

## **Vereinbarkeitsentwürfe und –Realisation (Familie/ Beruf) aus väterlicher Sicht**

*Dokumentation der Tagung „Deutschland sucht den „Super-Papa“. Impulse für eine moderne Väterpolitik.“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln*

Vorstellungen von noch kinderlosen Männern über eine familiäre Arbeitsteilung nach einer möglichen Familiengründung und die schließlich realisierte Aufteilung sind in der Literatur bisher wenig beleuchtet. Zumeist fehlt es an Langzeitdaten, die sowohl die Phase vor als auch nach dem Eintritt der Vaterschaft abbilden. Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird bisher primär als Frauenproblem wahrgenommen. Unter Verwendung von qualitativen und quantitativen Langzeitdaten möchte ich hier das Balancieren der beiden Bereiche aus väterlicher Sicht darstellen. Welche Vorstellungen über familiäre Arbeitsteilung bei Elternschaft hatten die heutigen Väter in ihrer noch kinderlosen Zeit? Welche Aufteilung realisierten sie nach der Geburt des ersten Kindes?

Die Ausarbeitung basiert auf einem Forschungsprojekt „Mütterliche Wiedereinstiege in den Beruf“, das mit Mitteln der Fritz-Thyssen-Stiftung gefördert wurde. Empirische Grundlage bilden die Daten des Hamburger Biografie- und Lebenslauf-Panel (HBLP). Seit 1980 wird in dieser Studie eine Teilstichprobe der Hamburger Schulabschlusskohorte von 1979 kontinuierlich in Form von Fragebögen (quantitativ) und themenzentrierten Interviews (qualitativ) zu ihrem Werdegang in den Bereichen Bildung, Familie und Beruf befragt. Die Befragungen erfolgten in einem durchschnittlichen Befragungsrhythmus von achtzehn Monaten. Für den Herbst 2010 ist die 20. Erhebung geplant.

Zur Einschätzung der Datenbasis stelle ich zu Beginn relevante Grundlagen der Studie vor (1.1 bis 1.3). Innerhalb der vergangenen dreißig Jahre – seit Beginn der Studie – sind etwa zwei Drittel unserer Samplemitglieder Eltern geworden. Ein Drittel ist bis heute kinderlos geblieben. Unter Verwendung von Daten zur schulischen und beruflichen Bildung erfolgt ein Vergleich der beiden Gruppen (2.). Die Daten über die Erwerbsbiografien der Väter zeigen zumeist wenig Aufschluss auf die Arbeitsteilung innerhalb der Familien. Aus diesem Grund erfolgte anhand der Erwerbsdaten der Partnerin eine Clusterbildung. Die Clusterzugehörigkeit gibt an, in welchem Umfang die Partnerin erwerbstätig ist (3.). Anhand von Interviewauszügen folgen Statements der damals noch kinderlosen Männer über ihre Vorstellungen über eine Aufteilung von Verantwortungsbereichen zwischen den Elternteilen

nach der Geburt eines Kindes (4.). Im Vergleich zur tatsächlichen Teilung werden die Diskrepanzen von Antizipation und Realisation deutlich (5.1.). Erfahrungen der Väter im ersten Lebensjahr des ältesten Kindes, Probleme der Vereinbarkeit der Bereiche Beruf und Familie während der Kinderzeit des Nachwuchses und väterliche Strategien im Handling der Vereinbarkeitsproblematik werden im nächsten Abschnitt dargestellt (5.2., 5.3.). Eine kurze Zusammenfassung bildet den Abschluss (6.)

## 1. Einführung

### 1.1. Darstellung der Studie

Aus der Grundgesamtheit der Hamburger Jugendlichen, die 1979 die Schule mit Haupt- oder Realschulabschluss, Abitur bzw. ohne Abschluss verließen, erfolgte die Zusammenstellung des Samples nach dem Prinzip der mehrstufigen Auswahl (vgl. Friedrichs 1980: 130<sup>1</sup>). Der Anteil der verschiedenen Schulabschlüsse entsprach weitgehend dem der Hamburger Schulentlassene des Jahrganges.

Schulabschluss	Hamburg (%)	Sample (%)
Ohne Abschluss	9	8
Hauptschulabschluss	36	38
Realschulabschluss	36	35
Abitur	19	19
	100	100

Quelle: Beekhuis, Friebe, Toth 1983: 43<sup>2</sup>

### 1.2. Das Thema „Familiengründung“ in der Studie

Der Fragebogen war zu Beginn der Erhebung auf die Lebensumwelt von Jugendlichen ausgerichtet. Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Partnerschaftserfahrungen sowie der erste Auszug aus dem Elternhaus waren Schwerpunkt-Themen.

Die Erfragung von Vorstellungen der Gründung einer eigenen Familie war innerhalb der Interviews ab Beginn (1980) präsent. Die Frage lautete im Leitfaden: Was halten Sie von „Familie gründen“, so richtig heiraten und Kinder kriegen“. Entsprechend der Lebenssituation der zumeist jugendlichen Teilnehmenden fand sie in der konkreten Interviewsituation eine Abwandlung in der Form: „Was hältst Du eigentlich von Familie gründen? So richtig mit

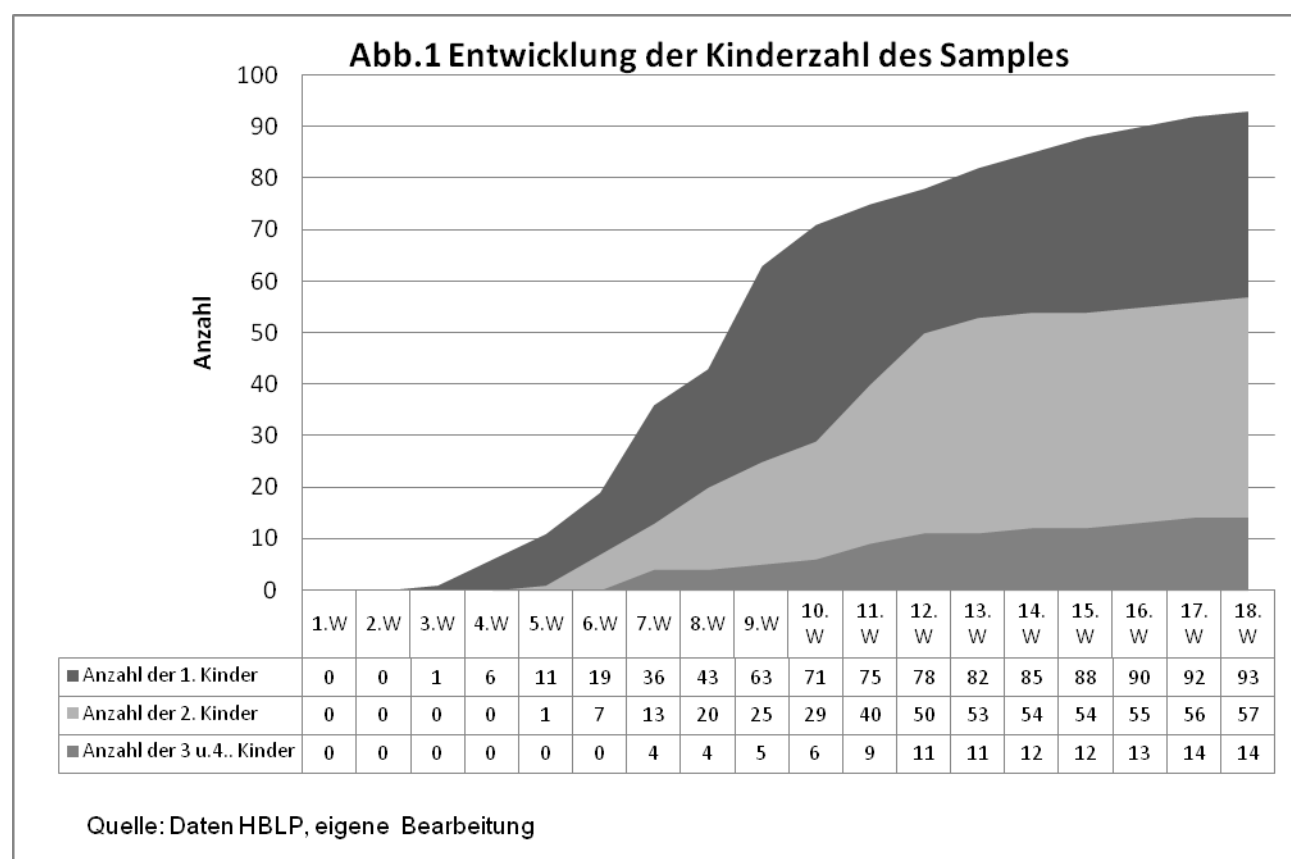
<sup>1</sup> Friedrichs, Jürgen (1980): Methoden empirischer Sozialforschung. Westdeutscher Verlag.

<sup>2</sup> Beekhuis, W.; Friebe, Harry; Toth, Stephan (1983): Hamburger Jugendstudie: Jugend beim Übergang von der Schule in den Beruf. In: Friebe, Harry (Hg.): Von der Schule in den Beruf. Westdeutscher Verlag.

heiraten und Kinder kriegen?“. Die Antworten der jungen Menschen zeigte ein geschlechtsdifferentes Antwortverhalten: Die jungen Frauen hatten bereits mehr oder weniger konkrete Vorstellungen das „Timing der ersten Geburt“. Fokus für die nächsten Jahre war erst einmal der Abschluss einer Berufsausbildung mit anschließender Erwerbsarbeit. Die Geburt des ersten Kindes wurde auf einen Zeitpunkt nach dem Erreichen beruflicher Ziele in die Zukunft verlegt.

Auch die jungen Männer waren den Gedanken, später einmal eine Familie zu gründen, nicht abgeneigt. Konkrete Vorstellungen wurden jedoch sehr selten formuliert. Verbreitet formuliert wurde der Zusammenhang „Erst einmal die richtige Frau finden – und dann...“.

Die Geburt des ersten „Sample-Kindes“ erfolge zum Zeitpunkt der dritten Befragungswelle (1983) – vier Jahre nach der Schulentlassung (Abbildung 1). Über sehr frühe Elternschaften können daher keine statistischen Aussagen getroffen werden.



Ein sprunghafter Anstieg von Erstgeburten ist ab der siebten Erhebung zu verzeichnen: Waren bei der sechsten Befragung noch weniger als ein Fünftel der Befragten Eltern geworden, so war es bei der siebten Befragung bereits mehr als ein Drittel. Zum Zeitpunkt der neunten Erhebungswelle (1994) hatten zwei Drittel der Sampleangehörigen mindestens ein Kind und ein knappes Drittel mindestens ein weiteres Kind.

Die Steigerung des Kinderanteils im Sample zog innerhalb der Interview- und Fragebogenkonstruktion eine stärkere Fokussierung von familiären Planungen und Realisierungen nach sich. Schwerpunkte der, zur sechsten und siebten Erhebungswelle durchgeführten, Interviews waren Fragen zu Kinderwünschen und Vorstellungen zur Arbeitsteilung (familiär und beruflich) zwischen den Partnern nach der Geburt des ersten Kindes. In den Fragebögen fand die Erfassung der familiären (Haushalt) und beruflichen Arbeitsteilung (mit Proxyangaben für das andere Elternteil) erstmals in der siebten Welle statt. Eine feste Implementierung erfolgte zur neunten Befragung.

### 1.3. Vergleich zwischen Grund- und Elternsample

Eine Langzeiterhebung mit einem Erfassungsraum von nunmehr dreißig Jahren hat eine Fülle von lebenslaufspezifischen und lebenslaufkonstanten Informationen zu bieten. Ein für Longitudinalstudien typischer Problembereich sind die Samplesterblichkeit<sup>3</sup> und die Nichtteilnahme an einzelnen Erhebungen (wave nonresponse). Innerhalb der letzten Erfassungen nahmen jeweils etwa 130 bis 140 Samplemitglieder teil<sup>4</sup>. Hierin enthalten ist jeweils ungefähr ein Drittel von Sampleangehörigen ohne Kinder.

Zur Erlangung einer ausreichend großen Analysegruppe wurden die Mitglieder der 16. bis 18. Befragungswelle als Grundsample zusammengefasst. Aus ihr erfolgte die Ziehung des Elternsamples. Die Reduzierung auf die Teilnehmenden der letzten Erhebungen erfolgte aus dem Wunsch heraus, ein möglichst stabiles Elternsample zu generieren. Basis für die gezogene Elternstichprobe sind die beantworteten Fragebögen und Interviews von den Samplemitgliedern mit Kind(ern), über die Langzeitdaten vor und nach dem Eintritt der Elternschaft vorliegen. Zur Konstruktion von Erwerbsarbeitsclustern sind Angaben zur Arbeitsteilung während der Kleinkindphase des Nachwuchses von zentraler Bedeutung. Bei drei Männern und sechs Frauen traf die temporäre Nichtteilnahme an der Studie mit der Kleinkindphase des Nachwuchses zusammen. Dieser Informationsmangel führte zum Ausschluss aus dem Elternsample. Die Elternstichprobe umfasst 45 Väter und 48 Mütter. Von 32 Männern und 30 Frauen liegt neben quantitativem Datenmaterial auch Interviewmaterial vor.

---

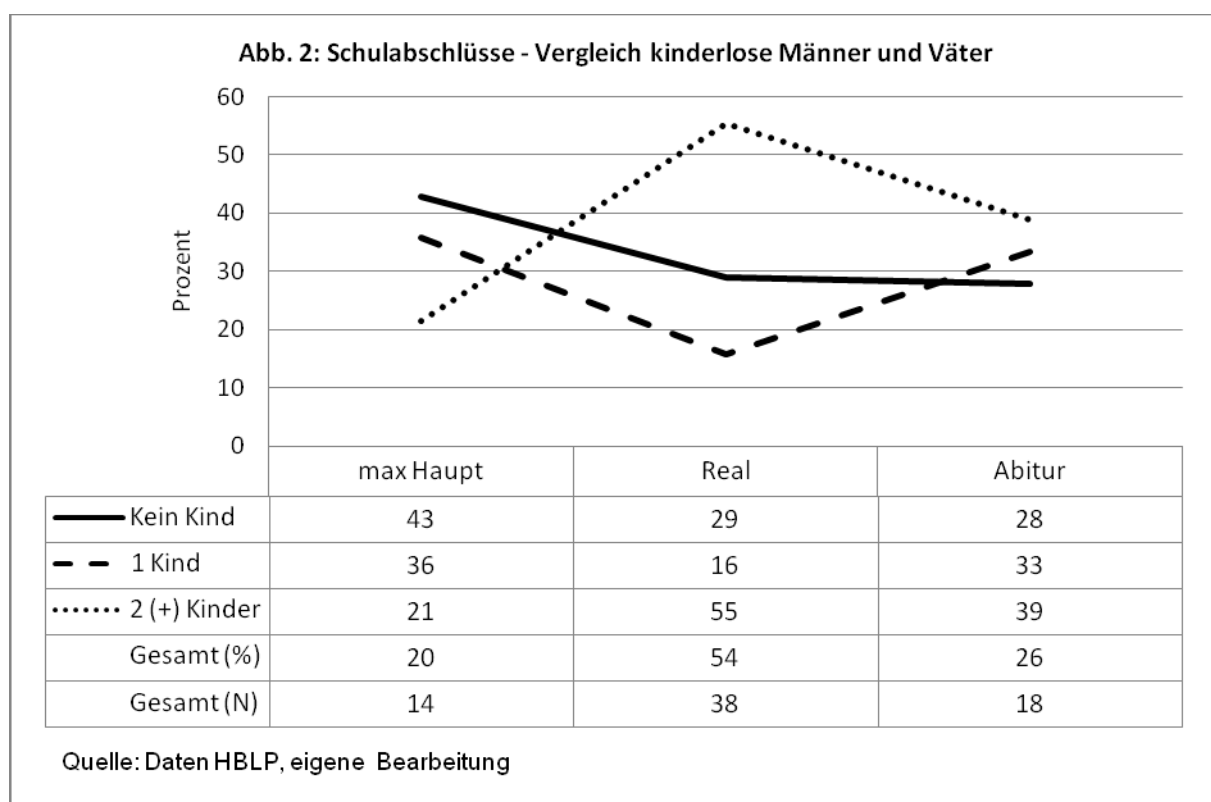
<sup>3</sup> Besonders in den ersten Studienjahren war dies ein Problem, das in der sechsten Welle zur Hinzuziehung eines Ergänzungssamples aus der Grundgesamtheit der Studie führte.

<sup>4</sup> Das Grundsample hat folgende Zusammensetzung nach Schulabschlüssen: Zum Zeitpunkt der Schulentlassung verfügten 25% maximal über einen Hauptschulabschluss, 53% über einen Realschulabschluss und 22% über das Abitur. Innerhalb der Studienzeit ergab sich somit eine Verschiebung von den niedrigen zu den mittleren Abschlüssen. Der Vergleich mit den in Abbildung 2 abgebildeten Prozentwerten (nur Männer) zeigt zudem eine höhere Repräsentanz von Hauptschülerinnen gegenüber Hauptschülern. In umgekehrter Richtung gilt dies für Abiturientinnen und Abiturienten. Mit einer Geschlechterverteilung von 51% Frauen und 49% Männern ist das Sample ausgewogen.

## 2. Wer bleibt kinderlos und wer nicht? Vergleich von Vätern und kinderlosen Männern im Sample

Das Grundsampl – die Teilnehmenden der 16. bis 18. Erhebung – umfasst insgesamt 70 Männer. Hiervon sind 22 bis zur 18. Erhebung (2008) dauerhaft kinderlos geblieben. Was unterscheidet diese Männer?

Dem Schulabschlussvergleich (Abbildung 2) kommt hierbei offensichtlich ein Erklärungswert zu: So sind 43% derjenigen, die die Schule mit maximal einem Hauptschulabschluss verließen, auf Dauer kinderlos geblieben. Von den Realschülern und Abiturienten liegt der Anteil unter einem Drittel (29% bzw. 28%). Auch hinsichtlich der Kinderanzahl sind Abweichungen erkennbar: Die Sampleangehörigen mit niedrigem Schulabschluss leben mehrheitlich in Ein-Kind-Familien – diejenigen mit mittlerem Abschluss überwiegend in Mehr-Kind-Familien. Bei den Abiturienten sind Ein- und Mehr-Kind-Familien recht ausgewogen.



Nach dem Rational-Choice-Ansatz könnte ein Erklärungsansatz im Auswahlverhalten von Frauen bei der Suche nach einem potentiellen Lebenspartner darstellen. Gehen mit dem Schulabschlussniveau spezifische Berufswahlen und damit Verdienstmöglichkeiten einher, so könnten bestimmte Männer eher ausgeschlossen werden. Die Frauen, so könnte argumentiert werden, möchten ihre Familie finanziell gut versorgt sehen – ein durchaus plausibler Erklärungsansatz.

Ich möchte gerne kurz dieser These nachgehen – inwieweit ist der Berufsbereich an den Schulabschluss geknüpft?

Aufgrund der geringen Samplezahl ist eine feingliedrige Unterteilung der Berufsbereiche nicht möglich. Die grobe Gliederung in Frauen<sup>5</sup>- (Männeranteil kleiner als 20%), Männer- (Männeranteil größer als 80%) und Mischberufen (Männeranteil 20 bis 80 Prozent)

	max. Haupt	Real	Abitur	Gesamt
Frauenberuf	7	0	6	3
Mischberuf	21	46	22	35
Männerberuf	71	41	0	36
Studium	0	14	72	26
Gesamt (%)	20	54	26	100
Gesamt (N)	14	37	18	69

Quelle: Daten HBLP, eigene Bearbeitung

wird als ausreichende Grundlage gewertet (Tab. 2). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Frauenberufe typischerweise keine ausreichende finanzielle Grundlage für eine Familie bieten. Klassische Berufsbereiche sind etwa Arzt- oder Zahnarzhelferin. Die Männerberufe umfassen besonders die handwerklichen Bereiche, während Mischberufe häufig innerhalb des kaufmännischen Sektors angesiedelt sind.

In der Tat zeigt sich bei den Erstausbildungen der Männer mit maximal Hauptschulabschluss eine überproportional häufige Ausbildung innerhalb der typischen handwerklichen Männerberufe. Bei den Realschulabsolventen bietet sich ein geteiltes Erscheinungsbild: 41 Prozent durchliefen eine vorwiegend handwerkliche, 46 Prozent eine überwiegend kaufmännische Ausbildung. Jeder Achte absolvierte ein Studium, nachdem er das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg erlangte. Die Abiturienten des ersten Bildungsweges wählten überwiegend eine akademische Ausbildung.

Zur Erklärung der schulwahl-spezifischen Kinderlosigkeit bietet die Verteilung keinen Anhaltspunkt. Wie Tabelle 3 zeigt, sind kinderlose Männer und Väter mit Erstausbildungen in Männer- oder Mischberufe bzw. akademischer

	Kein Kind	Kind	Gesamt
Frauenberuf	0	4	3
Mischberuf	36	34	35
Männerberuf	36	36	36
Studium	27	26	26
Gesamt (%)	32	68	100
Gesamt (N)	22	47	69

Quelle: Daten HBLP, eigene Bearbeitung

Ausbildung in etwa gleich häufig frequentiert. So absolvierte sowohl von den heute Kinderlosen und als auch von den heutigen Vätern jeweils ein gutes Drittel eine Ausbildung in einem Männerberuf. Auch die Anteile von Vätern und Kinderlosen bei den Misch- oder akademischen Berufe sind überaus ähnlich.

<sup>5</sup> Die Gliederung erfolgte gemäß Engelbrecht/ Nagel (2002): Einkommen von Männern und Frauen bei Berufseintritt. IAB-Werkstattbericht Nr. 17, 2002.

Selbst die Berücksichtigung der beruflichen Qualifikationskarrieren (Tab. 4) bietet keinen Anhaltspunkt der Erklärung.

Auf allen Qualifikationsebenen beziehen Kinderlose und Väter fast identische Anteile.

Allein die Tatsache eines Studienabschlusses führt nicht „automatisch“ zur Vaterschaft. Auch der Schloßer ohne weitere Qualifikation wird in einem Fall ein Vater – im anderen Fall bleibt er kinderlos.

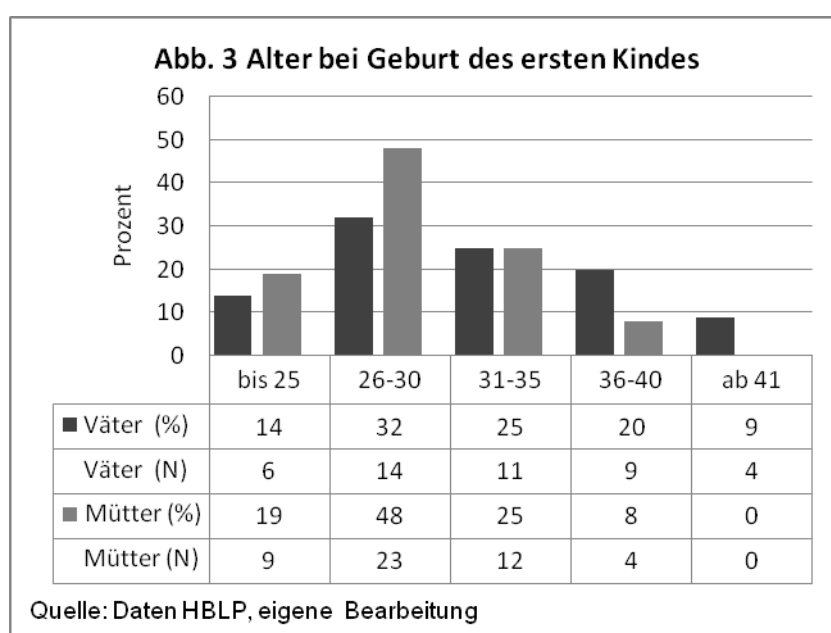
Tab. 4 Vaterschaft nach (Aufbau-)Qualifikation (in Prozent)			
	kein Kind	Kind	Gesamt
ohne Aufbauqualifikation			
ohne Aufbau	32	34	33
Aufbauqualifikation			
Aufbau (nicht akad)	18	15	16
Aufbau (akad.)	23	26	25
Akad. Erstausbildung			
1.Ausb:(Fach)Hochsch	27	26	26
Gesamt (%)	32	68	100
Gesamt (N)	22	47	68
Quelle: Daten HBLP, eigene Bearbeitung			

Die schulabschlusspezifische Kinderlosigkeit kann hiernach nicht primär als Folge beruflicher Qualifikation erklärt werden. Die Erkundung der Rahmenbedingungen von Kinderlosigkeit und Elternschaft wird eine zukünftige Fragestellung des Projekts darstellen.

### 3. Väter aus dem Elternsample

Ich möchte mich jetzt den Vätern aus dem Elternsample zuwenden.

Zu Beginn habe ich bereits darauf hingewiesen, dass sich die Verteilung der Erstgeburten über einen langen Zeitraum hinzog und evtl. weiter hinzieht. Die Abbildung 3 zeigt, die Altersverteilung bei der ersten Geburt. Der jüngste Vater war zum Zeitpunkt der Geburt 22 Jahre alt – der älteste 43 Jahre. Die männlichen Erstvaterschaften zogen sich somit über einen Zeitraum von 21 Jahren hin! Trotz dieser langen Phase ist auch ein verbreitetes Zeitfenster für die Erstvaterschaft erkennbar: Es liegt zwischen 27 und 40 Jahren.



#### Darstellung der mütterlichen Erwerbsarbeits-Cluster

Die Rahmenbedingungen der väterlichen Erwerbskarrieren differieren mit der Berufstätigkeit der Partnerinnen. Will die Mutter wieder in den Beruf zurück kehren, so kann dies für den Vater das Erbringen von Supportleistungen bedeuten. Eine häufige Unterstützung von Vätern unseres Samples besteht beispielsweise in der Übernahme morgendlicher Betreuung und dem Hinbringen des Kindes zum Kindergarten. Kehrt hingegen die Mutter nicht in die Erwerbsarbeit zurück, so ist der Vater von den täglichen Betreuungspflichten häufig freigestellt. Seine primäre Aufgabe besteht in der finanziellen Sicherung der Familie. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Väter keine Vereinbarkeitsleistungen erbringen.

Da die männlichen Erwerbskarrieren kaum quantitative Möglichkeiten der Differenzierung zulassen, wurde anhand der Angaben zu den Erwerbsverläufen der Frauen eine

Clusterbildung unternommen. Die Cluster geben Auskunft darüber, wie in den Familien die Erwerbsarbeit geteilt wird. Weil sich die Phase der Erstvaterschaft über einen langen Zeitraum hinzog und evtl. weiter hinzieht, konstruierte ich einen Ereignisraum, der sich über die ersten zwölf Jahre nach der Geburt des ersten Kindes erstreckt.

Die Abkürzungen „ne“, „spät“, „inst“, „disk“ und „ea“ hinter den Interviewauszügen sind Kürzel der jeweiligen Clusterangehörigkeit der Mütter innerhalb des Samples bzw. der Partnerinnen der Väter im Sample. Anhand der Benennung kann somit auf die Erwerbsarbeitsaufteilung geschlossen werden.

#### Die Cluster im Einzelnen:

- Die Nichterwerbstätigen (ne): Die Partnerinnen sind nach der Geburt des ersten Kindes – bis zum zwölften Lebensjahr des ersten Kindes – nicht wieder in reguläre Arbeitsverhältnisse zurück gekehrt. Sie üben maximal eine geringfügige Tätigkeit aus. Die Männer sind in stabilen Vollzeitberufstätigkeiten.
- Die späten Einsteigerinnen (spät): Die Frauen nahmen – zumeist während der Schulzeit des ersten Kindes wieder eine Erwerbsarbeit in Teil- oder Vollzeit auf. Die verlängerte Familienphase ist nicht durch weitere Geburten begründet (Abgrenzung zu institutionalisierten und kontinuierlichen Einstiegen). Zumindest in der Phase der Nichterwerbstätigkeit ist die kontinuierliche männliche Vollzeitberufstätigkeit typisch.
- Institutionalisierte Einstiege (inst): Das Cluster bezieht seinen Namen durch die Institution der dreijährigen Elternzeit und der verbreiteten Nutzung von Kindergärten etc. ab dieser Altersstufe. Rechnerisch wurde für jedes Kind eine Unterbrechungsphase von drei Jahren zugesprochen. Eine Frau konnte somit bei zwei aufeinander folgenden Geburten die Erwerbsarbeit für sechs Jahre unterbrechen.
- Diskontinuierliche Einstiege (dis): Es bestehen Ein- und Ausstiege aus der Erwerbsarbeit, die nicht in einer Geburt begründet sind.
- Kontinuierliche Einstiege (ea): Pro Kind wurde jeweils eine Unterbrechungsphase von 1,5 Jahren (Abstand zwischen den Befragungen) zugewiesen. Die Unterbrechungsphase verlängerte sich entsprechend der Geburtenanzahl.

Aus Darstellungsgründen erfolgt hier die eine grobe Unterteilung in „Vorwiegend nicht Erwerbstätige“ (ne und spät), „Einsteigerinnen“ (inst und disk) und „kontinuierlich Erwerbstätige“ (ea)

#### 4. Vereinbarkeitsentwürfe von Männern vor der Geburt des ersten Kindes

Die befragten kinderlosen Männer sind im Alter von Mitte bis Ende Zwanzig. Sie haben eigene Partnerschaftserfahrungen erworben. Teilweise leben sie bereits mit der zukünftigen Mutter ihres Kindes zusammen. Ich beschränke mich hier auf die Väter, von denen auch Interviews aus der Zeit des ersten Lebensjahres des Nachwuchses vorliegen.

Die Aussagen der Befragten zeigen zwei Konkretionsstufen: Die eine Gruppe verweist auf bereits erfolgte Abstimmungsprozesse mit der Partnerin oder meint, ihre Entscheidung zu kennen. Als Modell wird eine mütterliche Erwerbsunterbrechung nach der Geburt des Kindes vorgestellt. Die eigene Erwerbsunterbrechung wird lediglich aus finanziellen Gründen erwogen, wenn das Einkommen der Partnerin höher als der eigene Verdienst ist.

Ich möchte diese Gruppe anhand von Zitaten vorstellen:

Die mütterliche Erwerbsunterbrechung ist bereits besprochen:

Also, wenn meine Freundin ein Kind bekommt? Ich stelle mir das so vor, dass ich auf jeden Fall arbeite, das geht sonst nicht. [...] Meine Freundin kann, in dem Maße, wie sie es kann, dann auch arbeiten. Ich habe, wenn ich anfangen, mindestens 40 Std. zu arbeiten, und das werde ich tun. Was meine Freundin macht, kann ich nicht sagen, die will auch arbeiten, das wird sie wohl tun. [...] Die arbeitet im Moment selbstständig und kann es sich einteilen. Dadurch ist sie etwas flexibler als ich. Die arbeitet auch schon länger und findet es nicht so schlimm, wenn sie ein Jahr nicht arbeitet. Aber aufhören tut sie halt auch nicht. (inst4, 4.R., Z. 74-105) (Medizinstudent).

Sie würde dann sowieso erstmal Mutterschaftsurlaub nehmen und dann vielleicht nur noch halbtags arbeiten. Darüber haben wir auch schon gesprochen. Vormittags könnte das Kind dann in den Kindergarten. – Ich helfe dann auch im Haushalt mit – das würde schon klappen. (ne4, 4.R., Z. 153-157). (Handwerker)

Die Höhe des männlichen Verdienstes als Kriterium der Aufteilung:

Ja, das möchte sie auch nicht, weil, das haben wir schon alles besprochen. Und ich hab' sogar gesagt, ich wäre bereit, zur Not oder was heißt zur Not, ich wäre sogar bereit, selber Hausmann zu werden, wenn die ökonomischen Bedingungen für mich so schlecht sein sollten, dass die jetzigen weit unterschritten sind. Aber unter der Voraussetzung, dass ich dann eben entsprechendes Geld nach Hause bringen kann, ist das so geregelt oder soll es so geregelt sein, dass meine Frau gern aufhören würde zu arbeiten, zumindest solange, bis das Kind eben reif ist für'n Kindergarten, sprich 3 oder 4 Jahre. Und dann würde sich die Situation eben so darstellen, sie macht den Haushalt und ich den Job und angesprochene Tätigkeiten eben würde ich weitermachen (spät2, 5. R., Z. 234-250).

Beruflich strebt der Befragte noch „bisschen Karriere“ an:

Ja, ich denke mal, dass ich zwar kein aboluter karrieregeiler Typ bin, sondern nur 'n bisschen Karriere machen möchte. Das war mir bisher ja verwehrt. Deswegen hab' ich das Studium gemacht und denke mal, dass ich jetzt so rangeh', so in den nächsten 5 Jahren, mich so'n bisschen beruflich zu etablieren (spät2, 5.R, Z. 68-73) (Student nach

Berufsausbildung).

Die zweite Gruppe berichtet über verschiedene Modelle der Aufgabenteilung. Ihre Aussagen zeigen insgesamt die Nähe zu individuellen Lösungsansätzen. Nach ihren Darstellungen verfügen sie über kein festgefügt geschlechtsspezifisches Modell. Sie übertragen die primäre Entscheidungskompetenz der Frau oder wollen die Entscheidung von der Lebenssituation abhängig machen.

Tja das kommt auf die Frau drauf an. Wenn die sagt, Mensch, ich will nach acht Wochen wieder arbeiten. Nicht unbedingt, weil man jetzt das Geld braucht, sondern nur, eben weil sie sagt, Mensch, ich hab' Spaß an meiner Arbeit und ich will halt wieder arbeiten. Nä, und der Mann sagt eben auch, Mensch, ich will auch weiterarbeiten, ja dann muss man sich halt die Hausarbeit oder alles, was sonst allgemein privat anliegt, eben ziemlich teilen (ea1, 5.R, Z. 327-334). (Handwerker)

Das wäre je nach den Möglichkeiten, also, wenn meine Partnerin die Möglichkeiten, zeitlichen Möglichkeiten hätte, würde ich's ihr überlassen, ob sie's will, wenn sie's will, dann soll sie's tun, wenn sie weiterhin arbeiten will, dann müsste man eine Hilfe haben, eine Tagesmutter, oder eben, die dritte Möglichkeit, dass ich dafür einspringe und ich es dann tue. Und das müsste man dann eben besprechen und sich dann entscheiden. (ne2, 5.R, Z. 206-213). (Student)

Eine eigene Erwerbsarbeitszeitreduzierung oder -unterbrechung wird als theoretische Option thematisiert. Der Befragte befindet sich zum Zeitpunkt des Interviews noch im Studium:

[...] sehe ich's so, weil ich wie gesagt dieses Studium zu Ende führen will und eigentlich den Beruf, den ich auch nebenbei ausüben könnte, ich könnte ihn voll ausüben, ich könnte ihn nebenbei ausüben, könnte etwas Geld damit verdienen, wenn ich den nur sehr geringfügig ausübe, verdiene ich natürlich auch sehr wenig Geld, und werde also dann natürlich, sag' ich mal, zum Haushalt relativ wenig beitragen können, und wenn eben meine Partnerin nicht arbeiten würde, wäre ich eben in der Situation, mehr arbeiten müssen, um eben das Geld zu haben. Aber das ist relativ offen (ne2, 5.R., Z. 229-240).

Im Zeitverlauf fand eine berufliche Etablierung statt. Die Übernahme einer Familienzeit wird als nicht mehr möglich beschrieben:

(Seufzen) Aktuell ist es so, dass ich, meine Lebenspartnerschaft oder, dass, was ich, jetzt mit ihr zusammen (kurze Pause) machen möchte und eben eine Familie zu gründen, ist das momentan das Wichtigere. Es ist aber so, dass der Alltag mich natürlich sehr stark beherrscht und mein Beruf eben Siebentageberuf ist und das ist leider auch nicht abzustellen (ne2, 8.R., Z. 176-182) (Jurist).

Neben den generellen Erwägungen der Möglichkeit einer eigenen Nichterwerbstätigkeit setzten sich Befragte auch konkreter mit ihrer Teilhabe an der Betreuung des Kindes auseinander. Die beiden berichtenden Männer stellen sich vor, Berufs- und Familienarbeit miteinander in Einklang zu bringen oder die Erwerbsarbeit zu unterbrechen:

Ich würde sehr gern zu Hause bleiben. Ja [...] also, ich denk` schon, dass man da zu

Hause bleiben müsste, erstmal und wer das ist? Das kann ich sein, das könnte aber auch meine Partnerin sein. Das müsste sich dann aus der Situation ergeben. Im Moment könnte ich z.B. gut zu Hause bleiben. Die konkrete Situation hat sich mir noch nicht gestellt. Aber ich könnte mir vorstellen, da so verschiedene Sachen zu machen und auch mich dem Kind voll zu widmen. (Du würdest Dich für ein Kind also voll verantwortlich führen?) Ja, ich denke mal, die Frau hat da sowieso einen Vorsprung, während der Schwangerschaft. Das kann ich so oder so kaum einholen. Aber trotzdem möchte ich da irgendwie eine Beziehung aufbauen. (spät1, 4.R. 87) (Handwerker, freiberuflich).

Ja ich würde mich in meinem beruflichen Engagement zurücknehmen wollen, weil die Anforderungen im Privatleben einfach steigen, so seh' ich das, das muss irgendwie gemacht werden. Von uns beiden, dann natürlich. (Das wär dann auch dein Anspruch, dass ihr beide das auch macht?) Ja (ea4, 5.R, Z. 449-461) (Lehrer).

Es ist nur das Problem, ich bin mehr hier als an der Universität .Das liegt am Lehrangebot. Und wenn man aber, sag ich mal, den ganzen Tag hier ist, dann heißt es ja nicht, dass man den ganzen Tag Zeit hat. [...] Wenn jetzt aber die Frau sagt, na, du bist ja den ganzen Tag zu Hause und ich geh' jetzt arbeiten, und wenn dann den ganzen Tag das Kind da ist, dann kann ich absolut nichts machen, gar nichts. [...] Und das würde natürlich nicht funktionieren. Das heißt, man muss das dann so einteilen, dass ich dann den halben Tag ganz intensiv was mache und sie arbeitet und ich dann die andere Hälfte (ea3, 5.R, Z. 783-801) (Wissenschaftler, Abitur 2. Bildungsweg).

## 5. Väter nach der Geburt des ersten Kindes

### 5.1. Warum Väter keine Familienzeit in Anspruch nahmen

Vor der Geburt des ersten Kindes konnten sich die zukünftigen Väter häufiger eine eigene Erwerbsunterbrechung vorstellen. Tatsächlich wurde uns jedoch nur in fünf Familien von einer väterlichen Familienzeit berichtet.

Die Frage, warum Väter für die eigene Person keine Erziehungszeit in Anspruch nehmen, war zu keinem Zeitpunkt im Fragebogen beinhaltet. Die Väter sprechen diese Möglichkeit von sich aus an. In den Interviews erläutern sie Gründe, die sie von der Inanspruchnahme einer Familienzeit abhielten.

Thematisch lassen sich die Antworten drei Gebieten zuordnen:

- Die hohen Gehaltsdifferenzen zwischen den Elternteilen
- Die Sorge vor Konsequenzen in der Erwerbsarbeit
- Die Entscheidung der Frau zur Familienphase

#### Gehaltsdifferenzen

Zu hohe Gehaltsdifferenzen zwischen den Elternteilen werden von dem Berichtenden als Grund der klassischen familiären Arbeitsteilung berichtet. Als Arzthelferin war die Frau in einem typischen Frauenberuf mit eher geringem Einkommen tätig, während der Mann einen handwerklichen Beruf ausübte:

[...] das ist ne reine Sache des Geldes, ne? Wenn Brigitte arbeiten würde, könnten wir damit nicht leben. Und das ist ne Sache des Geldes. Also ich könnte mir das auch vorstellen, die Kleine auch mal für ein Jahr zu erziehen (ne4, 12. R., Z. 507-519). [...]

In den anderen hier zitierten Familien bestanden in der vorgeburtlichen Zeit keine derartig hohen Gehaltsunterschiede zugunsten des Mannes. Bereits in der vorgeburtlichen Phase wurde die Bedeutung der Einkommensdifferenzen bei der Frage, welches Elternteil die Erwerbsarbeit unterbrechen wird, deutlich. Liegt ein ähnliches Einkommen der Partner vor, so kann zumindest theoretisch eine männliche Erwerbsunterbrechung in Betracht gezogen werden. Die Realisierung wird jedoch erstens durch traditionelle Erwerbsstrukturen gebrochen, in denen die Männer nachteilige Konsequenzen für ihre Erwerbskarriere befürchten. Zweitens ziehen auch gleiche Einkommen nicht zwingend nicht-traditionelle Arrangements nach sich. Die Entscheidung der Frau für eine alleinige Familienphase zeigt die Wirkung einer Normalitätsannahme, nachdem der Mutter nach der Geburt die primäre Verantwortung für das Kind zukommt.

### Berufliche Gründe gegen eine Familienzeit

Zur Geburt des ersten Kindes befinden sich die berichtenden Väter in unterschiedlichen Stationen ihres beruflichen Werdegangs. Die Väter, bei denen die Geburt des ersten Kindes mit dem Beginn eines beruflichen Karriereweges zusammentraf, berichten von der Anforderung einer Entscheidung für eine Familienzeit oder für eine berufliche Karriere:

Und ich war ja nicht ganz der Jüngste. (Ja. Ja.) Dann hat es mit meinem Medizinstudium hingehauen und ich habe dann auch einen Job, eine Stelle bekommen. (Ja) Das ist in Medizin anders als in, in, äh als Lehrerin, oder. Jedenfalls, das war knapp. Damals. Dass ich überhaupt einen Platz bekomme. Eine Stelle bekommen habe. (Hmhm, hmhm) Und da hätte ich auf (betont:) keinen Fall sozusagen (betont:) sofort äh wieder gesagt: Ich mach' jetzt Pause. ( Ja.) Das hat jetzt so, hm, nichts mit Vehemenz zu tun. Das hätte ich mich damals nicht getraut (inst4, 17.R, Z. 1059-1072).

Also, ja wir haben ja, wir haben so vorher überlegt, wie wir das, wie wir das organisieren, ne. Es besteht ja auch die Möglichkeit für mich, Erziehungsurlaub zu nehmen. Aber das war denn so, dass wir denn auch, also es stand denn ja auch, ob ich mich überhaupt auf die Stelle bewerbe, und es ist schon schwieriger in dieser Position, so Erziehungsurlaub zu nehmen. Das geht halt nicht so gut, ne. Weil denn ist die Stelle unbesetzt, und das hat weitreichender Konsequenzen als wenn man jetzt so Lehrer ist (ea4, 9.R., Z. 143-151).

Doch auch in anderen beruflichen Passagen kann die Entscheidung für eine eigene Familienzeit schwer fallen. Da sie über wenig positive Erfahrungen mit gelungenen

Berufswegen von wieder einsteigenden Vätern innerhalb des Betriebes verfügen, befürchten sie auf Dauer negative berufliche Konsequenzen:

[...] also unser Haus [der Betrieb] lässt das hier zu und ist auch offen und freut sich auch damit werben zu können, dass es so etwas gibt. Inwieweit das gerade älteren Kollegen das hier als Unsinn empfinden und wenn die dann für die Weiterentwicklung nicht ganz unwichtig sind. Das vielleicht auch schädlich ist, ist schwer zu-, kann man erst beurteilen, wenn der Kollege in einem Jahr wieder kommen möchte oder wieder kommen wird, definitiv (ne5, 10.R., Z. 648-655).

Das heißt, wenn man in irgendeinem technischen Beruf ist und der Job wird auch freigehalten, aber der kann ja nicht die ganze Zeit unausgefüllt bleiben. Das heißt, dass, wenn, danach wird man dann einen anderen Stand haben, da wieder reinzukommen. Das wird für ne Frau genauso sein, wie für einen Mann. [...] Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und da wäre der Zug dann für mich abgefahren (ne4, 12. R., Z. 535-549)

Obwohl es mich schon reizen würde z.B. jetzt auch einen Teil des Erziehungsurlaubes mal selber zu nehmen. Ähm (Pause), nur in dem Moment wo man in 'ner Führungsposition als Mann ist, ist die Gesellschaft einfach noch nicht so weit oder die meisten Unternehmen noch nicht so weit das zu tolerieren. Und dann kann man sich entscheiden, ähm setz ich mich durch und bleibt die Karriere und letztendlich [bleibt] dadurch auch so ein bisschen die Familie unter Umständen auf der Strecke oder verkneife ich mir das, verlagere meine Aktivitäten (lachend) im Prinzip aufs Wochenende und auf Feierabend und bleib halt im Job und der Familie geht 's dadurch auch gut (spät2, 8.R., Z. 4.33-4.40).

#### Familiäre Gründe gegen eine Familienzeit:

Eine weitere Begründung gegen eine männliche Erwerbsunterbrechung liegt in der Entscheidung der Frau zu alleinigen Familienzeit. Beide Männer hatten vor der Geburt ihre Beteiligung nicht ausgeschlossen:

Wir haben das mal diskutiert, aber meine Frau sagte scherzhaft, aber du willst ja nur deine Doktorarbeit zu Hause schreiben. Sie hat auch quasi im Anschluss an die Geburt auch gleich relativ schnell gesagt, das könne sie sich gar nicht vorstellen. Das wir den Erziehungsurlaub wirklich teilen (ne5, 10.R., Z. 629-635)

Das haben wir vorher so diskutiert. Damals war ich noch selbständig. Da wär' ich eigentlich, hätte ich unter Umständen auch zu Hause bleiben mögen, aber das ist noch mal wieder die Frau gewesen, und - (Hast Du den Eindruck, Ihr seid dann quasi Euch einig geworden über das, was Ihr Euch wünscht oder dass so die Vernunft -) Das war so einvernehmlich eigentlich so. Ja, also ich seh' es auch nicht als einen Abstieg, sich jetzt mit Kindern zu beschäftigen. Und das sieht Claudia eigentlich auch so, Gott sei Dank (spät1, 5.R., Z. 255-267).

## **5.2. Erfahrungen von Vätern im ersten Lebensjahr des ältesten Kindes**

Obleich mehrere Männer eine Familienphase oder eine geteilte Verantwortung für sich in Betracht zogen, realisierte nur ein oben zitierter Mann die aktive Alltagsbeteiligung. Ambitioniert beschreibt der Vater eines 9-monatigen Kindes seine Beteiligung:

Ja das hört sich ganz komisch an aber ich würde sagen, sagen, das sagen bestimmte viele Leute, Fifti Fifti. Wahrscheinlich denken das auch die meisten Männer, dass das wirklich 50% ist, was sie tun. Ich würde sagen bei mir ist das weitgehend so. Weil ich mich sehr viel mit dem Baby beschäftige und versuche alles was ich irgendwie kombinieren kann. Also wenn meine Frau eben todmüde ist dann nehme ich das Baby mit in die Uni. Oder in die Bibliothek oder sonst wohin. Ich füttere, ich wickel, ich steh' auch nachts auf. Allerdings nicht so oft wie meine Frau weil die einen leichteren Schlaf hat. Also ich denke ich mache mehr als die meisten Männer. Ziemlich viel mehr (ea3, 10.R., Z. 649-661).

Hintergrund der Realisierung ist für ihn das hohe Maß an räumlicher und zeitlicher Arbeitsflexibilität:

Aber dadurch, dass ich eben sehr viel zu Hause mache und das nicht zeitabhängig ist, also ich muss nicht um acht Uhr morgens hier sitzen sondern ich kann auch um sechs hier sitzen und kann auch um zehn hier sitzen. Und natürlich muss ich ab und zu [Name Arbeitsstätte] gehen und zur Uni und sowas klar, aber das ist doch anders als wenn man an jeden Tag acht Stunden von zu Hause weg ist. Das bin ich überhaupt nicht (ea3, 10.R., Z. 664-671).

Die Verfügung über Familienzeit der Väter mit Kindern unter einem Jahr steht im Zentrum der Schilderungen. Die Männer beschreiben die Relation von Wunsch und Wirklichkeit. Zeit für die Familie hat einen hohen Stellenwert. Dieser Wunsch konkurriert mit zeitlichen Anforderungen der Erwerbsarbeit:

Nee kann ich nicht gut verbinden. Weil ich den ganzen Tag weg bin. Also ich möchte nicht den ganzen Tag wegbleiben. Ich möchte eigentlich mehr zu Hause sein. Mich mehr mit den beiden anderen beschäftigen. Und äh das geht nicht. Also ich hab' keine Stelle, die das erlaubt. Das find' ich bedauerlich (inst4, 5.R., Z. 135-140)

Im Augenblick geht das natürlich auf den Geist, wenn ich nicht da bin. Aber, meine Frau sagt auch, Brigitte, dass eben halt, die Arbeit ist das, was ich machen muss. Da ist die Familie halt auch versorgt. Und man kann froh sein, dass heutzutage Arbeit noch so viel vorhanden ist, dass man einen sicheren Job hat. Und da muss man halt – das eine was man will und das andere was man muss (ne4, 12.R., Z. 343-349).

Zwei Väter, die in dieser Phase Einfluss auf den zeitlichen Umfang ihres Erwerbsarbeitsengagements haben, sehen die Bereiche Familie und Beruf als gut balanciert an:

Gerade wegen des Winzlings. Gerade deswegen ist das bei mir gut ausbalanciert, weil das die Motivation ist halt arbeitsmäßig ein bisschen kürzer zu treten, es findet entsprechend sogar Akzeptanz und dass ist das Gute an der Geschichte (spät2, 7.R., Z. 1.7-1.9).

Da ich selbständig bin, und ich mir meine Arbeitszeit selbst einteilen kann, stellt sich dieses Problem für mich nicht. Also lassen sich die Ziele gut miteinander vereinbaren (ne2, 11.R., Z. 59-61).

### **5.3. Vereinbarkeitsprobleme und Strategien des Handlings**

In den Interviews berichten die Väter von ihren Schwierigkeiten der Vereinbarkeit der Bereiche Beruf und Familie. Die Lebenssituation der Väter differiert nach dem Erwerbsstatus der Frau. Ist diese nicht, oder nur geringfügig erwerbstätig, so kommt ihnen die Aufgabe des

Familienernährers zu. Diese Position wird in den Berichten der Väter deutlich: Einerseits erhöht sie den Belastung infolge der Versorgung abhängiger Familienmitglieder – andererseits bietet sie Entlastung und Legitimation für gesteigertes Erwerbsarbeitsengagement. Eine andere Situation stellt sich für die Väter, deren Partnerinnen vor der Geburt in qualifizierten und ähnlich honorierten Berufsbereichen tätig waren, und die eine Rückkehr in den Beruf anstreben und realisieren. Ein zeitlich erhöhtes Berufsengagement geht gleichermaßen zu Lasten der Partnerin, die mehr Zeit für die Familie und weniger Zeit in ihren eigenen Beruf aufbringen kann.

Vereinbarkeitsprobleme werden uns von den Vätern dann geschildert, wenn Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis – überlange Arbeitstage oder wechselnde Arbeitszeitbelastung – bestehen. Regelmäßige Arbeitszeiten mit verlässlichen Anfangs- und Endzeiten oder hohe Selbststeuerungsmöglichkeiten (z.B. bei Selbstständigkeit) scheinen familiären Abstimmungsanforderungen entgegenzukommen.

Selbst geringfügige Varianzen der Arbeitszeit können das Risiko einer Destabilisierung des familiären Alltagsmanagements in sich tragen:

Das ist jetzt (betont:) grade eben so - mein Chef fängt nämlich schon an 'Ja ob wir nicht morgens um (betont:) 7 Anfang wollen. Ja. (Betont:) Geht aber nicht weil erst der Kindergarten um halb - oder um (betont:) 7 aufmacht. (Ja, ja. Mhm.) (Betont:) So nun fangen wir zum Glück immer erst um halb 8 an. (Mhm.) Und da hab ich gesagt, eher würd ich das gar nicht schaffen (betont:) hier zu sein. (Mhm.) Um kurz nach 7 bring ich ihn [den Sohn] in Kindergarten, denn muss das alles noch umgezogen - und - ja vielleicht schnackt man auch noch mal n Wort mit einem von den. (Betont:) So und - ich bin immer so - (betont:) kurz vor halb 8 erst in der Firma (ea1, 16.R., Z. 1390-1406).

Im Folgendem werden die beiden Vereinbarkeitsproblematiken von Vätern dargestellt,

- die eine Berufskarriere anstrebten,
- mit überlange Arbeitszeiten oder wechselnde Arbeitszeitbelastung

#### Väter, die eine berufliche Karriere anstreben

Ogleich sich die beiden berichtenden Männer für ihren beruflichen Aufstieg und damit gegen eine Familienphase entschieden, bleibt die Konzentration auf den Beruf unvollständig. Zur erfolgreichen Berufsweggestaltung würde viel Zeit benötigt, die wiederum in der Familie fehle. Die beiden Väter beschreiben ihr „schlechtes Gewissen“. Nach ihren Vorstellungen müssten sie sowohl für den Beruf als auch für die Familie mehr aufwenden:

Beides leidet unter dem anderen, weil ich keines so machen kann, wie ich gerne möchte.(Ja. Und zu der Frage, ja, kommt was zu kurz?) Beides kommt zu kurz. (Beides kommt auch zu kurz.)Ja. Weil ich also ich jedenfalls ein schlechtes Gewissen habe, also wenn ich, ich hab immer, nein, schlechtes Gewissen nicht, ich möchte gerne mehr mit

meinen Kindern zusammen haben, und kann das nicht, und das find ich nicht gut. Und auf der anderen Seite äh kümmer ich mich nicht so um meine Arbeit, wie ich es nun könnte, wenn ich keine Familie hätte (inst4, 6.R., Z. 148-161).

(Atmet tief ein) Ähm überfordert, ne. Es ist manchmal schwierig, das so hinzukriegen. Und mich plagt manchmal das schlechte Gewissen, wenn der Beruf an mir zerrt und ich denn das Gefühl habe, dass ich meinen Aufgaben oder meinen Wünschen auch nicht gerecht werde. Aber denn auch Silkes Vorstellungen denn natürlich auch. Denn sie ist ja diejenige, die dann meinen Part übernehmen muss. Das ist für sie natürlich auch eine zusätzliche Belastung (ea4, 10. R, Z. 299-304).

Die Realisierung der angestrebten Berufskarriere wird hinaus gezögert. Der zeitliche Aufwand sei zu hoch:

Ne, im Grunde wird von mir nicht mehr erwartet als ich tue, nur wenn ich also schneller z.B. Facharzt werden wollte, was keiner von mir erwartet, dann könnte ich das tun. (Ah ja.) Aber das erwartet von mir überhaupt keiner, wenn, dann nur ich selbst. Also ich könnte mehr operieren, also einfach immer hier sein, dann hätte ich eben schnell viele Operationen gemacht. So beschränke ich mich auf meine Arbeitszeit (inst4, 7.R., Z. 1.31-1.36).

Also, ich habe der Schulrätin auch nicht gesagt, dass das Thema bei mir nicht vom Tisch ist. Es ist nicht so, dass ich kein Interesse habe, so ist es nicht. Bisher hat sich mich durchaus, wenn sie mich schon mal gefragt hat. Oder, die ehemalige Schulrätin, die wir hatten. Wenn die mich gefragt hat, habe ich ab gewunken. Meine Kinder sind zu klein dafür. Das möchte ich nicht. Da geht Familie vor (ea4, 13.R., Z. 601-608).

Das Gefühl der mangelnden Vereinbarkeit bleibt auch nach dem Erreichen der angestrebten Karrierestufe bestehen. Weiterhin schildern die Väter ihren Eindruck, dass die Familie unter dem Beruf leidet:

Es war immer so und es ist immer noch so, dass beides leidet, weil ich ständig das Gefühl habe, weder für die Arbeit noch für die Familie genügend Zeit zu haben, was wohl auch beides stimmt. (Also ein ewiges Hin- und Hergerissensein.) Mh genau. (Genau daran wollte ich anschließen: haben Sie das Gefühl, beides gut miteinander vereinbaren zu können?) Nee, ich hab das Gefühl, das überhaupt gar nicht gut vereinbaren zu können. (Wie hätten Sie's denn gerne? Gibt's da 'ne Wunschvorstellung oder) Ja, mehr Zeit für die Familie (längere Pause) Ja, das wär's. (inst4, 10.R, Z. 247-260).

(Ja Familie und Arbeit, [um] diese Vereinbarkeit geht es jetzt. Hast du das Gefühl, das du das gut miteinander vereinbaren kannst Familie und berufliche Ziele?) Das ist schon schwieriger geworden. Jetzt mit der neuen Aufgabe ist auch die Zeit halt weniger geworden. Das merk ich schon. Aber versuch schon auch so, immer noch Zeit für Familie zu reservieren. Und wenn ich mich so umgucke wie es den Menschen in meiner näheren Umgebung geht, die berufstätig sind und die in anderen Berufsfeldern arbeiten, da sind gerade die Männer noch mal deutlich seltener Zuhause als ich. Also von daher geht's mir, geht's uns noch relativ gut (ea4, 14.R, Z. 211-222).

### Überlange Arbeitszeiten oder wechselnde Arbeitszeitbelastung

Die hier berichtenden Männer leben zusammen mit Partnerinnen, die in Anschluss an die Geburt des Kindes und zumindest bis in die Schulzeit des Kindes maximal geringfügig

erwerbstätig sind. Die Väter versuchen die Bereiche Beruf und Familie miteinander zu balancieren. Die Segmente stehen jeweils im Konkurrenzverhältnis: Die Erwerbsarbeit hat auch in Folge der Verantwortung als Familienernährer einen hohen Stellenwert. Unterstützt wird die Orientierung in der Berufsarbeit durch Aspekte der Subjektivierung<sup>6</sup> von Arbeit: Die Berichtende erleben ihren beruflichen Einsatz auch als Ausdruck ihrer Persönlichkeit. So interpretiert spät2 seine überlangen Arbeitstage auch als Überzeugung „dass man diverse Sachen fertig haben will“ und ne8 berichtet „ich gucke auch nicht auf die Uhr“. Auf der anderen Seite bestehen Ansprüche der Familie, insbesondere der Kinder an den Familienmenschen. Die Väter sehen sich hier mit bittenden Forderungen konfrontiert: „„Papa, wann kommst Du morgen?“ [...] „Komm doch mal früher.““ (spät2) und ne5 berichtet: „Ja und das ist schon [...] herzbrechend, wenn dann gerade Lara hier anruft und sagt: „Papi wann kommst du?““. Die Versuche, beide Bereiche möglichst gut zu balancieren, ziehen sich als roter Faden Interviews der verschiedenen Jahre. Das Eingeständnis der mangelnden Balance erscheint manchmal schwierig und die Väter unternehmen verschiedene Bewältigungsstrategien – ne8 versucht in ruhigeren Arbeitsphasen die Familienzeit nachzuholen, spät2 erklärt über Jahre die zeitliche Belastung als Ausnahmesituation und ne5 versucht seine Arbeitszeit zu reduzieren.

### Kompensation von Familienzeit in ruhigeren Arbeitsphasen

Der berichtende Vater ne8 ist in einem Berufsbereich mit unterschiedlichen Intensitätsphasen tätig. Die Arbeitszeit ist den betrieblichen Ansprüchen angepasst. So ist es ihm teilweise in der Woche nicht möglich, seine Kinder zu sehen. Manchmal fällt auch ein Wochenende aus. Sein familiäres Engagement schwankt mit den beruflichen Ansprüchen: In Zeiten der hohen beruflichen Beanspruchung resultieren hat er wenig Zeit für die Familie. Diesen Mangel versucht er in Phasen geringerer beruflicher Beanspruchung zu kompensieren:

Das ist also auch immer sehr äh ja in Wellen, kann man sagen, ne eben wie es im Beruf sich gerade ergibt, es gibt Zeitpunkte, ich sag mal, anderthalb Monate, zwei Monate, da kann ich also wesentlich mehr mich um meine Kinder kümmern, und denn gibt es auch Momente wieder, wo ich eben sehr wenig Zeit habe, ne, wo ich sie eigentlich richtig nur am Wochenende sehe dann, ne, weil eben dann, wenn ich nach Hause komme, dann schlafen sie schon, ne und morgens sind sie, was weiß ich, noch nicht wach (lacht) (ne8, 6.R., Z. 394-400).

Dieses Phasenkonzept wendet er auch auf das eigene Leben an. Es sei nur eine begrenzte Periode der zeitlichen Beanspruchung durch die Kinder. Innerhalb dieses Zeitraums will er der Familienzeit einen höheren Stellenwert als der Eigenzeit zuerkennen. Er stellt seine Freizeitaktivitäten zugunsten der Familie zurück:

<sup>6</sup> vgl. Moldaschl, M./ Voß, G. (2003): Subjektivierung von Arbeit, München/Mering.

[...] ich seh' das schon wirklich so in Lebensabschnitten, im Moment ist eben der Zeitpunkt, wo ich mich noch sehr stark um meine Kinder kümmern muss, das heißt weniger um mich, also ich hab schon genug mit mir zu tun, was mein Berufsumfeld betrifft, und denn die wenige Zeit, die eben bleibt, versuche ich also gut möglichst einzuteilen, das heißt nicht, dass ich nicht Sport treibe und andere Sachen mache, aber äh wirklich auf n Minimum reduziere, damit ich eben auch noch Zeit für mein Umfeld, in diesem Fall sogar ganz speziell für meine Kinder habe und für meine Frau, und ich seh' das auch so eben als Lebensabschnitt, das irgendwann eben der Zeitpunkt kommt, wo sich die Kinder so n bisschen eher trennen von einem und man denn auch n bisschen mehr Zeit für sich hat, ne (ne8, 6.R., Z. 285-295).

Die Eigenanforderungen von ne8 als Erwerbsperson werden im nächsten Interview deutlich. Bei der Arbeit achtet er nicht auf die vertraglich fixierte Arbeitszeit, bis vor kurzen wusste er noch nicht einmal, dass sie existiert. Sein Leben scheint hier auf die Erwerbsarbeit zentriert zu sein und lässt die Kombination mit familiären Verpflichtungen schwierig erscheinen. Gleichzeitig hat er jedoch den Anspruch, auch als Vater präsent zu sein. Der Befragte schildert diese Situation als „Zwiespalt“ – sowohl für die Familie als auch für den Beruf will er „zu 100 Prozent da sein“:

Wobei es immer wieder, täglich eigentlich, immer wieder den Zwiespalt gibt, der Familie soll es gutgehen, also muss ich natürlich auch die Arbeit in den Vordergrund stellen, dafür hat die Familie natürlich auch Verständnis einerseits, aber andererseits will sie natürlich auch fordern, nämlich mich als Familienvater und im Moment ist mir, ich versuche es eigentlich, das einzurichten, was gar nicht geht, für beide Seiten zu 100 % da zu sein. Bestes Beispiel, ich hab mir eben gestern freigenommen, weil mein Sohn Geburtstag hatte, solche Tage sind mir dann auch wichtig, da muss eben Firma auch mal Firma sein und dann zählt die Familie, genauso gibt es eben auch Tage, wo ich dann absolut nicht für die Familie da bin, sondern eben nur für die Firma da bin und sei es, weil ich übernachten muss oder mal n' paar Tage weg ist oder auch ein Wochenende dadurch zerstört ist, ne. Aber ich finde, man sollte nie so diese glatten Grenzen machen und so sagen, in meinem Beispiel so um 7.30 Uhr beginnt die Arbeit und hört auf um 17.00 und Freitag um 14.00, sondern ich habe auch nicht den Spaß daran, ich gucke auch nicht auf die Uhr, bis vor kurzem wusste ich noch nicht mal genau, bis ich mal richtig in meinen Dienstvertrag geguckt hab, wie lange ich überhaupt arbeiten muss, offiziell, das ist nämlich bis 16.45, aber das interessiert mich nicht. Ich gehe auch mal früher, aber genauso bleibe ich länger und das geht eben auch, weil der Arbeitgeber da eben auch mitspielt (ne8, 7.R., Z. 1.6-1.23).

### Die sukzessive Ausdehnung der Arbeitszeit

Die sich immer mehr in die Abendstunden ausdehnende Arbeitszeit wurde von diesem Vater längere Zeit als vorübergehend beschrieben. In mehreren Interviews berichtete er, von „besonderen“ Situationen. Sukzessive wurde die Ausnahme zum Alltag:

(Hast du das Gefühl, das du die familiären und beruflichen Ziele gut miteinander vereinbaren kannst?) Gut oder nicht gut. Ich denke, dass ist immer relativ. Wir können zufrieden sein. (Im Vergleich zum letzten Mal?) Ist eher ein bisschen schlechter geworden. Weil ich mehr arbeiten muss. Zwangsweise. (Beim letzten Mal, waren das auch schon 10, 12 Stunden.) Letztendlich ist es nur konstanter, noch geworden. Ich denke auch die Arbeitsintensität hat auch noch zugenommen (spät2, 13.R., Z. 177-186).

Seine überlangen Arbeitstage sieht er einerseits durch Ansprüche des Betriebes bedingt. Da

er außertariflich bezahlt wird, würde ein überdurchschnittliches Arbeitsengagement von ihm erwartet werden. Auf der anderen Seite sieht er sie als Ausdruck seiner Persönlichkeit, er möchte seine Aufgaben vor Arbeitsende fertigstellen. In Krisenzeiten wäre es jedoch möglich, der Familie den Vorrang zu gewähren:

(Weil das bei dir auch keine Möglichkeit gibt, Stunden zu reduzieren?) Nee, ich habe da keine Chance. Ich kann da kündigen, und irgendwo für das halbe Geld arbeiten. Dann kann ich auch weniger arbeiten. Aber, wenn man nur ein bisschen überdurchschnittlich verdienen will, ist es einfach so dass es als selbstverständlich angesehen wird. Wenn man dann auch dementsprechend die eigene Einstellung hat, dass man diverse Sachen fertig haben will. (mhm) Dann bleibt man einfach, bis das fertig ist. Geht nicht um halb vier nach Hause. (mhm) Wobei es immer geht, wenn irgendetwas Wichtiges anliegt, dann einfach zu sagen, so Schluss, ich muss jetzt nach Hause. Aber, solange dieser Druck nicht da ist, habe ich mich auch schon gefragt, ist es eine Flucht. Aber eine Flucht würde ich es niemals nennen. Es sind einfach zu viele Sachen. Und der Berg, den ich vor mir herschiebe, wird eigentlich immer größer anstatt weniger. (Mhm) Und da setze ich mich schon selber, sehr unter Druck (spät2, 13.R., Z. 384-401).

Das Familienleben begrenzt sich auf das Wochenende:

(Und so spielen und Spaß, wie sieht das aus?) Soweit Zeit ist. Bei mir ist das meistens auf das Wochenende beschränkt. Dann aber „Papa“. Bist du jetzt wach, kommst du zum spielen. Dann kommt Papa auch. Dann Gartenarbeit wird immer mit irgendwelchen Spielereien verbunden. Das heißt, wir sind da eine Mann- und Gärtnerfrau und sie kocht dann irgendwas hier im Garten (spät2, 13.R., Z. 328-334)

### Flexible Arbeitszeiten

Durch die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitregelungen will ne5 seine Familienzeit intensiver und regelmäßiger gestalten. Als Ideal strebt er gemeinsam Zeit am Morgen und am Abend an. Zeiten der höheren Arbeitsintensität führen jedoch zu einer Reduktion der Familienzeit:

Und da wir hier flexible Arbeitszeit haben, haben wir dann irgendwann zu Beginn des Ja-, diesen Jahres eingeführt, dass wir zusammen frühstücken und dass alles ganz ruhig abläuft. Und dass ich sogar hier erst um halb zehn erscheine. Das war fast Gang und Gebe. Und es ist jetzt fast gerade wieder, ich will nicht sagen im Wandel, aber es gibt doch von Woche zu Woche immer mal wieder Einschränkungen, dass es nur an drei Tagen in der Woche geht, oder. Aber ich möchte zumindest in Ruhe dieses, die Kinder entweder morgens oder am liebsten morgens und abends sehen. Aber zumindest auch in der jetzigen Phase, wo das hier relativ angespannt ist, sehe ich sie zumindest vier Morgen in der Woche und na ich schätze im Schnitt zweimal abends (ne5, 9.R., Z. 479-491).

Das Ideal der täglichen gemeinsamen Familienzeit besteht im nächsten Interview fort. Jedoch scheinen Wunsch und Realität schwierig vereinbar. Das Wochenende wird zur expliziten Familienzeit erhoben. Für Eigenzeit besteht wenig Raum:

Ja und das ist schon ein, ja, wie soll ich sagen, herzbrechend, wenn dann gerade Lara hier anruft und sagt: Papi wann kommst du?“ (Interviewer lacht – nicht verständlich) Nein, heute das ist eher kurz bevor sie zu Bett gehen, weil eigentlich ist da der Anspruch morgens gemeinsam zu frühstücken und idealerweise abends die Kinder gemeinsam zu Bett zu bringen – in der Woche. Und am Wochenende so da steht die Familie natürlich ganz oben

an und da habe ich auch meine zahlreichen sportlichen Hobbys, ähm tja, man kann sagen eingestellt (ne5, 10R., Z., 361-371)

In der rückblickenden Betrachtung des Familienurlaubs beschreibt er die Auswirkungen seines erhöhten zeitlichen Berufsengagements. Er versäumt Entwicklungsschritte seiner Kinder. Auf der anderen Seite sehe er sich aber auch als Vorbild für seine Kollegen:

(Sind sie zufrieden mit ihrer aktuellen Situation?) Ja, dem Grunde nach schon, weil – im Grunde erwarte ich auch von den Mitarbeitern, dass die sich ordentlich engagieren – ich gehe mal davon aus, dass man als Vorgesetzter auch Vorbild ist und dementsprechend auch zeitliches Engagement mitbringt, dennoch habe ich das übertrieben in den letzten Monaten. Würde ich jetzt rückblickend sagen gerade, weil nach dem Urlaub, wenn man dann mal mit der Familie zusammen ist und auch sieht, was man dann erst erkennt was man vielleicht auch an Entwicklungen der Kinder hier und da wirklich versäumt. Insofern glücklich schon, aber das kann man optimieren (ne5, 10R., Z. 378-390).

## 6. Zusammenfassung

Innerhalb der 30-jährigen Laufzeit der Studie sind zwei Drittel der männlichen Sampleangehörigen Vater geworden. Ein Drittel blieb bis heute kinderlos. Die quantitativen Daten weisen auf einen Einfluss des Schulabschlusses hin. Werden jedoch Daten zur Berufskarriere hinzugezogen, dann verschwimmen die Zusammenhänge. Eine nähere Klärung von Rahmenbedingungen wird eine zukünftige Forschungsfrage darstellen.

Die heutigen Väter wurden bereits in der noch kinderlosen Phase zu ihren Vorstellungen über eine elterliche Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes befragt. Die Statements zeigen, dass für die jungen Männer die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch die Mutter nicht von vornherein feststand. In den Familien realisiert wurden, in Anschluss an die Geburt des ersten Kindes, jedoch zumeist traditionelle Aufteilungen mit einer zumindest temporären Nichterwerbsunterbrechung der Partnerin. Ansätze zum Verständnis dieser Diskrepanz liegen nach unseren Daten in der Wirkungsmacht des Normalitätsverständnisses einer primären Verantwortung der Mutter für das Kind. Werden keine Suchbewegungen zu einer nicht-klassischen Aufteilung innerhalb der Partnerschaft unternommen, so kann sich diese Normalitätsannahme entgegen anderslautender Erwartungen und Vorstellungen durchsetzen. Dies gilt insbesondere, da auch Regulierungen in der Erwerbsarbeitswelt einer partnerschaftlich geteilten Verantwortung von Elternteilen – etwa in der Form von beidseitig reduzierter Arbeitszeit – eher entgegenstehen. Die Sorge vor nicht kalkulierbaren längerfristigen Konsequenzen im Beruf ist für die Väter unseres Samples ein wichtiges Argument gegen eine eigene, längere Familienzeit. Das Konkurrenzverhältnis zwischen Familien- und Arbeitszeit bringt Probleme der Vereinbarkeit mit sich.