbeitsmarktes und ihre Ressourcen werden immer wichtiger.“ (Privat, 789 MA).

6.4.3 Zusammenfassung

Überlegungen der Arbeitgeber zur künftigen innerbetrieblichen Gestaltung des Bundeserziehungsgeldgesetzes bezogen sich u.a. auf folgende Bereiche: Mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs, Mitarbeit im Unternehmen während des Erziehungsurlaubs, die Situation der eingearbeiteten Ersatzkräfte nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters, Arbeitsplatzgarantie etc.

Die Arbeitgeber vertraten im wesentlichen drei Positionen zum Thema „Mann und Erziehungsurlaub“:

a) Es besteht kaum Interesse, mehr Männern Erziehungsurlaub zu ermöglichen oder dies zu forcieren.

Dieser Ansicht waren etwa zwei Drittel der befragten Arbeitgeber und Personalchefs.

- b) Erziehungsurlaub für Männer wird als gesamtgesellschaftliches Problem gesehen, zu deren Lösung das Unternehmen kaum etwas beitragen kann.

Diese Position vertraten knapp ein Drittel der Befragten.

- c) Erziehungsurlaub für Männer wird von Arbeitgebern langfristig als positiv gesehen.
Dieser Ansicht waren die wenigsten der befragten Arbeitgeber und Personalchefs.

6.5 Die Position der Personalvertretungen

Generell gilt, daß *Institutionen der Mitarbeitervertretungen*, d.h. Betriebsrat oder Personalversammlung etc., mit Fragen des Erziehungsurlaubs nur sehr selten befaßt sind. Stellvertretend für alle Antworten der Befragten können die folgende Aussagen stehen:

„Die Mitarbeitervertretung hat mit dem Erziehungsurlaub-Antrag direkt nichts zu tun. Sie hat nur Beratungs- und Zustimmungsfunktion, wenn es um die (vorübergehende) Neubesetzung der Stelle geht.“ (ÖDI, 59 MA).

„Die Mitarbeitervertretung ist mit dem Verfahren direkt nicht befaßt. Sie bekommt erst dann, wenn ein Mitarbeiter in Erziehungsurlaub gegangen ist, eine Information darüber, daß eine Stelle durch den Erziehungsurlaub einer Mitarbeiterin für begrenzte Zeit neu zu besetzen sei.“ (ÖDI, 6000 MA).

Personalvertreter – die bei auftretenden Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Anmeldung von Erziehungsurlaub eingebunden werden – sahen insgesamt die Vertretung und Neubesetzung bei Stellen im Erziehungsurlaub weniger problematisch als Arbeitgeber. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Fragen des Erziehungsurlaubs konnten sie nicht feststellen.

In der Frage, ob der jeweilige Partner des Arbeitnehmers besser Erziehungsurlaub nehmen solle, äußerten sich die Personalvertretungen überaus tolerant:

Das Paar müsse selbst entscheiden, jeder solle die Freiheit haben, das zu tun *„oder zu lassen, was er möchte, was er für richtig hält. Jeder soll natür-*

lich von seinen Rechten hier Gebrauch machen, also auch Erziehungsurlaub nehmen, egal ob Mann oder Frau!" (ÖDI, 591 MA).

Hinsichtlich des Umgangs mit freierwerbenden Stellen wurde von den befragten Personalvertretungen jeweils die Einstellung einer Ersatzkraft favorisiert. Die Möglichkeit der Umverteilung der Arbeit auf Kollegen und Kolleginnen lehnten die Personalvertreter durchgängig ab.

Väter und Erziehungsurlaub

Die Personalvertretungen standen dem Erziehungsurlaub von männlichen Mitarbeitern in der Regel aufgeschlossen gegenüber und stellten ihre Position expliziter dar als die Arbeitgeber. Folgende Aussagen zeigen dies exemplarisch:

„Sie haben sich ja inzwischen schon ein Bild machen können: wir sind da eher innovativ und fortschrittlich eingestellt und würden es begrüßen, wenn ein Vater Erziehungsurlaub nehmen würde. Im Gegenteil, meiner Einschätzung nach ist es von großem persönlichen Gewinn, eine Familienphase zu erleben: Die Menschen werden sensibler für Prozesse im zwischenmenschlichen Bereich, für Beziehungen und Bedürfnisse. Das ist dann auch für die Arbeit nach Beendigung des Erziehungsurlaubs sehr fruchtbar.“ (ÖDI, 59 MA).

„Ich hätte mich gefreut darüber, daß mal jemand die Gelegenheit ergreift. Ich meine, es wird so viel von der Gleichberechtigung der Frauen gesprochen und hier könnten auch mal die Männer was übernehmen zugunsten der Frauen.“ Glaubte, daß auch die anderen Mitglieder des Personalrats erfreut wären, wenn ein Mann Erziehungsurlaub beantragen würde; „besonders vielleicht die Frauen.“ (ÖDI, 1499 MA).

Die Einschätzung der Reaktionen von Kollegen auf einen männlichen Mitarbeiter im Erziehungsurlaub wurde von den Personalvertretungen eher optimistisch gesehen, stellvertretend dafür ist das folgende Zitat:

„Ich nehme mal an, sie hätten zunächst ein wenig gespöttelt und gefrotzelt. Aber dann wäre sicher auch vielen der Gedanke gekommen 'warum habe ich das eigentlich nicht gemacht?'. Abwertung, nein, das glaube ich nicht. Dafür wird die Entscheidung des anderen zu sehr geachtet.“ (ÖDI, 59 MA).

Interessanterweise sahen auch die Personalvertretungen kaum Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben, um mehr Männern diesen Schritt zu ermöglichen. Die Entscheidung für oder gegen Erziehungsurlaub würde

gesellschaftlich bestimmt und in den Partnerschaften entschieden, hieß ihr einhelliges Fazit. Lediglich ein Personalvertreter verwies auf die Bedeutung finanzieller Ressourcen bei der Entscheidung für den Erziehungsurlaub, suchte eine Lösung aber eher in der Sozial- und Arbeitspolitik, nicht im Unternehmen. Unterschiede nach Art des Betriebs bzw. nach Bundesland konnten bei den Aussagen der Befragten – wie bei den Arbeitgebern – nicht festgestellt werden.

Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den beruflichen Werdegang der Mitarbeiter beurteilten Personalvertreter – wenn überhaupt – eher positiv. Allerdings waren die meisten Personalvertreter mit diesem Problem bisher nicht „offiziell“ konfrontiert worden und antworteten daher eher hypothetisch. Ähnlich wie die Arbeitgeber differenzierten jedoch auch die meisten Personalvertreter nach der beruflichen Position und der Bereitschaft, sich während des Erziehungsurlaubs beruflich weiter zu qualifizieren. Die Personalvertreter äußerten sich insgesamt eher zurückhaltend beim Thema „Hilfen beim Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub“ und zeigten einen gewissen realistischen Pessimismus.

6.6 Zusammenfassung

Die befragten Betriebe erwiesen sich hinsichtlich Unternehmensgröße, Art des Betriebes und dem personalpolitischen Bedarf als sehr heterogen. Trotzdem ergaben sich eine Reihe von Übereinstimmungen, die den Umgang mit Erziehungsurlaub aus Sicht der Arbeitgeber neu problematisieren. Deutlich wurde, daß aus Sicht der Arbeitgeber und Personalchefs das *Geschlecht des Arbeitnehmers* im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub eine eher untergeordnete Rolle spielt. Ausnahmen bildeten hier nur einige männlich dominierte Privatbetriebe im Handwerk. Wichtiger als das *Geschlecht des Arbeitnehmers* waren für fast alle Betriebe die berufliche *Position des Arbeitnehmers* in der Hierarchie des Unternehmens sowie die *berufliche Qualifikation* des Arbeitnehmers, der in Erziehungsurlaub geht. Darüber hinaus zeigten sich Differenzierungen nach der *Art des Betriebs* (Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst) sowie nach der *Unternehmensgröße*. Aus der Sicht der befragten Unternehmen sind es folgende Faktoren, die den Betrieben den Umgang mit Erziehungsurlaub erleichtern bzw. erschweren:

erschwerende Voraussetzungen	erleichternde Voraussetzungen
hohe berufliche Position des Mitarbeiters	niedrige berufliche Position des Mitarbeiters
hohe berufliche Qualifikation	niedrige berufliche Qualifikation
„Spezialistenstelle“ neu zu besetzen	Ersatz für untergeordnete Tätigkeit
mittleres und höheres Alter des Mitarbeiter und damit größere Erfahrung	junges Alter des Mitarbeiters und bisher wenig berufliche Erfahrung
Stelle kann nur befristet besetzt werden	Stelle kann unbefristet besetzt werden
längere und lange Dauer des Erziehungsurlaubs (über 6 Monate)	kurze Dauer des Erziehungsurlaubs
mehrmaliger Wechsel während des Erziehungsurlaubs	Konstanz für einen Arbeitnehmer, keine Teilung des Erziehungsurlaubs
Wiedereinsteiger beansprucht den gleichen Arbeitsplatz	Wiedereinsteiger ist flexibel einzusetzen
Arbeitnehmer kommt nach Erziehungsurlaub wieder in das Unternehmen zurück	Arbeitnehmer kündigt bereits bei Antritt des Erziehungsurlaubs
kleiner Privatbetrieb v.a. Handwerk oder Produktion	größerer Betrieb v.a. öffentlicher Dienst
kein Kontakt zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs	regelmäßiger Kontakt zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs, evtl. Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs
nach Ende des Erziehungsurlaubs wird eine Teilzeit-Arbeitszeit gewünscht	nach Ende des Erziehungsurlaubs wird reguläre Arbeitszeit angestrebt

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1998

Die wenigsten Betriebe hatten ein Interesse daran, den Anteil an Männern, die Erziehungsurlaub nutzen, zu erhöhen. Initiativen der Unternehmen, den Erziehungsurlaub von männlichen Mitarbeitern zu forcieren, sind künftig daher kaum zu erwarten. Dies ist – wie beschrieben – weniger eine Frage des Geschlechts und Ausdruck einer entsprechenden Diskriminierung. Wichtiger ist hier die Frage der beruflichen Position des Arbeitnehmers: Je höher die berufliche Position des Arbeitnehmers, desto schmerzlicher ist dessen Ausfall etwa durch die Nutzung eines Erziehungsurlaubs. In nahezu allen befragten Betrieben waren die Leitungsfunktionen durch Männer besetzt. Indirekt kamen damit über die berufliche Position geschlechtsspezifische Faktoren letztendlich doch zum Tragen.

Sozialpolitische Maßnahmen sollten daher künftig dieser Problematik stärker Rechnung tragen. Sollten verstärkt Anreize für Männer geschaffen werden, zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs zu nutzen, muß stärker auf die problematischen Auswirkungen für die Betriebe eingegangen werden. Dies gilt speziell für die Probleme, die sich für Arbeitnehmer in höheren Positionen stellen. Weiterhin ist es, wie die Interviews zeigen konnten,

unzureichend, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen vor allem des Mittelstandes und kleiner Betriebe nicht gerecht werden. Exemplarisch sehr deutlich wird dies anhand der gesetzlichen Möglichkeit zur mehrmaligen Teilung des Erziehungsurlaubs. Die meisten Betriebe zeigten sich hier wenig flexibel und sprachen sich gegen eine mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs aus. Der finanzielle und organisatorische Aufwand für die Beschaffung einer Ersatzkraft oder die Umverteilung der Arbeit sind gerade für kleine Betriebe immens und verschlechtern wohl langfristig das Arbeitsklima. Die Folgen haben häufig die Arbeitnehmer zu tragen: Die Arbeitsplatzgarantie bis zum Ende des Erziehungsurlaubs schützt sie nicht vor einer Kündigung kurz nach Beginn ihres Wiedereinstiegs.

Bei künftigen sozialpolitischen Maßnahmen sollten deshalb u.a. folgende Faktoren mitbedacht werden:

a) **Negative Assoziationen durch den Begriff „Erziehungsurlaub“**

Die Interviews zeigten, daß eine ganze Reihe von Arbeitgebern mit dem Begriff „Erziehungsurlaub“ durchwegs negative Eigenschaften assoziierten: Dem Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub wird implizit Untätigkeit, Faulheit etc. – eben eine Form von „langem Urlaub“ – unterstellt. Auch wenn dies so deutlich kaum formuliert wurde, klang eine derartige Beurteilung immer wieder an. Eine realistischere Benennung seitens des Gesetzgebers könnte hier langfristig das Klima verändern.

b) **Öffentlichkeitsarbeit**

Nur ein Bewußtseinswandel kann Männer motivieren, Erziehungsurlaub zu nutzen. Mehr Aufklärung, mehr betriebliche Initiativen könnten zumindest die sozialen Reaktionen im betrieblichen Umfeld beeinflussen. Erst aufgrund einer positiven Umdeutung von Erziehungsurlaub werden Männer langfristig ihren Teil zur Kinderbetreuung beitragen.

c) **Leitungspositionen und Erziehungsurlaub**

Langfristig kann nur eine verstärkte Förderung von Frauen deren Anteil an Leitungspositionen erhöhen. Unter Umständen tritt dann, wenn auch mit zeitlicher Verzögerung, ein Wandel des Bewußtseins ein, der Männern die Nutzung des Erziehungsurlaubs attraktiver macht. Solange der Ausfall von Mitarbeitern in Leitungsfunktionen für die Unternehmen aber derart problematisch ist, müßten finanzielle oder steuerliche Anreize die Motivation der Unternehmen fördern. Als Möglichkeit wäre hier auch zu

prüfen, inwieweit eine kontinuierliche Mitarbeit während des Erziehungsurlaubs vor allem in kleinen Betrieben bzw. im produzierenden Gewerbe steuerlich zu begünstigen wäre bzw. inwieweit die Einrichtung von Telearbeitsplätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Dienstleistungsbereich und im öffentlichen Dienst staatlich unterstützt werden kann.

7. Verbesserungsvorschläge aus der Sicht junger Eltern

Bei den über tausend Befragten der beiden Teilstudien handelt es sich um Männer, die in den letzten Jahren ein- oder mehrmals Vater wurden. Sie sind daher von den staatlichen Angeboten zur Förderung junger Familien direkt betroffen.

Wie beurteilten nun diese Männer die – für sie geschaffenen – Angebote und Leistungen? Welche allgemeinen Vorschläge konnten sie aufgrund eigener Erfahrung machen, um die Attraktivität des Erziehungsurlaubs für Männer zu erhöhen, und mehr Männer zu einer Inanspruchnahme dieses familienpolitischen Angebots zu bewegen? Und wie sehen ihre ganz konkreten Verbesserungsvorschläge zur Ausgestaltung von Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld aus?

Da sich hierbei z.T. bedeutsame Unterschiede zwischen Befragten in Ost- und Westdeutschland ergaben, werden die Ergebnisse getrennt dargestellt, und die signifikanten Unterschiede im Druck hervorgehoben.

7.1 Bedingungen für Erziehungsurlaub aus der Sicht der Männer⁴³

Aufgrund der von den Männern genannten Hinderungsgründe für den Erziehungsurlaub (vgl. Kapitel 4) ist anzunehmen, daß in erster Linie finanzielle und berufliche Bedingungen zu verändern sind, damit mehr Männer den Erziehungsurlaub nutzen. Doch stellt sich nun die Frage, ob es darüber hinaus noch weitere relevante Bedingungen gibt. Um dies zu ermitteln, wurden Männer, die bei ihrem jüngsten Kind keinen Erziehungsurlaub genommen hatten, gefragt, unter welchen – ganz konkreten – Bedingungen sie diese Maßnahme genutzt hätten. Daß die Befragten hier nicht pauschal alle vorgegebenen Bedingungen nannten, zeigt die Tatsache, daß nur drei Väter alle und nur 3% sieben von acht vorgegebenen Bedingungen bejahten. 80% der Antwortenden beschränkten sich auf eine bis maximal vier Nennungen. Westdeutsche Väter gaben durchschnittlich drei, ostdeutsche nur zwei Bedingungen an. Die 739 Männer, die grundsätzlich zur Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bereit waren (74% der Befragten), nannten folgende Bedingungen: (Siehe Tabelle 7.1)

⁴³ In diesem Kapitel sind auch die entsprechenden Antworten aus der qualitativen Studie mit aufgenommen worden. Dort wurden neben 50 Vätern auch die Mütter befragt. Vgl. Rosenkranz, Rost & Schröther 1996

Tab. 7.1: Bedingungen für die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub aus der Sicht von Männern (Angaben in Prozent)

Bedingung für Erziehungsurlaub	insgesamt	West-D	Ost-D	Sign. ⁴⁴
„Partnerin hätte mindestens gleich viel verdienen müssen“	70,4	70,3	70,8	n.s.
„keine Nachteile für berufliche Karriere“	52,7	56,8	28,3	h.s.
„Einverständnis der Partnerin“	47,1	49,4	34,0	s.s.
„andere Arbeitsbedingungen mit Möglichkeit der Berufsunterbrechung“	41,3	44,1	24,5	h.s.
„Sicherheit für die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz“	37,2	37,1	37,7	n.s.
„Unterstützung des Arbeitgebers“	20,1	20,8	16,0	n.s.
„man dürfte nicht 'schief' angesehen werden“	16,0	17,0	10,4	n.s.
„ich müßte besser im Haushalt und mit Kind(ern) zurechtkommen“	10,5	11,3	5,7	n.s.
n=	739	633	106	

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

Diese einzelnen Antworten lassen sich in drei Kategorien einteilen:

- finanzielle Bedingung (gleich hohes oder höheres Einkommen der Partnerin)
- berufliche Bedingungen
- Bedingungen im persönlich/familiären bzw. sozialen Bereich.

a) Wie erwartet, nannten die Männer am häufigsten die *finanzielle Bedingung*. Wie auch die qualitative Teilstudie belegt, nahmen Männer fast ausschließlich dann Erziehungsurlaub, wenn ihre Frauen gleich viel oder mehr verdienten. Das heißt aber, daß die Entscheidung, wer von den Partnern Erziehungsurlaub nimmt, in den meisten Fällen nach dem Prinzip der „*Verlustminimierung*“ gefällt wird, und daher die Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub nicht deutlich steigen wird, solange diese finanzielle Kluft zwischen Männern und Frauen herrscht.

Eine diesbezügliche Untersuchung zeigte, daß tatsächlich die Männer, die diese finanzielle Bedingung nennen, hinsichtlich des Haushaltseinkommens häufiger den unteren Einkommensgruppen angehörten (77% Nennungen gegenüber 70% allgemein). War das Einkommen der Partnerin gleich oder höher als das des Mannes (19% der Stichprobe), gaben 29%

44 n.s. = nicht signifikant; s. = signifikant; s.s. = sehr signifikant; h.s. = hoch signifikant

der Männer diese Bedingung als nicht erfüllt an, obwohl sie objektiv (zumindest fast) erfüllt war. Damit sind ca. 8% dieser Antworten als nicht unbedingt begründet einzuschätzen. Verdiente der Mann deutlich mehr als die Frau, stieg der Anteil der diesbezüglichen Antworten auf 76%. In diesen Familien erscheint es rational, wenn der Verzicht auf das höhere Einkommen zugunsten des Erziehungsurlaubs schwerfällt. Zumal die Männer, die die finanzielle Bedingung betonten, von ihrer Einstellung her stärker als andere auf Wohlstand und gehobenen Lebensstandard ausgerichtet waren (81%). Besonders ihr hohes finanzielles Sicherheitsbedürfnis (80%) unterschied sie vom allgemeinen Durchschnitt. Vor dem Hintergrund dieser Einstellungen sind auch die starke berufliche Aufstiegsorientierung (81%) und die ausgeprägte Orientierung an gegebenen Normen (79%) zu erklären. Alles in allem zeichneten sich also Männer, die das finanzielle Argument stark betonten, durch eine materielle Orientierung bei konservativer Grundeinstellung aus. Auf der anderen Seite gaben gerade die Männer mit einer hohen Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nehmen, diese finanzielle Bedingung *seltener* an (63% gegenüber 70%), so daß sich dahinter auch eine Ablehnung des Erziehungsurlaubs aus anderen Gründen verbergen könnte. Solche Gründe könnten z.T. im beruflichen oder persönlich/familiären Bereich zu finden sein.

b) Bedingungen aus der *Arbeits- und Berufswelt* wurden ebenfalls von über der Hälfte (53%) der befragten Männer angegeben und rangieren damit an zweiter Stelle. Alle diese Bedingungen nannten Männer in Westdeutschland häufiger als Männer in Ostdeutschland – mit Ausnahme der Erwartung einer gesicherten Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz, was angesichts der schwierigeren Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern nicht verwundert. Bestätigt wurde darüber hinaus die Annahme, daß solche Bedingungen von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes seltener genannt werden, weil hier Vertretung und Rückkehr an den Arbeitsplatz im allgemeinen etwas weniger Probleme verursachen dürften: Im Gegensatz zu den 53% in der Stichprobe stellten 40% der Beamten im einfachen und mittleren Dienst und 45% der Beamten im gehobenen und höheren Dienst die entsprechende Bedingung.

Noch deutlicher sind die Unterschiede bei den anderen Bedingungen im beruflichen Bereich. Männer, die auf keinen Fall einen Nachteil für die berufliche Karriere in Kauf nehmen wollten (53%), unterschieden sich von den eher finanziell orientierten. Sie strebten zwar ebenfalls stark nach einem beruflichen Aufstieg (60%), verfügten aber häufiger als andere Väter über Abitur (57,5%). Sie waren meist einfache bis mittlere Angestellte (62%). Die Verlässlichkeit dieser Angabe läßt sich insbesondere an den Aufstiegschancen des Mannes vor der Geburt des letzten Kindes bewerten. Von den

Männern mit sehr guten Aufstiegschancen nannten dieses Argument 65%, von den mit schlechten Chancen zwar nur halb so viele, aber auch noch 35%, die befürchteten, daß ihre Arbeitsbedingungen oder die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sich verschlechtern könnten.

Bessere Möglichkeiten, die Berufstätigkeit zu unterbrechen, machten insbesondere leitende Personen und Führungskräfte zur Bedingung, in deren herausgehobenen Positionen eine Vakanz besondere Probleme bereitet. Ebenfalls Führungskräfte, aber auch Angestellte und Meister setzten eine höhere Sicherheit voraus, an den angestammten Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Insgesamt wurden bessere berufliche Bedingungen für den Erziehungsurlaub also vor allem von Männern mit besserer beruflicher Position – in der freien Wirtschaft mit starker Aufstiegsorientierung und guten Karrierechancen – genannt.

c) Eine dritte Gruppe von Bedingungen bezieht sich auf den *persönlich/familiären bzw. sozialen Bereich*. Das Einverständnis der Partnerin nannte hier fast jeder zweite Mann (47%). Sie zeichneten sich durch eine konservative Grundhaltung und harmoniebetonte Einstellung aus. Jeder sechste Mann (16%) befürchtete, als Hausmann „schief“ angesehen zu werden, und gab an, erst dann bereit zu sein, Erziehungsurlaub zu nehmen, wenn dies mehr Männer täten und damit selbstverständlicher sei. Eine ganz persönliche Bedingung nannten 10% der Väter, indem sie zugeben, mit Kindern und im Haushalt nicht so gut zurechtzukommen, wie sie dies für notwendig halten. Auch diese Väter zeichneten ein stark traditionell geprägtes Bild von sich: Sie hatten sich erst spät von ihrem religiös geprägten Elternhaus abgelöst und waren selbst stark kirchlich gebunden. Persönlich-familiäre Bedingungen wurden also von solchen Vätern stärker betont, die sich aufgrund ihres Verhaftetseins in traditionellen Normen und Werten nicht als Vorreiter für eine Änderung des männlich definierten Rollenverhaltens eigneten.

Somit ergeben sich bezüglich der Bedingungen für Erziehungsurlaub *drei Gruppen* von Barrieren, die auch in verschiedenen Kombinationen von den Vätern genannt wurden: die *finanzielle* Barriere bei niedrigem Einkommen und einem großen Einkommensgefälle zwischen Mann und Frau, die *„Karriere-Barriere“* bei Männern, die vorrangig ihren beruflichen Aufstieg verfolgten und von daher eine Berufsunterbrechung als nachteilig ansahen, sowie die *„traditionelle Barriere“* bei Männern, denen aufgrund ihrer Sozialisation sowohl das Bewußtsein als auch das „know-how“ für einen Rollentausch fehlte.

Des weiteren interessierte hier, ob bei den befragten Männern die Nennungen der Bedingungen je nach dem Grad der Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nutzen, variierten.⁴⁵ Tatsächlich kristallisierten sich hier folgende Zusammenhänge heraus: Männer mit starkem Interesse an der Nutzung des Erziehungsurlaubs gaben alle Bedingungen seltener an – bis auf eine Ausnahme: „Es müßten mehr Väter Erziehungsurlaub nehmen, damit man nicht ´schief´ angesehen wird“, sagten 21% dieser Männer gegenüber nur 16% aller Männer, die eine prinzipielle Bereitschaft zum Erziehungsurlaub angaben. Somit scheint noch eine beträchtliche Hemmschwelle auch bei motivierten Männern darin zu bestehen, daß sie einen Ansehensverlust fürchten, wenn sie sich eine Zeitlang in erster Linie um Kind(er) und Haushalt kümmern.

7.2 Wie könnte die Motivation von Vätern für den Erziehungsurlaub gestärkt werden?

Zum Abschluß des Interviews wurden die Männer nach ihren Vorschlägen gefragt, mit denen mehr Männer dazu motiviert werden könnten, den Erziehungsurlaub zu nehmen. Die dazu gemachten Vorgaben werden in Tabelle 7.2 nach ihrer Häufigkeit aufgelistet:

Die Vorschläge lassen sich grob in drei Kategorien gliedern:

- allgemeine Vorschläge auf gesamtgesellschaftlicher Ebene (Nr. 1, 4, 7)
- wünschenswerte Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt (2, 5, 8 bis 10)
- konkrete Anregungen zur Ausgestaltung der familienpolitischen Maßnahmen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (3, 6, 11).

Verstärktes Gewicht erhalten die meisten dieser Vorschläge dadurch, daß sie signifikant häufiger von Männern angegeben werden, die sich durch eine hohe Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nehmen auszeichnen. (Vorschläge 1 und 3 bis 7).

⁴⁵ Die Frage wurde nur an die 74% der Väter gerichtet, die prinzipiell bereit gewesen wären, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Tab. 7.2: Vorschläge zur Erhöhung der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub aus der Sicht von Männern (Angaben in Prozent)

Vorschläge	insgesamt	West-D	Ost-D	Sign.
<i>höhere Anerkennung für „Familienarbeit“ in der Gesellschaft</i>	78,0	77,4	81,8	n.s.
<i>flexiblere Arbeitszeiten durch Gleitzeitregelungen</i>	71,6	71,8	70,1	n.s.
<i>höheres Erziehungsgeld</i>	69,3	66,0	89,9	h.s.
<i>Erziehungsurlaub müßte auch für Männer selbstverständlicher sein</i>	68,1	68,4	66,4	n.s.
<i>mehr Einrichtungen betrieblicher oder betriebsnaher Kinderbetreuung</i>	66,4	64,7	77,4	s.s.
<i>Garantie des Arbeitsplatzes nach dem Erziehungsurlaub</i>	66,0	62,9	85,4	h.s.
<i>höhere gesellschaftliche Anerkennung für Männer, die nicht nach Karriere streben</i>	65,9	65,7	67,2	n.s.
<i>mehr Teilzeitarbeit auch für Männer</i>	62,2	65,7	40,1	h.s.
<i>Möglichkeit für unbezahlten Urlaub bei Bedarf</i>	51,8	52,4	48,2	n.s.
<i>mehr Teilzeitarbeit für Frauen</i>	46,6	47,5	40,9	n.s.
<i>Verlängerung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs</i>	35,2	34,5	39,4	n.s.
n	992	855	137	

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 1998

7.2.1 Was müßte sich in der Gesellschaft verändern?

Erstaunlicherweise ist es kein materieller, sondern ein ideeller Vorschlag, der an erster Stelle der Liste steht: Fast vier Fünftel der Väter (78%) waren sich darin einig, daß die Arbeit in der und für die Familie mehr soziale Anerkennung verdiene. Diese Ansicht wurde von allen Gruppen vertreten mit einer etwas höheren Tendenz in den niedrigeren sozialen Statusgruppen. Eine Mutter, deren Partner Erziehungsurlaub genommen hat, erkannte dies klar:

„Also ich glaube nicht, daß das alles nur am Finanziellen aufgehängt ist. Da muß man schon was am Bewußtsein machen. Die Arbeitsteilung ist ja doch häufig so strikt aufgeteilt zwischen Auto reparieren und Haushalt machen. Aber die denken doch, denen fällt ein Zacken aus der Krone, wenn sie den Staubsauger in die Hand nehmen.“

Wohl vor allem an die eigenen Geschlechtsgenossen richtete sich die Anregung, Erziehungsurlaub von Männern stärker als etwas „Selbstverständliches“ anzusehen. Dann, so behaupteten viele Männer, wären auch sie eher dazu bereit. Ob sie sich dabei ihrer Haltung bewußt sind, daß sie

erst dann Erziehungsurlaub nehmen würden, wenn andere ihnen den Weg dazu bereitet hätten, wird nicht deutlich. Ein Vater im Erziehungsurlaub drückte dies so aus:

„In der Hauptsache müßte sich in den Köpfen der Beteiligten was ändern... Aber ich denke, der Umdenkungsprozeß läßt noch sehr zu wünschen übrig. Die Männer sind noch nicht so weit.“

Schließlich sprach sich eine ebenso große Gruppe von Männern für eine höhere gesellschaftliche Anerkennung von Männern aus, die nicht unablässig nach Karriereaufstieg streben. Da sich durch eine solch allgemeine Forderung der mehr oder weniger stark verspürte „Zwang“ nach beruflichem Aufstieg auf „die Gesellschaft“ abwälzen läßt, schützt sie vor der Erkenntnis, daß es nötig ist, mit dem Umdenken bei sich selbst zu beginnen.

7.2.2 Was müßte sich im Bereich Arbeit und Beruf verändern?

Wie in der qualitativen Befragung wurde auch hier von zahlreichen Befragten der Einwand erhoben, daß die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt einer stärkeren Beteiligung von Männern am Erziehungsurlaub im Wege stünden. Sie sind der Meinung, daß durchaus mehr Männer Erziehungsurlaub nähmen, wenn sie nicht mit negativen beruflichen Konsequenzen und Sanktionen, wie beispielsweise einem Knick in ihrer beruflichen Karriere oder gar dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu rechnen hätten.

Mit deutlichem Abstand am häufigsten genannt wurden Veränderungen, die sich auf die bestehenden Arbeitszeitmodelle beziehen. Fast drei Viertel der Männer (72%) sprachen sich daher auch für mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit durch Gleitzeitregelungen aus. Insbesondere Mitarbeiter kleinerer Betriebe – wo dies noch seltener realisiert sein dürfte – versprachen sich davon eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Forderung nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen wurde von ca. jedem zweiten Befragten unterstützt, quer durch alle Gruppen. Bei derselben Forderung für Männer schieden sich jedoch die Meinungen: Hier waren es häufiger besser ausgebildete Männer (70%) in Westdeutschland (66%) mit einem höheren Haushaltseinkommen (71%), die in der Lage waren, sich kürzere Arbeitszeiten und damit verbundene Verdienstausfälle leisten zu können. Ein bemerkenswertes Beispiel aus der qualitativen Teilstudie sei in diesem Zusammenhang genannt: Eine zeitlich begrenzte Dauer der Teilzeittätigkeit, die nach Ablauf wieder in eine Vollzeitwerbstätigkeit umgewandelt werden kann, bietet die Stadt Köln ihren Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern an. Hier können Eltern für den Zeitraum, den sie im Erziehungsurlaub sind, anschließend noch einmal in Teilzeit arbeiten. Zusätzlich bietet ihnen die Stadt Schulungen vor dem Wiedereinstieg an.

Daß sich die Betriebe in irgendeiner Form bei der Kinderbetreuung engagieren, war neben den Arbeitszeiten der am häufigsten genannte Wunsch in diesem Bereich. Zwei von drei Männern schlugen vor, ein größeres Angebot an betrieblichen oder betriebsnahen Einrichtungen für die Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen, um eine Kombination von Elternschaft und Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Für ideal hielten manche eine Betreuung der Kinder innerhalb des Betriebes, so daß lästige Wegstrecken und Diskrepanzen zwischen Öffnungszeiten des Kindergartens und den Arbeitszeiten vermieden werden könnten. Neben den Eltern in Ostdeutschland wünschten dies verstärkt Männer mit nur einem Kind sowie solche mit einer hohen beruflichen Aufstiegsorientierung, die stärker nach einem höheren Lebensstandard strebten als andere. Diese Ziele könnten bei besserer außerfamiliärer Kinderbetreuung leichter erreicht werden. Aber auch schon die Hilfe bei der Suche nach geeigneten Betreuungsformen für ihre Kinder würde einigen Eltern helfen (z.B. „Kinderbüro“ in München).

Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland rangierte hier der Vorschlag einer besseren Arbeitsplatzgarantie bei Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub an zweiter Stelle (85%), hinter dem eines höheren Erziehungsgeldes. Insbesondere Männer, die ihren Arbeitsplatz stärker gefährdet sahen, weil sie als Arbeiter und Meister bei einem geringeren Familieneinkommen arbeiteten, dachten an eine solche Verbesserung.

Auf die offen gestellte Zusatzfrage nach weiteren Vorschlägen wurde die Forderung nach einer beruflichen und finanziellen *Gleichstellung von Frauen und Männern* gefordert. Viele Väter erhofften sich auch Anreize über einen besseren finanziellen Ausgleich und höhere Bezahlung der Arbeit von Frauen. Etwas weniger Männer wünschten sich eine größere Bereitschaft bei Arbeitgebern und Vorgesetzten, auch Männern den Erziehungsurlaub zu gewähren. Immerhin 7% der Antworten auf diese Frage klangen resignativ im Sinne von „man kann ja doch nichts machen!“

7.3 Erwartungen der Väter bezüglich Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub

Viele Befragte äußerten Veränderungswünsche, die sich direkt auf das Erziehungsgeld und den Erziehungsurlaub bezogen. So wünschten sich einige Eltern in der qualitativen Teilstudie beispielsweise eine Verlängerung

des Erziehungsgeldes auf drei Jahre. Vorwiegend handelte es sich dabei um Eltern aus Bundesländern, in denen es bislang kein Landeserziehungsgeld gibt. Eine große Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland fällt bei der Forderung nach einer Erhöhung des Erziehungsgeldes auf: Während im Westen zwei Drittel der Männer diesen Wunsch unterstützten, taten dies in den neuen Bundesländern 9 von 10 Vätern, und zwar speziell Befragte mit geringerem Haushaltseinkommen. Die Befürworter eines höheren Erziehungsgeldes waren häufiger als Arbeiter, Meister und Beamte im einfachen und mittleren Dienst mit geringeren Einkommen und schlechteren Aufstiegschancen tätig. Bei den jüngeren Jahrgängen war diese Forderung ebenfalls verstärkt anzutreffen.

Da über zwei Drittel der Befragten eine Erhöhung des *Erziehungsgeldes* von derzeit maximal DM 600 wünschten, interessierte nun auch die gewünschte Höhe des Erziehungsgeldes aus der Sicht der betroffenen Familienväter. Aus den Antworten ergibt sich als Durchschnittswert fast der doppelte Betrag: DM 1180 oder 65% des letzten Nettoeinkommens des Mannes. Die ostdeutschen Männer gingen noch ein wenig höher und wünschten durchschnittlich DM 1243 respektive 70% des Nettoeinkommens. Die Höhe des gewünschten Erziehungsgeldes hängt sowohl absolut als auch relativ von der finanziellen Situation der Familie ab: Einen höheren Betrag wünschten Männer mit höherem Einkommen und großem Abstand zum Einkommen ihrer erwerbstätigen Frau. Auf einen höheren Prozentsatz des Einkommens legten dagegen Familien mit geringerem Einkommen Wert. Die gewünschte Höhe des Erziehungsgeldes liegt bei Männern mit großer Bereitschaft zum Erziehungsurlaub – signifikant – niedriger; sie betonen also andere Motive stärker als das finanzielle.

Allerdings begrüßten es auch 71% der Männer, daß das Erziehungsgeld *einkommensabhängig* gezahlt wird und würden daran nichts ändern (etwas weniger in den neuen Bundesländern mit 60%). Diese Meinung vertraten insbesondere Männer, die deutlich bis erheblich mehr verdienten als ihre ebenfalls erwerbstätigen Partnerin, die sich um das Kind kümmerte (75 – 78%).

Für viele Eltern war die zeitliche Abstimmung der Kinderbetreuung zwischen dem Ende des Erziehungsurlaubs und dem Beginn der institutionellen Kinderbetreuung problematisch. Sie waren der Ansicht, daß entweder der Erziehungsurlaub bis zum Kindergarteneintritt dauern, oder das Kind mit drei Jahren einen garantierten Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt bekommen solle. Eine Verlängerung des dreijährigen Erziehungsurlaubs unterstützten mit rund einem Drittel aber nur relativ wenige Männer. Es waren dies verstärkt Angehörige unterer Statusgruppen, Arbeiter, Meister,

Beamte im einfachen und mittleren Dienst mit einem relativ niedrigen Familieneinkommen und schlechten Aufstiegschancen. Es ist daher anzunehmen, daß sie auf ein baldiges Zusatzeinkommen durch die wieder erwerbstätig werdende Partnerin stärker angewiesen waren.

8. Zusammenfassung, Diskussion, Empfehlungen

8.1 Zusammenfassung

Durch die Einführung der familienpolitischen Maßnahme „Erziehungsurlaub“ hat sich die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie für viele jungen Eltern entschärft. Dies wird sowohl durch die prinzipielle Akzeptanz dieser Maßnahme in der Zielgruppe der Männer als auch über ihre Bewertung seitens junger Familien belegt. Dennoch wird die Familienarbeit (nach wie vor) sehr einseitig überwiegend von den Frauen geleistet, da sie es in der Regel sind, die eine Berufspause einlegen, während die Männer meist konstant berufstätig bleiben. Dadurch kommt es, als Nebeneffekt dieser Entwicklung, zu einer zunehmenden Traditionalisierung der Geschlechterrollenverteilung zwischen den Partnern, da die Frauen sich weiterhin überwiegend um die Kinderbetreuung und -erziehung und die Haushaltsarbeit kümmern, während die Männer die Ernährerrolle innehaben und für die finanzielle Basis der Familie verantwortlich sind.

Die Zahl der Erziehungsbeurlaubten hat sich seit der Einführung dieser Maßnahme vor über zehn Jahren zwar verdreifacht, aber der relative Anteil der Väter liegt weiterhin bei weniger als 2 Prozent. Dies veranschaulicht eindrucksvoll, daß Männer im Erziehungsurlaub immer noch eine Randerscheinung darstellen. Dies gilt für alte und neue Bundesländer gleichermaßen; in den neuen Bundesländern ist der Anteil der Männer im Erziehungsurlaub zwischen 1994 und 1995 sogar wieder leicht gesunken. Auf diese bislang sehr zögerliche Entwicklung der Beteiligung von Männern konnten auch Verbesserungen in der Handhabung, z.B. die Flexibilisierung in der partnerschaftlichen Nutzung und zeitliche Erweiterungen des Gewährleistungszeitraumes des Erziehungsurlaubes, kaum Wirkungen erzielen.

In dieser Studie sollte versucht werden, die Gründe für diese geringe Partizipation der Männer herauszufinden. Betrachtet man die Ergebnisse in ihrer Gesamtheit, wird deutlich, daß es nicht eine isolierte Ursache gibt, die monokausal das Phänomen verursacht, daß Erziehungsurlaub fast nur von Frauen in Anspruch genommen wird. Es handelt sich vielmehr um ein komplexes Begründungsgebilde, bei dem gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Faktoren des Familiensystems und individuelle Wertpräferenzen und Lebenskonzeptionen zusammenwirken.

Aufgrund des Untersuchungsdesigns der Studie konnten wesentliche Befunde auf verschiedenen Ebenen zusammengespielt werden:

Anhand einer qualitativen Studie wurden besondere Merkmale von Familien aufgezeigt, in denen der Mann Erziehungsurlaub genommen hat. Somit lassen sich, wenn auch ohne repräsentativen Charakter, erste Hinweise darauf finden, welches die notwendigen Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Nutzung sind.

In Ergänzung dazu ließen sich, im Rahmen einer repräsentativen Befragung, die Gründe ermitteln, die aus der Sicht der Männer gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaub sprachen. Während bei der qualitativen Studie die förderlichen Bedingungen einer solchen Beteiligung herausgearbeitet werden konnten, wurden anhand dieser Befunde die hinderlichen Faktoren sichtbar.

Anhand der Vorstellungen hinsichtlich der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zum Zeitpunkt der Eheschließung wurde deutlich, daß bereits vor der Geburt des ersten Kindes die zukünftigen Väter eine eher traditionelle Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Kind und Beruf anvisierten. Von denjenigen, die sich bereits damals über den Erziehungsurlaub und dessen Nutzungsmöglichkeiten informiert hatten, waren nur sehr wenige bereit, nach der Familiengründung selbst Erziehungsurlaub zu nehmen. Fast alle befragten Ehepaare gingen übereinstimmend davon aus, daß sich nur die Frau beurlauben lassen würde.

Aufgrund der von den Männern vorgebrachten Gründe wird deutlich, daß in erster Linie finanzielles Kalkül ausschlaggebend war. Das Erziehungsgeld, das seit 1986 in unveränderter Höhe gewährt wird, reicht aus der Sicht der Eltern bei weitem nicht aus, um die Einkommenseinbußen auszugleichen. Nachdem aber bei der großen Mehrheit der Familien der Mann deutlich mehr verdient als die Frau, können oder wollen diese Familien die erwartbaren höheren Einkommenseinbußen nicht in Kauf nehmen. Eine Überprüfung der Einkommensdaten der befragten jungen Eltern bestätigt das Einkommensgefälle zwischen den Partnern.

An zweiter Stelle folgten Begründungen, die sich auf die berufliche Situation des Mannes beziehen. Dazu gehören zunächst eher allgemeine Befürchtungen, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs den Anschluß im Beruf nicht mehr zu finden oder negative Konsequenzen für die weitere Berufskarriere tragen zu müssen. Darüber hinaus machten sich viele Männer aber auch Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes. Letzteres spielt vor allem bei den Männern aus den neuen Bundesländern eine größere Rolle, während in den alten Bundesländern die zuerst genannten Argumente dominierten. Etwa ein Drittel aller Männer begründete die Verweigerung des Erziehungsurlaubs mit Argumenten, die auf eine grundsätzliche Ableh-

nungshaltung schließen lassen. Zwar versicherten solche Männer, die eine prinzipielle Bereitschaft zeigten, daß sie beim letzten Kind bereits Erziehungsurlaub genommen hätten, wenn sie damit kein finanzielles und berufliches Risiko eingegangen wären und bedauerten retrospektiv ihre Entscheidung (ca. ein Fünftel der Väter). Doch die mehrheitlich ablehnende Haltung der Männer zum eigenen Erziehungsurlaub wird maßgeblich durch grundlegende Werthaltungen und Lebensorientierungen beeinflusst. Die Entscheidung dieser Männer wird durch eine traditionelle Normorientierung, durch eine hohe Wohlstandsorientierung und durch ein traditionell geprägtes Leitbild der Geschlechterrollen beeinflusst. Für Männer, die Bereitschaft zeigten, Erziehungsurlaub zu nehmen, spielte der Beruf eine weniger wichtige Rolle, sie legten weniger Wert auf Wohlstand und Vermögen, waren weniger religiös und waren auch eher der Meinung, daß sich Väter genauso gut wie Mütter um kleine Kinder kümmern könnten. Je nach Ausmaß dieser Bereitschaft nannten Männer unterschiedliche Gründe, die sie dafür anführten, daß sie dennoch keinen Erziehungsurlaub beantragt hatten: Je größer die Bereitschaft, desto mehr spielten finanzielle Gründe die Hauptrolle für den Verzicht. Auf der anderen Seite wurden um so seltener Gründe vorgebracht, die sich auf die objektive Lebenssituation der Eltern bezogen, wenn die prinzipielle Bereitschaft geringer war. Diese Befunde bestätigen die vorgenommene Typologisierung der Väter.

Väter, die Erziehungsurlaub genommen hatten, berichteten darüber, daß letztendlich die äußeren Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt der Mütter ausschlaggebend für ihre Entscheidung gewesen waren. Ein weiterer, im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehender, häufig genannter Grund betraf die finanzielle Situation der Familie. In der Regel war ein annähernd gleiches oder höheres Gehalt der Frau Grundvoraussetzung dafür, daß der Mann Erziehungsurlaub nahm: Der Erziehungsurlaub wurde sehr häufig zu einem Rechenspiel. Daneben scheint eine notwendige Voraussetzung dafür auch in den Einstellungen und Werthaltungen der Männer zu liegen: Väter, die Erziehungsurlaub nahmen, wollten mehr von ihrem Kind haben als dies hinlänglich der Fall ist. Ihnen war es wichtig, eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und wirklich von Anfang an die Entwicklung ihres Kindes aktiv mitzuerleben. Gleichzeitig stellte der Erziehungsurlaub für viele Männer, ebenso wie für viele Frauen, eine Möglichkeit dar, um Streß, Ärger oder Langeweile im Beruf zu entgehen: Er bot eine willkommene Abwechslung zur Alltagsroutine.

In der retrospektiven Beurteilung des Erziehungsurlaubs zeigte sich, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs von den Männern überwiegend positiv bewertet wurde, auch wenn fast jeder der betroffenen Männer sehr anstrengende und frustrierende Phasen durchlebt hatte, wie z.B. das Gefühl der

Überforderung, das Erleben alltäglicher Eintönigkeit und die Einschränkung der Freiheiten. Besonders die weitgehende Determinierung des Alltags durch die Bedürfnisse und Trotz- oder Krankheitsphasen des Kindes stellen Stressoren dar, während das intensive Erleben der kindlichen Entwicklung und die Freizeitgestaltung mit den Kindern hervorgehoben wurden. Nach einer kurzen Zeit der Umgewöhnung und Anpassung kamen jedoch alle mit der neuen Aufgabenverteilung insgesamt ganz gut zurecht. Auffällig ist der Zusammenhang mit der Rollenaufteilung vor der Elternschaft: Je partnerschaftlicher die Hausarbeit in dieser Zeit aufgeteilt war, desto leichter fiel den Vätern die Umstellung von Berufstätigkeit auf Kinderbetreuung und Hausarbeit. Abgesehen von Einzelfällen, die in kurzen, belastenden Momenten schon auch gelegentlich an der Richtigkeit der Entscheidung gezweifelt hatten, haben die Männer nie ernsthaft ihren Entschluß bereut. Zwei Drittel derjenigen Männer thematisieren die Veränderungen der finanziellen Situation entweder überhaupt nicht, oder berichteten darüber, daß sich an ihr nichts geändert habe. Dies hat verschiedene Ursachen. Teilweise trugen die Einkünfte der Frauen bereits vor dem Erziehungsurlaub deutlich mehr zum Haushaltseinkommen bei als die des Mannes, teilweise steigerte sich der Verdienst der Frauen, wenn der Mann in Erziehungsurlaub ging.

Wenn sich aus der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs doch erhebliche finanzielle Einbußen ergaben, so konnten sie von den meisten Familien kompensiert werden, da sie sich in der Regel bereits vorher darauf eingerichtet hatten, eine Zeitlang mit weniger Geld auskommen zu müssen. Ein Teil der Familien überbrückte dies mittels finanzieller Rücklagen, andere schränkten ihren Konsum ein und wiederum andere konnten auf finanzielle Transferleistungen der (Schwieger-)Eltern zurückgreifen. Die beruflichen Auswirkungen der temporären Erwerbsunterbrechung erwiesen sich nach Aussage der Männer als wenig problematisch. Allerdings hatte ein Teil der Väter in ihrem ausgeübten Beruf ohnehin keine Aufstiegsmöglichkeiten (mehr), ein anderer Teil war nicht karriereorientiert. Aufgrund der Art, wie der Wiedereinstieg in den Beruf, den ein Teil der Männer bereits vollzogen hat, gehandhabt wurde, ergibt sich der Gesamteindruck, daß der im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerten Arbeitsplatzgarantie tatsächlich Folge geleistet wird.

Darüber hinaus bestätigte sich der Eindruck, daß viele Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, stärker familienorientiert als berufsorientiert sind, was sich auch darin ausdrückte, daß sie zugunsten der Familie den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs reduzierten oder zumindest diese Absicht bekundeten.

Die Auswirkungen ihres Erziehungsurlaubs auf die Partnerschaft sah die Hälfte aller Männer positiv. Vorteilhaft wirkte sich ihrer Meinung nach besonders aus, daß die Partner durch den Rollentausch mehr Verständnis für die Position des anderen aufbringen konnten, wodurch die Kommunikation wieder intensiver wurde. Die teilweise entspanntere und ausgeglichene Stimmung der Frauen durch ihre (wieder aufgenommene) Erwerbstätigkeit trug weiter zum verbesserten Familienklima bei. Aber auch der Wegfall der eigenen berufsbedingten Angespanntheit wirkte hier positiv. Zwar beklagten viele Eltern, daß sie weniger Zeit für die Partnerschaft hätten, seit das Kind da ist bzw. die Kinder da sind. Dies stellte sich jedoch als ein genereller Effekt der Geburt des ersten Kindes dar, und ist weitgehend unabhängig davon, welcher Elternteil Erziehungsurlaub genommen hat.

Als Reaktionen des sozialen Umfeldes wurden sehr verschiedene genannt. Seitens der (Schwieger-)Eltern herrschte oft zunächst Unverständnis über den Erziehungsurlaub des (Schwieger-)Sohnes. Diese Skepsis beruhte häufig auf den traditionellen Einstellungen, daß ein Kleinkind eben die Mutter brauche oder daß ein Mann die Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen, nicht bewältigen könne. Die Reaktionen im Freundes- und Bekanntenkreis und von Arbeitskollegen waren weitaus positiver. Insbesondere von Frauen wurde den Männern im Erziehungsurlaub Respekt und Anerkennung entgegengebracht. Jedoch erfuhren einige Männer auch indirekt Kritik von anderen Männern, meist verdeckt als sog. „spitze Bemerkungen“. Überwiegend negativ reagierten die Arbeitgeber, die ebenfalls mehrheitlich ein gewisses Unverständnis gegenüber den befragten Männern zeigten.

Die Kinderbetreuung wurde bei den befragten Familien überwiegend intern geregelt: Während seines Erziehungsurlaubs war der Mann hauptsächlich dafür zuständig; ging er während der Erziehungszeit einer geringfügigen Beschäftigung nach, arrangierte er seine Arbeitszeit so, daß die Partnerin die Kinderbetreuung leisten konnte. Unterstützungsleistungen seitens des sozialen Netzes kamen in erster Linie von (Schwieger-)Eltern, wobei Männer im Erziehungsurlaub dasselbe Maß an Unterstützung bekamen wie Frauen im Erziehungsurlaub.

Die Befragung der Arbeitgeber deckte folgende Zusammenhänge auf:

Je höher qualifiziert der Mitarbeiter und je höher seine berufliche Position im Betrieb und

je kleiner der Betrieb und

je kürzer der Erziehungsurlaub (Problem: Ersatzpersonal) bzw.

je länger der Erziehungsurlaub (Problem: Ausfall des Mitarbeiters),

desto größer sind die strukturellen Schwierigkeiten des Betriebs, mit dem Erziehungsurlaub und seinen Folgen umzugehen.

Die Rekrutierung von Ersatzkräften für eine durch Erziehungsurlaub temporär freiwerdende Stelle ist – nach Auskunft der Arbeitgeber – um so problematischer,

je höher die berufliche Qualifikation und Position der Stelle, die neu besetzt werden muß,

je kürzer der Erziehungsurlaub genutzt wird, da qualifizierte Kräfte – wenn überhaupt – in den meisten Fällen nur für einen längeren Zeitraum befristet zu bekommen sind,

je häufiger der Erziehungsurlaub wechselt.

Erziehungsurlaub, der im Gesamtzeitraum mehrmals zwischen den Partnern abgewechselt wird, lehnten fast alle befragten Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen ab.

Einige Betriebe stellten generell unbefristete Arbeitsverträge in Aussicht, um Ersatzpersonal für die Stelle zu interessieren. Allerdings stellte sich für die meisten derartigen Betriebe nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters das Problem mit der – nunmehr meist eingearbeiteten – Ersatzkraft.

Hinsichtlich Einstiegshilfen für Mitarbeiter nach dem Erziehungsurlaub zeigten sich Differenzierungen nach der Art des Unternehmens:

Insbesondere große Unternehmen des öffentlichen Dienstes bieten institutionalisierte Einstiegshilfen an (Seminare etc.).

Privatunternehmen sowie kleinere Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes setzen vorrangig auf das Engagement der Mitarbeiter und die Solidarität der Kollegen.

Die Erwartungen an Wiedereinsteiger nach dem Erziehungsurlaub differierten je nach der beruflichen Position des Mitarbeiters in der Hierarchie des Unternehmens:

Je höher qualifiziert jemand ist, um so problematischer gilt eine längere Dauer des Erziehungsurlaubs aus Sicht der Arbeitgeber und um so mehr Einsatz für den Beruf wird auch während des Erziehungsurlaubs erwartet. „Längere Dauer“ heißt bei derartigen Positionen häufig bereits eine Nutzung des Erziehungsurlaubs von über sechs Monaten.

Umgekehrt gilt, daß je geringer die berufliche Qualifikation und je geringer die berufliche Position im Unternehmen sind, um so unproblematischer sind auch die Erfahrungen mit Wiedereinsteigern. Dies gilt sowohl für Privatunternehmen als auch für Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber und Personalchefs hatte bereits Erfahrung mit einem männlichen Mitarbeiter, der Erziehungsurlaubs genutzt hatte. Diejenigen, die solche Erfahrungen noch nicht gemacht hatten, berichteten von ihren Vorstellungen. Aus den Stellungnahmen der befragten Arbeitgeber zeigten sich zusammengefaßt folgende Einschätzungen:

Ob eine Frau oder ein Mann den Erziehungsurlaub nutzt, spielt aus Sicht der meisten Arbeitgeber keine Rolle.

Wichtig ist jedoch die Differenzierung nach der beruflichen Position des Arbeitnehmers, wobei hier indirekt das Geschlecht insofern zum Tragen kommt, als in fast allen befragten Unternehmen die Leitungspositionen fast ausschließlich von Männern besetzt sind.

Kaum ein Arbeitgeber würde den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters jedoch aus generellen Erwägungen heraus begrüßen.

Als Reaktion der Arbeitskollegen auf einen Mann im Erziehungsurlaub werden in den meisten Betrieben – insbesondere im öffentlichen Dienst – differenzierte bis neutrale Reaktionen antizipiert. Dagegen reiche in etwa der Hälfte der befragten Betriebe aus der Privatwirtschaft die Reaktionen – aus Sicht der Arbeitgeber – von Unverständnis über Häme bis zu Ablehnung.

Als Probleme beim Wiedereinstieg wurden am häufigsten genannt:

die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz, was in den meisten Betrieben kaum möglich ist,

der Umgang mit den – dann eingearbeiteten – Ersatzkräften nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters. Obwohl viele Betriebe diese Kräfte gerne behalten wollen, ist es ihnen aufgrund der Arbeitslage nur selten möglich.

Als Tendenz zeigte sich aus den Stellungnahmen der Arbeitgeber: Je kürzer der Erziehungsurlaub und je spezialisierter die Qualifikation des Mitarbeiters, um so wahrscheinlicher ist der Erhalt des alten Arbeitsplatzes.

Insgesamt hatten die wenigsten Betriebe ein Interesse daran, den Anteil der Männer, die Erziehungsurlaub nutzen, zu erhöhen. Eigene Initiativen der Unternehmen, männliche Mitarbeiter in ihrem Wunsch, Erziehungsurlaub zu beantragen, zu unterstützen, sind künftig kaum zu erwarten. Dies ist weniger eine Frage des Geschlechts und Ausdruck einer entsprechenden Diskriminierung. Wichtiger ist hier die Frage der beruflichen Position des Arbeitnehmers: Je höher diese ist, desto problematischer ist sein Ausfall aufgrund des Erziehungsurlaubs. Da in nahezu allen befragten Betrieben die Leitungsfunktionen durch Männer besetzt sind, kommen damit bei der Beurteilung des Erziehungsurlaubs durch die Betriebe indirekt geschlechtsspezifische Faktoren letztendlich doch zum Tragen.

8.2 Diskussion

Im ersten Kapitel wurden die Überlegungen angestellt, welche sozialstrukturellen, betrieblichen, familienstrukturellen und individuellen Bedingungen wohl die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Männer erschweren bzw. verhindern und welche ihre Teilnahme eher fördern. Die Tatsache, daß nur eine Minderheit der Männer vor der Geburt des Kindes Erziehungsurlaub überhaupt in Erwägung zieht, und nur sehr wenige dann tatsächlich Erziehungsurlaub nehmen, belegt, daß in der Bundesrepublik derzeit die Gründe gegen eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer weit überwiegen. Auf der makrostrukturellen Ebene spielen die kulturell verankerte traditionelle Vaterrolle und die ebenfalls kulturell gestützte traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie eine wichtige Rolle. Dasselbe gilt hinsichtlich der gesellschaftlich begründeten Erwartungen an die berufliche Karrieren der Männer und der nach wie vor bedeutsamen, geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Auf betrieblicher Ebene ist die Einschätzung der Arbeitgeber bedeutsam, die überwiegend negative Auswirkungen befürchten, wenn Männer Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Dies trifft insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben zu. Entgegen der Vermutung werden diesbezüglich zwischen Frauen und Männern grundsätzlich keine Unterschiede gemacht; jedoch ergeben sich indirekt Diskriminierungen: Da es vor allem Männer sind, die eine höhere berufliche Position innehaben und daher im Betrieb schwerer zu ersetzen sind, scheint deren Vertretung problematischer zu sein als bei Frauen. Für die Einschätzung der Arbeitgeber sind aber zu-

nächst und vordergründig ganz pragmatische innerbetriebliche Überlegungen ausschlaggebend.

Auf betrieblicher Ebene spielen nach wie vor negative Sanktionierungen verschiedenster Art, insbesondere von Seiten der KollegInnen, eine wichtige Rolle. Diejenigen der Männer, die Erziehungsurlaub beantragen, müssen ihre Entscheidung gegenüber KollegInnen, aber auch gegenüber Vorgesetzten aus einer defensiven Position heraus „legitimieren“.

Auf familialer Ebene sind finanzielle Gründe wichtig, denn in den meisten Fällen wäre der Einkommensverlust der Familie, als Konsequenz der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaus, durch den Mann erheblich höher, so daß eine Entscheidung dafür „irrational“ erscheint. Auch die beruflichen Nachteile, die Männer in Kauf nehmen müßten, werden unter Berücksichtigung der Interessen der Familie von beiden Partnern höher eingeschätzt als berufliche Nachteile, die sich für die Frau ergeben könnten.

In den meisten Fällen gibt es keine große Diskussion darüber, wer den Erziehungsurlaub nehmen soll. Beide meinen übereinstimmend, daß dies die Frau tun sollte. Viele Frauen „beanspruchen“ übrigens geradezu den Erziehungsurlaub für sich. Hier spielen nach wie vor traditionelle, geschlechtsspezifische Partner-, Vater- und Mutterleitbilder eine entscheidende Rolle.

Einflußfaktoren auf der Makroebene, der familialen bzw. individuellen Ebene, die eine Entscheidung der Männer gegen den Erziehungsurlaub begünstigen, hängen konsistent zusammen, ebenso Einflußfaktoren auf den unterschiedlichen Ebenen, die tendenziell einer positive Entscheidung der Männer für den Erziehungsurlaub beeinflussen.

In Kenntnis der Ergebnisse kann also festgehalten werden, daß die Schaffung einer gesetzlichen Option des Erziehungsurlaus für Männer, das Verhalten der Männer wenig beeinflußt. Auch die Abschaffung von geschlechtsspezifischen Bildungs- und Ausbildungsbeschränkungen zeigte diesbezüglich wenig Wirkung. Das gleiche gilt für die Durchsetzung des Gebots der Gleichberechtigung hinsichtlich der Erwerbstätigkeit. Vermittelt über die darauf folgende Zunahme des Frauenanteils in höheren beruflichen Positionen und Einkommensklassen kann dagegen eine gewisse Veränderung, nämlich eine Abnahme der Bedeutung der Rolle als Familienernährer für den Mann zugunsten eines egalitären Rollenverständnisses beobachtet werden.

In diesem Zusammenhang erweist sich auch die Veränderung der Vaterrolle „neue Vaterschaft“ und die damit zusammenhängende Emotionalisie-

rung der Vater-Kind-Beziehung als sehr bedeutsam. Es kann nachgewiesen werden, daß im Falle einer hohen beruflichen Position und höherem Einkommen der Frau und der damit verbundenen steigenden Wertschätzung der Berufstätigkeit der Partnerin die Männer eher bereit sind, Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Dennoch überwiegen gegenüber solchen Faktoren, die eine Entscheidung der Männer für den Erziehungsurlaub tendenziell erleichtern, gegenwärtig jene Bedingungen, (sowohl auf sozialstruktureller und betrieblicher als auch auf familialer und individueller Ebene), die die Entscheidung der Männer für den Erziehungsurlaub eher erschweren und eine Entscheidung dagegen nahelegen oder sogar erzwingen.

8.3 Empfehlungen

Die meisten der befragten Männer sind der Meinung, daß die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt einer stärkeren Beteiligung von Männern am Erziehungsurlaub im Wege stehen. Sie sind der Meinung, daß durchaus mehr Männer Erziehungsurlaub nehmen würden, wenn sie nicht mit negativen beruflichen Konsequenzen und Sanktionen, wie beispielsweise einem Knick in ihrer beruflichen Karriere oder gar dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu rechnen hätten.

Mit deutlichem Abstand am häufigsten genannt wurden Veränderungen, die sich auf die bestehenden Arbeitszeitmodelle beziehen. Fast drei Viertel der Männer sprechen sich daher auch für mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit durch Gleitzeitregelungen aus. Insbesondere Mitarbeiter kleinerer Betriebe – wo dies noch seltener realisiert sein dürfte – versprechen sich davon eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Forderung nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen wird von ca. jedem zweiten Befragten unterstützt, quer durch alle Gruppen. Bei derselben Forderung für Männer scheiden sich jedoch die Meinungen: Hier sind es vor allem die besser ausgebildeten Männer in Westdeutschland mit einem höheren Haushaltseinkommen, die sich kürzere Arbeitszeiten und damit verbundene Verdienstauffälle leisten können.

Daß sich die Betriebe in irgendeiner Form bei der Kinderbetreuung engagieren, war neben den Arbeitszeiten der am häufigsten genannte Wunsch in diesem Bereich. Zwei von drei Männern schlagen vor, ein größeres Angebot an betrieblichen oder betriebsnahen Einrichtungen für die Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen, um eine Kombination von Elternschaft

und Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Für ideal halten manche eine Betreuung der Kinder innerhalb des Betriebes, so daß lästige Wegstrecken und Diskrepanzen zwischen Öffnungszeiten des Kindergartens und den Arbeitszeiten vermieden werden könnten.

Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage besonders in Ostdeutschland wird besonders hier der Vorschlag einer besseren Arbeitsplatzgarantie bei Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub an zweiter Stelle hinter dem eines höheren Erziehungsgeldes genannt. Insbesondere als Arbeiter und Meister beschäftigte Männer, die sich aufgrund eines ohnehin geringen Familieneinkommens um so stärker um ihren Arbeitsplatz sorgen, denken an eine solche Verbesserung.

Viele Befragte äußerten Veränderungswünsche, die sich direkt auf das Erziehungsgeld und den Erziehungsurlaub beziehen. So wünschten sich einige Paare beispielsweise eine Verlängerung der Zahlung des Erziehungsgeldes auf drei Jahre. Vorwiegend handelt es sich dabei um Paare aus Bundesländern, in denen es zur Zeit der Befragung kein Landeserziehungsgeld gab. Eine Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland fällt bei der Forderung nach einer Erhöhung des Erziehungsgeldes auf: Während im Westen zwei Drittel der Männer diesen Wunsch unterstützen, tun dies in den neuen Bundesländern neun von zehn Männern, insbesondere Befragte mit geringerem Haushaltseinkommen. Die Befürworter eines höheren Erziehungsgeldes sind vor allem als Arbeiter, Meister sowie Beamte im einfachen und mittleren Dienst mit geringeren Einkommen und schlechteren Aufstiegschancen tätig. Bei den jüngeren Jahrgängen ist diese Forderung ebenfalls verstärkt anzutreffen.

Für viele Paare ist die zeitliche Abstimmung der Kinderbetreuung zwischen dem Ende des Erziehungsurlaubs und dem Beginn der institutionellen Kinderbetreuung problematisch. Sie sind der Ansicht, entweder solle der Erziehungsurlaub bis zum tatsächlichen Kindergarteneintritt dauern, oder das Kind sollte mit drei Jahren einen rechtlich und faktisch garantierten Betreuungsplatz zur Verfügung gestellt bekommen. Eine Verlängerung des dreijährigen Erziehungsurlaubs unterstützen mit rund einem Drittel aber nur relativ wenige Männer. Es sind dies verstärkt Angehörige unterer Statusgruppen, Arbeiter, Meister, Beamte im einfachen und mittleren Dienst mit einem relativ niedrigen Familieneinkommen und schlechten Aufstiegschancen.

Gefragt nach Vorschlägen, die ihrer Einschätzung nach ihre Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nehmen, erhöhen würden, nannten die Männer folgende Maßnahmen (nach Häufigkeit der Nennungen):

- höhere Anerkennung für „Familienarbeit“ in der Gesellschaft
- flexiblere Arbeitszeiten durch Gleitzeitregelungen
- höheres Erziehungsgeld
- Erziehungsurlaub müßte auch für Männer selbstverständlicher sein
- mehr Einrichtungen betrieblicher oder betriebsnaher Kinderbetreuung
- Garantie des Arbeitsplatzes nach dem Erziehungsurlaub
- höhere gesellschaftliche Anerkennung für Männer, die nicht nach Karriere streben
- mehr Teilzeitarbeit auch für Männer
- Möglichkeit für unbezahlten Urlaub bei Bedarf
- mehr Teilzeitarbeit für Frauen
- Verlängerung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs

Die vorgebrachten Vorschläge und Anregungen lassen sich grob in drei Kategorien gliedern:

- allgemeine Vorschläge auf gesamtgesellschaftlicher Ebene
- wünschenswerte Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt
- konkrete Anregungen zur Ausgestaltung der familienpolitischen Maßnahmen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub.

Verstärktes Gewicht erhalten die meisten dieser Vorschläge dadurch, daß sie signifikant häufiger gerade von den Männern angegeben werden, die sich durch eine hohe Bereitschaft, Erziehungsurlaub zu nehmen, von anderen unterscheiden.

Nach Meinung der Arbeitgeber ist es unbefriedigend, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen vor allem des Mittelstandes und kleiner Betriebe nicht gerecht werden. Exemplarisch sehr deutlich wird dies anhand der gesetzlichen Möglichkeit zur mehrmaligen Teilung des Erziehungsurlaubs. Die meisten Betriebe zeigten sich hier wenig flexi-

bel und sprachen sich deshalb dagegen aus. Der finanzielle und organisatorische Aufwand für die Beschaffung einer Ersatzkraft oder die Umverteilung der Arbeit sind insbesondere für kleine Betriebe immens und verschlechtern überdies langfristig das Arbeitsklima. Die Folgen haben häufig die Arbeitnehmer zu tragen: Die Arbeitsplatzgarantie bis zum Ende des Erziehungsurlaubs schützt sie nicht vor einer Kündigung kurz nach Beginn ihres Wiedereinstiegs.

Bei künftigen sozialpolitischen Maßnahmen sollten deshalb nach Meinung der Arbeitgeber u.a. folgende Faktoren mitbedacht werden:

Die Ergebnisse zeigen, daß eine ganze Reihe von Arbeitgebern insbesondere in der Privatwirtschaft mit dem Begriff „Erziehungsurlaub“ durchwegs negative Eigenschaften assoziieren: Dem Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub wird implizit Untätigkeit, Faulheit etc. – eben eine Form von „langem Urlaub“ – unterstellt. Auch wenn dies so deutlich kaum formuliert wurde, klang eine derartige Beurteilung immer wieder an. Eine realistischere Benennung seitens des Gesetzgebers könnte hier langfristig das Klima verändern.

Nur ein Bewußtseinswandel kann Männer motivieren, Erziehungsurlaub zu nutzen. Mehr Aufklärung, mehr betriebliche Initiativen könnten zumindest die sozialen Reaktionen im betrieblichen Umfeld beeinflussen. Erst aufgrund einer positiven Umdeutung von Erziehungsurlaub werden Männer langfristig ihren Teil zur Kinderbetreuung beitragen.

Langfristig kann nur eine gezielte und verstärkte Förderung den Frauenanteil an Leitungspositionen erhöhen. Unter Umständen tritt dann, wenn auch mit zeitlicher Verzögerung, ein Wandel des Bewußtseins ein, der die Nutzung des Erziehungsurlaubs für Männer attraktiver macht. Solange der Ausfall von Mitarbeitern in Leitungsfunktionen für die Unternehmen aber derart problematisch ist, müßten finanzielle oder steuerliche Anreize die Motivation der Unternehmen fördern. Als Möglichkeit wäre hier auch zu prüfen, inwieweit eine kontinuierliche Mitarbeit während des Erziehungsurlaubs vor allem in kleinen Betrieben bzw. im produzierenden Gewerbe steuerlich zu begünstigen wäre bzw. inwieweit die Einrichtung von Telearbeitsplätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Leitungspositionen im Dienstleistungsbereich und im öffentlichen Dienst staatlich unterstützt werden kann.

Die nachfolgende Abbildung gibt in einer Übersicht nochmals die aus unserer Sicht wichtigsten Ergebnisse auf dieser Ebene wieder (siehe Seite 174).

Charakteristische Merkmale von Familien mit Erziehungsbeurlaubten:

- Gleiche Einkommenshöhe zwischen den Partnern oder die Mutter verdient vor der Geburt mehr
- geringe Karriereambitionen oder keine Karrieremöglichkeiten beim Vater
- Hohe Berufsorientierung bei der Mutter
- Hohe Kind- und Familienorientierung des Vaters und Bereitschaft zur Familienarbeit

Gründe der Väter gegen ihre Beteiligung am Erziehungsurlaub:

- Einbußen im Familieneinkommen
- negative Konsequenzen für die Berufskarriere
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- traditionelle Rollenleitbilder und fehlende Bereitschaft zur Familienarbeit
- wahrgenommene Stigmatisierung

Aus der Sicht der Arbeitgeber:

Faktoren die für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaub von einem Vater

erschwerend sind

- hohe berufliche Qualifikation
- hohe berufliche Position
- lange Dauer des Erziehungsurlaubs
- Klein- oder Mittelständischer Betrieb
- Privatwirtschaftlicher Betrieb
-

erleichternd sind

- niedrige berufliche Qualifikation
- einfache oder mittlere Position
- kurze Dauer des Erziehungsurlaubs
- Großunternehmen
- Öffentlicher Dienst

Literatur

- Bäcker, G./Stolz-Willig, B. (1994): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft. Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Band 30.2 in der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Bartmann, M./Zierau, J. (1995): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mittelständischen Betrieben für mithelfende und mitarbeitende Familienangehörige sowie Selbständige. Ergebnisbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 47, Stuttgart/Bonn/Köln.
- Birk, R. (1994): Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? Gutachten für den 60. Deutschen Juristentag. In: Neue Juristische Wochenschrift, 47, 16-19.
- Birk, R. (1995): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als arbeitsrechtliches Problem. In: Habisch, A. (Hg.): Familienorientierte Unternehmensstrategie. Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm. München.
- Birkelbach, Kl.W. (1998): Berufserfolg und Familiengründung. Lebensverläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion. Opladen/Wiesbaden.
- Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (1984): Familie und Arbeitswelt. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz.
- Dahmen-Breiner, M./Dorbat, R. (1993): Beruf kontra Familie? Wie Unternehmen von Mitarbeiterorientierter Personalarbeit profitieren. Neuwied.
- Deutsches Jugendinstitut – Arbeitsgruppe Familienpolitik (1994): Auswirkungen und Einschätzungen familienpolitischer Maßnahmen für Familien mit Kindern unter 6 Jahren im europäischen Vergleich. München.
- Deutsch-Stix, G./Janik, H.M. (1993): Hauptberuflich Vater: Paare brechen mit Traditionen. Wien.
- Engelbrech, G. (1997): Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West-Vergleich. In: IAB Kurzbericht Nr. 8/1997.
- Engelbrech, G./Gruber, H./Jungkunst, M. (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1997.
- Fthenakis, W. (1989): Väter, 2 Bände, München.

- Garhammer, M. (1995): Flexible Arbeitszeiten – familienfreundliche Arbeitszeiten. In: Habisch (Hg.): Familienorientierte Unternehmenstheorie, S. 67 – 91. München/Mehring.
- Gonser, U./Helbrecht-Jordan, I. (1994): „...Vater sein dagegen sehr!“ Wege zur erweiterten Familienorientierung von Männern. Bielefeld.
- Gräbe, S. (Hg.) (1992): Alltagszeit – Lebenszeit: Zeitstrukturen im privaten Haushalten, Frankfurt/M.
- Habisch, A. (Hg.) (1995): Familienorientierte Unternehmensstrategie. Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm. München.
- Hemmer, E. (1994): Vorstellungen für eine praxisorientierte Arbeitswelt der Zukunft. Die Unternehmens. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Frauen und Jugend. 30.1, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Hoff, A. (Hg.) (1987): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neue Forschungsergebnisse im Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis. Schriftenreihe des Ministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, 230, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Höpflinger, F./Charles, M./Debrunner, A. (1991): Familienleben und Berufsarbeit. Zum Verständnis zweier Lebensbereiche. Zürich.
- Institut für Demoskopie Allensbach (1993): Der partnerschaftliche Mann: Einstellungen und Verhaltensweisen. Materialien zur Frauenpolitik, 31. Bundesministerium für Frauen und Jugend, Bonn.
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (1990): Betriebliche Wirkungen des Erziehungsurlaubs. Zusammengefasste Ergebnisse. Hannover.
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (1991): Betriebliche Wirkungen des Erziehungsurlaubs. Erfahrungen mit der Anwendung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BErzGG), Materialien, 151, Hannover.
- Institut für praxisorientierte Sozialforschung (1992): Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Stuttgart.
- Institut für praxisorientierte Sozialforschung (1992): Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Frauen und Jugend. 18, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Keddi, B./Seidenspinner, G. (1991): Arbeitsteilung und Partnerschaft. In: Bertram, (Hg.): Die Familie in Westdeutschland. Stabilität und Wandel familialer Lebensformen. Opladen, 159-192.
- Köbl, U. (1994): Welche Maßnahmen anempfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? In: Juniterzeitung, 49, 17, 840-851.

- Köppinger, D./de Graat, E. (1994): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft. Enderbericht des Forschungsberichtes. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, 30.1. Stuttgart/Berlin/Köln.
- Körner-Damman, M. (1997): Veränderte Erwerbs- und Familienstrukturen als Voraussetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In: Neue Juristische Wochenzeitschrift, 47, 3, 339-364.
- Kössler, R. (1984): Arbeitszeitbudget ausgewählter privater Haushalte in Baden-Württemberg. Materialien u. Berichte der Familienwissenschaftlichen Forschungsstelle, Heft 12, Stuttgart.
- Krüselberg, H.-G./Ange, M./Hitzenbrecher, M. (1986): Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets – Die Ansatzpunkte der „Neuen Haushaltsökonomie“ für Familienpolitik. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie u. Gesundheit. Bd. 182, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Künzler, J. (1994): Familiäre Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. Bielefeld.
- Leipert, Ch./Opielka M. (1997): Konzept Erziehungsgehalt 2000. ISÖ-WP 6/97. Bonn.
- Lewis, R. (1986): Men's Changing Roles in Marriage and the Family. Marriage and the Family Review 9: 1-10.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen Baden-Württemberg (Hg.) (1991): Internationaler Fachkongress „Mütter und Väter zwischen Erwerbsarbeit und Familie“. Dokumentation. Stuttgart.
- Peinelt-Jordan, K. (1996): Männer zwischen Familie und Beruf. Ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. München.
- Pfarr, H. (1994): Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? In: Zeitschrift für Rechtspolitik, 27, 8, 309-314.
- Pfau-Effinger, B. (1994): Sozio-kulturelle Grundlagen der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa. In: Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? In: Beckmann, P./Engelbrech, G. (Hg.): Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 179, Nürnberg.
- Pleck, J. (1979): Men's Family Work. Three Perspectives and some New Date. The Family Coordinator 28. 481-488.
- Pleck, J. (1982): The Work-Family Role System, In: Kahn-Hut, R. et al (Hg.) Women and Work. Problems and Perspectives, New York.

- Rost, H./Schneider, N.F. (1994): Familiengründung und Auswirkungen der Elternschaft. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1994, 34-57.
- Rost, H./Schneider, N.F. (1995): Differentielle Elternschaft – Auswirkungen der ersten Geburt auf Männer und Frauen. In: Nauck, B. u. Onnen-Isemann, C. (Hg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung, Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet, S. 177-194, Neuwied.
- Schilling, G./Groß, H. (1992): Studien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln.
- Schnack D., Gesterkamp, Th. (1996): Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek b. Hamburg.
- Schneewind, K.A./Vaskovics, L.A./Backmund, V./Buba, H.P./Rost, H./Schneider, N.F./ Sierwald, W./Vierzigmann, G. (1992): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Band 9 in der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Schneewind, K.A./Vaskovics, L.A./Gotzler, P./Hofmann, B./Rost, H./Schlehlein, B./ Sierwald, W./Weiß, J. (1996): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Endbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 128.1, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Schneewind, K.A./Vaskovics, L.A./Gotzler, P./Hofmann, B./Rost, H./Schlehlein, B./ Sierwald, W./Weiß, J. (1996): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Kurzdarstellung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 128.2, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Schulz, R. (1990): Unterschiede in der Zeiteinteilung von erwerbstätigen Frauen und deren Entlastung durch Partner mit und ohne Kinder. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaften, 16, S. 207-236.
- Schwarz, W./Schwarz, Th./Vogel, C. (1991): Mütter und Väter zwischen Erwerbstätigkeit und Familie: Probleme-Praxisbeispiele-Orientierungshilfen. Stuttgart.
- Schwerdtner, K. (1993): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eine Aufgabe für unternehmerische Personalpolitik. Beispiel: Die Hoechst AG. In: Personalführung, 26,2, 134-139.
- Statistisches Bundesamt (1994): Statistisches Jahrbuch. Wiesbaden.
- Stolz-Willig, B. (1991): Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Teilzeitarbeit und Familienpause als Königsweg? In: WSI-Mitteilungen, 44, 22, 66-74.
- Strümpel, B. u.a. (1989): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern. Berlin.

- Vaskovics, L.A./Rupp M. (1995): Partnerschaftskarrieren. Entwicklungspfade nichtehelicher Lebensgemeinschaften, Opladen.
- Vaskovics, L.A./Rupp, M./Hofmann, B. (1997): Lebensverläufe in der Moderne: Nichteheleiche Lebensgemeinschaften. Eine soziologische Längsschnittstudie, Opladen.
- Winkel, R. (1995): Zur Lage junger erwerbstätiger Mütter in den neuen Ländern, insbesondere zur Wirksamkeit von Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 100. Bonn.