

Neue Väter – Gibt es sie?

**Selbstverständnis und Bedürfnisse
von Vätern im öffentlichen Dienst**

Impressum:

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

50663 Köln

Tel.: 0221 / 809 - 3582

Email: gleichstellung.gender-mainstreaming@lvr.de, Internet: www.lvr.de

Autorin:

Prof. Dr. Bettina Franzke

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW)

Professur für Interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management

Erna-Scheffler-Str. 4, 51103 Köln

Email: Bettina.Franzke@hspv.nrw.de

Internet: www.professor-franzke.de, www.hspv.nrw.de

Druck:

LVR-Druckerei, Integrationsabteilung

Tel.: 0221 / 809 - 2418

Stand: Januar 2020

Liebe Leser*innen,

im Landschaftsverband Rheinland (LVR) hat sich eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit als fester Bestandteil der Unternehmenskultur etabliert. Das gilt für das Personal aller Arbeitsbereiche und Ebenen.

Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle, zwei betriebsnahe Kindertagesstätten und Eltern-Kind-Büros sind einige der Angebote, die Eltern im LVR helfen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Lebensphasenorientierung ist dabei nicht nur ein Schlagwort, sondern eine Haltung, sich an den unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten zu orientieren.

Aber unterscheiden sich die Bedürfnisse von Vätern und Müttern und wenn ja, wie kann der LVR auch Väter dabei unterstützen, den persönlichen Ansprüchen auf eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht zu werden? Nutzen Väter die Angebote überhaupt? Und wie zufrieden sind sie ggf. mit den Konzepten? Wo liegen mögliche Hürden?

Diese und weitere Fragen haben die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming dazu bewogen, die vorliegende Studie zu initiieren und zu begleiten. Damit möchten wir einen Beitrag dazu leisten, dass Mütter und Väter im LVR mit ihren beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen möglichst rasch aus familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zurückkehren und sich der Unterstützung ihres Arbeitgebers sicher sein können.

Die vorliegende Studie gibt uns wertvolle Hinweise auf Verbesserungspotentiale. Denn die sich verändernden Anforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten mit den betrieblichen Belangen in Einklang zu bringen, ist eine zentrale Herausforderung lebensphasenorientierter Unternehmenspraxis.

Unser Dank gilt Frau Professor Franzke für die wissenschaftliche Untersuchung väterorientierter Personalpolitik sowie den Studierenden für ihr Engagement und ihre aufschlussreichen Erkenntnisse.

Sabine Brinkmann
LVR-Gleichstellungsbeauftragte

Ralf Axmann
LVR-Väterbeirat

Inhalt

1. Zusammenfassung	5
2. Einleitung.....	6
3. Theorieteil.....	9
3.1 Rollenvorstellungen junger Frauen und Männer heute	9
3.2 Lebensweisen und Rollenverteilungen in Familien – die Fakten.....	10
3.3 Neue Rollen – neue Väter? Erkenntnisse aus der Väterforschung	11
3.4 Väter und Elternzeit.....	13
3.5 Väter im öffentlichen Dienst	18
4. Methodik.....	20
4.1 Forschungsleitende Fragen	20
4.2 Stichprobe.....	21
4.3 Datenerhebung und -auswertung.....	22
5. Ergebnisse.....	28
5.1 Portraits befragter Väter	28
5.2 Lebens- und Beschäftigungssituation (A).....	35
5.3 Werte (B).....	49
5.4 Vaterrolle (C).....	52
5.5 Elternzeit, Akzeptanz einer Elternzeit im beruflichen Umfeld und Wiedereinstieg nach Elternzeit (D).....	63
5.6 Akzeptanz elterlicher Aufgaben und Pflichten im beruflichen Umfeld (E).....	73
5.7 Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit (F)	80
5.8 Perspektiven (G)	87
6. Diskussion	96
7. Handlungsempfehlungen.....	107
8. Literatur	112
9. Anhang: Kategoriensystem.....	115

Abkürzungen

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ
HSPV NRW	Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen
LVR	Landschaftsverband Rheinland

1. Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersuchte die Lebenssituation, das Selbstverständnis und die Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst. Auf Basis eines studentischen Projektes an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) wurde der skizzierten Fragestellung über 80 leitfadengestützte Interviews mit beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) beschäftigten Vätern aus den Arbeitsbereichen Verwaltung, Kultur, Medizin und Pflege nachgegangen. Dabei sollte auch erforscht werden, inwieweit es innerhalb der Befragten Ansatzpunkte für sog. neue oder aktive Vaterschaft gibt. Väter, die dieses bislang nicht abschließend definierte Modell leben, lassen traditionelle Vorstellungen vom Allein- bzw. Haupternährer hinter sich. Sie bringen sich in die Erziehungs- und Sorgearbeit stark ein und wollen für ihre Kinder alltäglich und emotional da sein.

Das Interviewmaterial wurde einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Die Ergebnisse aus der im deutschsprachigen Raum bislang umfangreichsten qualitativen Studie mit Vätern im öffentlichen Dienst geben Aufschluss über die Lebensweisen, Einstellungen und Bedarfe von Vätern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unter den beim LVR tätigen Vätern gibt es eine große Vielfalt an Lebensweisen und Identitäten. Dabei sind erste Ansatzpunkte für neue Vaterschaft zu erkennen: In ihrer Wertehierarchie steht für die meisten Väter die Familie klar vor dem Beruf. Mehr als die Hälfte von ihnen nimmt heute Elternzeit. Und im Umgang mit den Kindern beanspruchen viele Väter emotional-fürsorgliche Attribute. Gleichzeitig werden aber weiterhin traditionelle Rollen praktiziert: De facto lebt die Mehrheit der Väter im Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell. Nur eine Minderheit ist bereit, ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Der Verzicht auf Einkommen ist für fast keinen der Väter denkbar und realisierbar. Die Rollen als Ernährer und Versorger sind weiterhin fester Bestandteil der männlichen und väterlichen Identität, auch wenn diese inzwischen um feminine Attribute ergänzt wurden.

Öffentliche Arbeitgeber können die Ergebnisse nutzen, um darauf aufbauend ihre Personalstrategien, Arbeitszeitmodelle sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Zielgruppe Väter sowie mit Blick auf spezifische Beschäftigungsfelder weiterzuentwickeln. Das Thema Vereinbarkeit sollte nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter als ein wichtiges Handlungsfeld erkannt werden. Die Vielfalt an Lebensweisen, Identitäten und Selbstverständnissen bei den Vätern verlangt eine breite Palette individueller und arbeitsplatzspezifischer Angebote. Der Bekanntheitsgrad bereits existierender Angebote zur Vereinbarkeit sollte unter den Vätern erhöht werden. Ferner sollten Väter noch stärker ermutigt werden, die entsprechenden Angebote zu nutzen.

Das Forschungsprojekt wurde in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming des Landschaftsverbandes Rheinland und der Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit in Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

2. Einleitung

Mann- und Vatersein sind im Umbruch. Väter, die sich mit hohem Engagement in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen und überdurchschnittlich viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, werden als „neue“ oder „aktive“ Väter bezeichnet. Die bisherigen Studien zeigen, dass derzeit in weniger als 20 Prozent aller Familien neue Vaterschaft in diesem Sinne gelebt wird (vgl. Li, Zerle-Elsässer, Entleitner-Phleps & Schier, 2015). Der derzeitige Forschungsstand zum Selbstverständnis von Vätern und ihren Bedarfen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Theorieteil dieser Arbeit zusammengefasst.

Keine der bisherigen Studien hat dabei berufsfeldspezifische Besonderheiten näher betrachtet. Dementsprechend ist auch über den Anteil neuer Väter und die Ausgestaltung von Vaterschaft bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst – über rein statistische Zahlen beispielsweise zur Nutzung von Elternzeit hinaus – nichts bekannt. Es stellen sich die Fragen, wie sich im öffentlichen Dienst tätige Väter verstehen, ob es unter ihnen „neue“ Väter gibt und welche Bedarfe sie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußern.

„Neue Väter – Gibt es sie?“, so lautete der Titel eines im Frühjahr 2018 durchgeführten studentischen Projektes an der HSPV NRW.¹ 16 Studentinnen aus den Verwaltungsstudiengängen hatten dieses Projekt aus Interesse ausgewählt. Sie führten 80 Interviews mit Vätern, die beim LVR in den Arbeitsbereichen Verwaltung, Kultur, Medizin oder Pflege tätig sind.² Auf die Erhebung und Auswertung des Datenmaterials wird im Methodenkapitel näher eingegangen.

Im nachfolgenden Ergebnisteil zeigt sich, dass die befragten Väter sehr unterschiedliche Ansichten bezüglich ihrer Rolle und ihres Selbstverständnisses vertreten. So reagiert ein Vater auf die Frage, ob Kinder einer beruflichen Entwicklung förderlich oder hinderlich sind, mit Skepsis, wenn er sagt: „Man könnte das schon als starken Bremsklotz empfinden“ (V27m 394). Dagegen behauptet ein anderer: „Kinder sind ein Geschenk – immer!“ (V76p 405). Unterschiedlicher könnten die Aussagen von Vätern kaum sein. Es gibt aber auch Aspekte des Vaterseins, in denen sich die Väter deutlich ähnlicher sind. Im Anschluss an die Ergebnisse werden diese in der Diskussion interpretiert und in den bisherigen Forschungsstand eingeordnet.

¹ Die Hochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) hieß zum Projekt- und Forschungszeitpunkt Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (FHöV NRW). Die Umbenennung erfolgte im Dezember 2019.

² Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 19.000 Beschäftigten für die etwa 9,6 Millionen Menschen im Rheinland. Er erfüllt rheinlandweit Aufgaben in der Behinderten- und Jugendhilfe, in der Psychiatrie und der Kultur. Er ist der größte Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen in Deutschland und betreibt 41 Schulen, zehn Kliniken, drei Heilpädagogische Netze sowie 19 Museen und Kultureinrichtungen. Er engagiert sich für eine inklusive Gesellschaft in allen Lebensbereichen (LVR, 2019).

Die hier vorliegenden Daten gehören zu der größten qualitativen Studie mit Vätern im öffentlichen Dienst in Deutschland. Aus den Ergebnissen werden Empfehlungen für öffentliche Arbeitgeber abgeleitet, insbesondere solche zur Weiterentwicklung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Studie ist für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Akteurinnen / Akteure in der Gleichstellungsarbeit gleichermaßen interessant. Besonders hervorzuheben sind spezifische Erkenntnisse über die Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen – ein Bereich, der angesichts seiner wachsenden volkswirtschaftlichen und demografischen Bedeutung im Fokus der Öffentlichkeit steht.

Insofern ist die Studie relevant für

- öffentliche Arbeitgeber und dort insbesondere für Akteurinnen und Akteure im Personal- und Diversitymanagement, in den Stabsstellen zur Chancengleichheit sowie in der Führungskräfte- und Personalentwicklung
- Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte
- Führungskräfte im öffentlichen Dienst
- Väter- und Elternnetzwerke
- Akteurinnen und Akteure im Gesundheits- und Sozialwesen, insbesondere Personalverantwortliche

Danksagungen

Die Autorin dieses Berichts bedankt sich bei den 16 ehemaligen Studentinnen der HSPV NRW, dass sie hoch engagiert das Gespräch mit 80 Vätern beim LVR gesucht und die Interviews nach den Anforderungen qualitativer Forschung ausgewertet haben. Sie haben oft lange Anfahrten zu ihren Gesprächspartnern in Kauf genommen, gewannen mitunter Einblicke in für sie bislang fremde Arbeitswelten (z. B. in die Betreuung und Pflege geistig beeinträchtigter Menschen), zeigten Fleiß beim Verschriftlichen der Daten sowie Beharrlichkeit und Tiefe beim Durchdringen des Materials. Ohne das Engagement der Studentinnen wäre die vorliegende Studie niemals möglich gewesen.

Die HSPV NRW hat die Nachanalyse und Zusammenführung der Daten aus zwei Teilgruppen im Rahmen der Forschungsförderung unterstützt – auch dafür sei herzlich gedankt.

Am Zustandekommen der Studie trägt der LVR einen maßgeblichen Anteil. Der Impuls zur Väterforschung kam von der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming des LVR. Hier hat insbesondere Ralf Axmann den Weg zum Thema und zu den Befragten geebnet, wofür ihm sehr gedankt wird. Daneben stand die

Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit in Nordrhein-Westfalen bei der Bewertung der Ergebnisse zur Seite. Hier sei Hans-Georg Nelles ein Dank ausgesprochen.

Nicht zuletzt sei den 80 Vätern gedankt, die bereit waren, die Studie mit einem Interview zu unterstützen. Ihre Offenheit und Bereitschaft, trotz mitunter schwieriger Rahmenbedingungen ein Gespräch zu ermöglichen, sind als unendlich wertvoll zu schätzen und anzuerkennen. Wir hoffen, dass die Erkenntnisse aus der Studie dabei helfen, die Lebenswelt und Bedürfnisse von Vätern besser zu verstehen sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Sinne voranzubringen.

3. Theorieteil

Zu Beginn dieses Kapitels werden Erkenntnisse über die Lebensvorstellungen junger Frauen und Männer berichtet. Dabei zeigt sich, dass die meisten noch kinderlosen Frauen und Männer heute doppelte Lebensentwürfe verfolgen, das heißt sowohl beruflich als auch familiär interessiert und orientiert sind. Anschließend werden die Rollenmuster und Lebensweisen geschildert, die von Familien tatsächlich praktiziert werden. Wunsch und Wirklichkeit fallen dabei häufig auseinander.

Es ist davon auszugehen, dass viele Mütter und Väter heute nicht so leben, wie sie sich das vor der Familiengründung vorgestellt hatten. Dabei werden die gelebten Vaterschaftskonzepte besonders in den Fokus genommen. Es wird ein Versuch unternommen, die Idee der neuen oder aktiven Vaterschaft näher zu beschreiben. Hier wird auch auf weitere, von Vätern heute gelebte Vaterschaftskonzepte Bezug genommen. Abschließend wird ein Transfer auf den öffentlichen Dienst vorgenommen mit dem Ergebnis, dass hier eine Forschungslücke klafft und großes Erkenntnisinteresse besteht, mehr über das Selbstverständnis und die Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst zu erfahren.

3.1 Rollenvorstellungen junger Frauen und Männer heute

Viele junge Menschen haben heute vor der Familiengründung ein partnerschaftliches Verständnis bezüglich der Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit.

Nach einer Schweizer Studie mit jungen, (noch) kinderlosen Erwachsenen bis Anfang 30, bei der 48 qualitative Interviews geführt wurden, identifizieren sich junge Frauen immer stärker über das berufliche Engagement, verbunden mit dem Verlangen nach beruflichem Selbstbewusstsein und ökonomischer Unabhängigkeit (Maihofer, Hupka-Brunner, Schwiter, Baumgarten, Wehner, Luterbach & Samuel, 2018). Männer äußern den Anspruch einer präsenten Vaterschaft, und zwar von Geburt an. Vaterschaft beginnt für sie nicht erst bei älteren Kindern. Die meisten der befragten Männer wünschen sich im Beruf ein „80-Prozent-Pensum“ bzw. einen sogenannten „Papa-Tag (...), an dem [sie] eigenverantwortlich für die Betreuung und Versorgung des Kindes zuständig sind (...) und exklusive Zeit mit dem Kind verbringen, in der die Mutter abwesend bzw. nicht beteiligt ist“ (ebd., S. 2). Trotz „Papa-Tag“ gehen die befragten Frauen davon aus, dass die Kinderbetreuung vorrangig bei ihnen als Mütter liegen wird, sie nicht die Hauptverantwortung bei der finanziellen Versorgung der Familie tragen müssen, sondern ihnen die Rolle der Zuverdienerin zukommt. Die Rolle als Hauptversorger ist eine, welche umgekehrt die Männer bereits vor Familiengründung für sich antizipieren.

Das heißt, dass junge Frauen und Männer bereits in ein Dilemma geraten, bevor sie Eltern sind. Die Entscheidung, wie Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern aufgeteilt wird, entsteht ihrer Ansicht nach über einen individuellen Aushand-

lungsprozess eines Paares. Als hinderlich bei der Verwirklichung ihrer Vorstellungen nehmen die (noch) kinderlosen Frauen und Männer ihr berufliches Umfeld wahr: Männer befürchten wenig Flexibilität bei den Arbeitszeiten sowie ablehnende Haltungen gegenüber ihren Teilzeit- und Vereinbarkeitswünschen. Die befragten Frauen erleben die Arbeitsbedingungen als starr und meinen, dass eine gelungene Vereinbarkeit nur in einem Glücksfall möglich sei, und zwar wenn sie an verständnisvolle Vorgesetzte geraten und günstige Bedingungen am Arbeitsplatz vorfinden.

Junge Frauen und Männer haben also mitunter gleichzeitig traditionelle und moderne Vorstellungen von Familie. Sie können „nicht selbstverständlich auf neue Vorbilder zurückgreifen“ (Maihofer et al., 2018, S. 11). Frauen nähmen eine „berufliche Disqualifizierung und geringe Karriereperspektiven meist schon vorweg“ (ebd., S. 7). Dass auch Väter Kinder betreuen, sei keineswegs selbstverständlich, den „Papa-Tag“ sehen die noch kinderlosen Frauen eher als Ergänzung als ein von ihnen eingefordertes Engagement.

Dass gesellschaftliche Rollenbilder und politische Rahmenbedingungen ihre Lebensentwürfe und späteren Lebensweisen beeinflussen, dafür haben junge, noch kinderlose Frauen und Männer wenig Bewusstsein. Viele sind darauf bedacht, den individuellen Lebensentwurf darauf auszurichten, einerseits beruflich vorwärtszukommen und gleichzeitig die Option der Übernahme von Familienaufgaben mitzudenken. Dies dürfte auch ein zentrales Motiv sein, eine Ausbildung, ein Studium oder eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst aufzunehmen. Dass ihre Lebenskonzepte bei der Umsetzung an Grenzen stoßen werden, wenn der Familienwunsch umgesetzt ist, lässt sich aus der tatsächlichen Lebenswirklichkeit vieler Familien ableiten.

3.2 Lebensweisen und Rollenverteilungen in Familien – die Fakten

Tatsächlich leben die meisten Eltern in Deutschland – rund 70 Prozent – im Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ, 2017, S. 100). Dies gilt als eine Variation des Familienernährer-Modells. Hier ändert sich „für den meist männlichen Familienernährer wenig, ihm bleibt weiterhin wenig Zeit für die Familie. Die meist weibliche Zuverdienerin trägt hingegen die Last, Teilzeiterwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit vereinbaren zu müssen“ (ebd., 2017, S. 100). Der Vater soll weiterhin der Ernährerfunktion gerecht werden, legt gleichzeitig aber oftmals an sich selbst den Anspruch, Verantwortung in der Familie übernehmen und seine männliche Identität um fürsorgliche Aspekte erweitern zu wollen (vgl. Flaake, 2014). Maihofer et al. (2018) sprechen vom Ideal eines „emotional involvierten, präsenten Ernährer-Vaters“ (S. 2). Väter wollen Zeit mit dem Kind verbringen und „eine alltägliche emotionale Beziehung aufbauen“ (ebd., S. 2). Die fürsorglichen, emotionalen und empathischen Aspekte gegenüber dem Kind werden als unproblematisch angesehen. Dagegen sei es für Männer schwierig, „insbesondere die haushaltsnahen Alltagsarbeiten in ein positiv besetztes Bild von Männlichkeit zu integrieren“ (Flaake, 2009, S. 135).

Die in Deutschland de facto praktizierte Rollenaufteilung in Familien spiegelt sich auch im Berufsleben wider: Unter den erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 18 Jahren sind 69 Prozent in Teilzeit beschäftigt, während es bei den Vätern lediglich 6 Prozent sind (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2018). Unter den Erwerbstätigen ohne oder mit erwachsenen Kindern liegen die Teilzeitquoten hingegen bei 38 Prozent (Frauen) bzw. 10 Prozent (Männer).

Die Diskrepanz zwischen dem Vorhaben, an Berufs- und Familienaufgaben gleichberechtigt teilhaben zu wollen, und dem geforderten Pragmatismus, das Leben irgendwie meistern zu müssen, lässt den Schluss zu, dass sich mit der Familiengründung Lebensweisen und Rollenmuster durchsetzen, welche Mütter und Väter ursprünglich nicht geplant hatten. Im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird von einer (Re-)Traditionalisierung von Rollen gesprochen (vgl. BMFSFJ, 2017, S. 87).

Ob aus den praktizierten Lebensformen Unzufriedenheit bzw. Leidensdruck entsteht, ist bislang wenig untersucht worden. Belegt ist, dass etwa jede dritte Ehe geschieden wird (Statistisches Bundesamt, ohne Jahr). Und wenn beide Elternteile in Vollzeit arbeiten, verteilt sich die Sorgearbeit zwischen den Müttern und Vätern gleichberechtigter, allerdings um den Preis, dass sich beide Elternteile durch die alltäglichen Routinen in Haushalt und Familie stark belastet fühlen (vgl. Zerle & Keddi, 2011). Deutlich erkennbar ist auch, dass es unter den Vätern offenbar eine signifikante Abnehmerschaft zu Ratgeberliteratur gibt, die sich mit Vaterschaftskonzepten und Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt (vgl. z. B. Juul, 2017; Schmidt, 2014).

Es ist interessant zu erforschen, ob es modernisierte Männlichkeits- und Vaterschaftskonzepte gibt, bei denen die Männer ein neues Rollen- und Vaterverständnis entwickelt haben, das mit Zufriedenheit in Beruf, Familie und Partnerschaft einhergeht. Es schließen sich die Fragen an, ob diese neuen Konzepte von den Männern und Vätern auch gelebt werden und welche Rahmenbedingungen nötig sind, dass sich die gewünschten Vorstellungen in den Lebensweisen widerspiegeln.

3.3 Neue Rollen – neue Väter? Erkenntnisse aus der Väterforschung

Mann- und Vatersein sind im Umbruch. Väter, die Elternzeit nehmen und sich mit hohem Engagement in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen, werden in der Öffentlichkeit und Forschung oft als „neue“ oder „aktive“ Väter bezeichnet (vgl. z. B. Deutsches Jugendinstitut, 2016).

Nach Li, Zerle-Elsäßer, Entleitner-Phleps und Schier (2015), die eine repräsentative Online-Befragung von 3.023 Vätern mit Kindern unter neun Jahren durchführten, gelten derzeit 16 Prozent aller Väter als „neue“ oder „aktive“ Väter. Im Gegensatz dazu

werden 20 Prozent als wenig aktiv und 64 Prozent als durchschnittlich aktiv bezeichnet.

Aktive Väter übernehmen dabei mehr elterliche Aufgaben, beteiligen sich stärker an der täglichen Versorgung und Betreuung der Kinder und verbringen insgesamt mehr Zeit mit ihren Töchtern und Söhnen. Dies betrifft beispielsweise ein höheres Engagement beim Spiel oder bei Unternehmungen mit den Kindern, aber auch die Beteiligung am Bringen und Abholen von Kindern oder die Kontakte zu Schulen, Kindertageseinrichtungen oder sonstigen Organisationen. Aktive Väter praktizieren häufiger einen positiv-zugewandten Erziehungsstil und zeigen weniger strafend-inkonsistentes Verhalten gegenüber ihrem Kind. Sie kooperieren in der Erziehung besser mit ihren Partnerinnen. Ferner übernehmen aktive Väter mehr Hausarbeit (Li et al., 2015).

Die Mütter aktiver Väter sind signifikant stärker beruflich engagiert als die Mütter durchschnittlich oder wenig aktiver Väter. Außerdem sind Männer, welche sich als aktive Väter verstehen, jünger und sie haben im Durchschnitt nur ein Kind (Li et al., 2015). Pollmann-Schult und Wagner (2014) bestätigen, dass das Rollenverhalten in Familien stark von der Erwerbstätigkeit der Mutter abhängt, jedoch gäbe es auch zahlreiche individuelle Faktoren und zudem würden die familienpolitischen Rahmenbedingungen eine Rolle spielen.

Insgesamt bilden die neuen oder aktiven Väter eine kleine Gruppe. Als Hindernisse für neue oder aktive Vaterschaft werden in der Literatur unterschiedliche Faktoren diskutiert (zusammengefasst bei BMFSFJ, 2017; Deutsches Jugendinstitut, 2016; Dilger, 2018):

- Ein geringerer Verdienst der Mutter, welcher zusammen mit dem Ehegatten-Splitting und weiteren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z. B. beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse, Sonderstellung von Minijobs, Güterstand im Ehegüterrecht) dazu führt, dass sie anstelle des Vaters die Berufstätigkeit aufgibt, unterbricht bzw. reduziert.
- Unzureichende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Arbeitgebern und in den Kommunen (z. B. hinsichtlich der Kinderbetreuung).
- Eine Arbeitskultur, welche Leistung mit hohem zeitlichem Engagement, Vollzeitarbeit, Überstunden, Verfügbarkeit und Belastbarkeit gleichsetzt.
- Stereotype Rollenzuschreibungen in der westdeutschen Gesellschaft, nach denen die Rolle des Familienernährers zentral für die männliche Identität angesehen wird und ein traditionelles Rollenverständnis bei Müttern bzw. Vätern weiterhin vorherrscht (vgl. Dilger, 2018).
- Mütterliches „Gatekeeping“, bei dem Mütter ein Engagement des Vaters in der Sorgearbeit unbewusst beschränken (Allen & Hawkins, 1999, zit. nach Meuser, 2014. S. 166).

Häufig werden partnerschaftliche Orientierungen sowie eine egalitäre Aufteilung von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit nur beim ersten Kind realisiert. Spätestens beim zweiten Kind tritt die schon erwähnte (Re-)Traditionalisierung ein (vgl. Pfahl, Reuyß, Hobler & Weeber, 2014).

Im folgenden Abschnitt wird deutlich, dass Elternzeit allein kein Indikator für neue Vaterschaft ist.

3.4 Väter und Elternzeit

Im Jahr 2018 hatten 1,8 Millionen Eltern in Deutschland Elterngeld bezogen, darunter 1,4 Millionen Mütter und 433.000 Väter (Statistische Bundesamt, 2019). Der Väteranteil lag damit bei 24 Prozent. Dies waren insgesamt 4 Prozent mehr Personen als im Jahr 2017. Mit knapp 7 Prozent war der Anstieg bei den Vätern größer als bei den Müttern (3 %). Die Bezugsdauer bei Müttern, die ausschließlich Basiselterngeld beantragten, betrug durchschnittlich 11,7 Monate, beim Elterngeld Plus lag sie bei 20 Monaten. Die Bezugsdauer bei den Vätern war mit durchschnittlich 3 Monaten beim Basiselterngeld bzw. mit durchschnittlich 8,9 Monaten beim Elterngeld Plus vergleichsweise kurz. Nach Pfahl, Reuyß, Hobler und Weeber (2014) reduziert etwa jeder vierte Vater nach den Elterngeldmonaten seine Arbeitszeit im Vergleich zur Arbeitszeit vor der Geburt. Dies betrifft insbesondere Väter, die mindestens drei Elternzeitmonate genutzt haben.

Die Erkenntnisse über die Einflussfaktoren auf Elternzeit und deren Dauer sowie über die Effekte von Elternzeit, insbesondere was das Selbstverständnis der Väter und die anschließende Rollenverteilung in den Familien betrifft, sind sehr heterogen.

Possinger (2013), die in ihrer qualitativen Studie 23 berufstätige Väter einer als familienfreundlich zertifizierten Firma befragte, fand heraus, dass Elternzeit kein Indikator für nachhaltig egalitäre Rollenaufteilung und gleichberechtigte Lebensweisen ist. Im Gegenteil wird während der Elternzeit der Väter mitunter die traditionelle Rollenaufteilung weiterhin praktiziert. Oder den Vätern wird der Status eines „Praktikanten“ mit Assistenzfunktion zugewiesen (ebd., S. 262). Selbst wenn die Haus- und Sorgearbeit während der Elternzeit des Vaters partnerschaftlich aufgeteilt wird, bedeutet das nicht, dass dies bei Wiedereinstieg des Vaters in den Beruf nach in der Regel wenigen Wochen Elternzeit beibehalten wird. Zumeist fallen die jungen Familien in traditionelle Rollenmuster zurück. Dies steht auch in Einklang mit dem Befund, dass manche Väter den Umfang ihrer Erwerbsarbeit nach Geburt ihres ersten Kindes sogar noch erhöhen (Pollmann-Schult & Wagner, 2014).

Pogorzelski (2019) führte qualitative Interviews mit 15 Vätern unterschiedlicher Berufe durch, die mindestens zwei Monate Elternzeit genommen hatten. Sie kommt zu der Erkenntnis, dass die Länge der Elternzeit von den vermuteten Reaktionen des betrieblichen Umfeldes abhängig ist. Wird die Unternehmenskultur als familienfreundlich wahrgenommen und das Führungsverhalten des Vorgesetzten als unter-

stützend eingeschätzt, senkt das die Hemmschwelle von Vätern, eine Elternzeit anzufragen. Ferner ermutigen Väter in Elternzeit andere Väter, diesen Schritt zu gehen.

Noch detaillierter sind die Erkenntnisse von Pfahl, Reuyß, Hobler und Weeber (2014) zur Nutzung der Elternzeit. In qualitativen Interviews mit 64 Vätern, die in Elternzeit gingen, einigen ihren Partnerinnen, betrieblichen Expertinnen und Experten sowie über eine bundesweite Online-Befragung mit 620 „Elterngeldvätern“ kristallisierte sich heraus, dass Väter zusammen mit ihrer Partnerin über eine Elternzeit entscheiden. Eine hohe Arbeitsplatzsicherheit sowie ausgeprägtes Engagement des Betriebs bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen die Entscheidung des Vaters für eine Elternzeit.

Die Dauer der Elternzeit hängt allerdings von anderen Faktoren ab. Positiven Einfluss auf eine paritätische Nutzung der Elternzeit nehmen unter anderem:

- egalitäre und familienorientierte Vorstellungen / Leitbilder des Paares,
- eine hohe berufliche Orientierung bzw. Karriereambitionen bei der Mutter,
- gleiche Einkommensverteilung bei den Eltern und
- befriedigende Vertretungslösungen im Betrieb (Pfahl et al., 2014).

Väter, die mindestens drei Elterngeldmonate genommen hatten, engagierten sich stärker für die Familie als diejenigen, deren Elternzeit kürzer war. Väter mit längerer Elternzeit berichteten auch, dass sie durch die Elternzeit zu einer bedeutenden Bezugsperson für ihre Kinder geworden seien, die Vater-Kind-Bindung davon profitiert habe und es eine Phase mit hohem Lern- bzw. Erkenntnisgewinn gewesen sei. Außerdem wurde die Paarbeziehung gestärkt und die Erwerbstätigkeit der Partnerin gefördert. Die grundsätzliche Aufteilung von Arbeit im Haushalt und in der Kinderbetreuung wurde von einer Elternzeit jedoch kaum tangiert.

In der Studie von Pfahl et al. (2014) machte rund ein Viertel der Väter die Erfahrung, dass ihnen die Elternzeit geschadet hatte. Als negative Folgen wurden Ansehensverluste, negative Beurteilungen, schlechtere Tätigkeitsprofile, Einkommensbußen sowie das Ausbleiben von Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen genannt. Dies betraf allerdings vorrangig Väter, die länger als drei Monate Elternzeit genommen hatten. Auch Teilzeitarbeit entwickelte sich für die befragten Väter zum Karrierehindernis. Kritisch bewertet wurden auch Home-Office und die Inanspruchnahme der Kinderkrankentage. Damit offenbarten sich für Väter ähnlich negative Auswirkungen wie für Mütter, die familienbedingt Elternzeit, Teilzeit oder einen Heimarbeitsplatz in Anspruch nehmen. Allerdings sind diese Effekte bei den Vätern eher temporärer Art, man könne von einem zeitlich befristeten Karriereknick und nicht von einem Karriereende sprechen.

Als Zwischenfazit kann gezogen werden, dass Elternzeit nicht Elternzeit ist. Die Wirkungen auf das Selbstverständnis der Väter, auf die Rollenaufteilung in der Familie und die Reaktionen des betrieblichen Umfeldes hängen offenbar auch stark davon ab, wie lang diese ist. „Viel bewirkt viel“, scheint hier die Devise zu sein: Je länger der Vater die Elternzeit beansprucht, desto partnerschaftlicher gestalten sich Lebensweisen und desto mehr Merkmale eines engagierten, aktiven und neuen Vaters treten in Erscheinung. Gleichzeitig zeichnen sich mit einer längeren Elternzeit Einschränkungen oder gar Benachteiligungen am Arbeitsplatz ab.

3.5 Vätertypologien

Als ein Ergebnis auf die Herausforderung (oder gar Unmöglichkeit?) für Väter, den Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden, kann die Suche nach individuellen Formen von Vaterschaft verstanden werden. Bambey und Gumbinger (2017) arbeiteten in ihrer sowohl qualitativ als auch quantitativ angelegten Studie verschiedene Typen von Vätern heraus.

Drei Typen – egalitäre, fassadenhafte und partnerschaftliche Väter, zusammen 59 Prozent aller Väter – haben ein positives Verhältnis zum Kind (s. Tab. 1). Bei den drei anderen Typen – distanzierte, unsichere und randständige Väter, zusammen etwa 41 Prozent aller Väter – lässt sich die Vater-Kind-Beziehung als schwierig charakterisieren (s. Tab. 2).

Grundlagen der Typologie bildeten eine Clusteranalyse aus einer Befragung von 1.524 Vätern und 24 qualitative Interviews mit Elternpaaren. Am häufigsten war zum einen der fassadenhafte Vater anzutreffen (25 %), der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern grundsätzlich befürwortet und sich kindorientiert zeigt, sich jedoch mit einer konventionellen Fassade umgibt. Zum anderen gehörten mit 28 Prozent die egalitären Väter zu der am häufigsten aufgespürten Gruppe. Sie sehen sich in der Kindererziehung als gleichberechtigt an und verhalten sich dem Kind zugewandt, leben jedoch in der Regel aus Pragmatismus heraus traditionelle Arrangements von Rollen.

Beachtet werden sollte, dass die Bezeichnung der Vätertypen beispielsweise als partnerschaftlich nicht immer mit den gemeinhin ersten Assoziationen übereinstimmen mag. So wird ein partnerschaftlicher Vater nicht unbedingt mit traditionellen Rollenvorstellungen in Verbindung gebracht. Außerdem ist davon auszugehen, dass viele Väter heutzutage in ihrem Selbstverständnis Facetten mehrerer Typen kombinieren.

Tab. 1: Vätertypen mit positiver Beziehung zum Kind

(eigene Zusammenfassung nach Bambey & Gumbinger, 2017)

1. Egalitärer Vater	28 %
<ul style="list-style-type: none"> • Familie hat hohen Stellenwert • betrachtet sich in Haushalt und Kindererziehung als gleichberechtigt • die meisten Familien leben jedoch aus Pragmatismus traditionelle Arrangements • ist von allen Vätern am stärksten der Überzeugung, dass Frauen von Natur aus besser mit Kindern umgehen können • emotional dem Kind zugewandt • hat gute Beziehungen zum Kind, ist geduldig und sozial kompetent 	
2. Fassadenhafter Vater	25 %
<ul style="list-style-type: none"> • verbirgt sich hinter einer konventionellen Fassade, gibt sich nach außen hin kindsorientiert, befürwortet auch Gleichberechtigung • lebt aber in traditionellen Rollen • glaubt, dass Frauen von Natur aus besser mit Kindern umgehen können • engagiert sich mehr im Beruf als die Mutter • Mütter finden sich mit geringem Engagement des Vater in Familie ab • sieht sich eher am Rand der Familie • das Selbstverständnis als Vater hat keinen Bezug zur Praxis, definiert sich über fiktive, abstrakte Reflexionen / Gedanken • Amüsement und Spaß haben hohen Stellenwert: Vater sorgt mit Geschenken, Unternehmungen usw. für Spaß 	
3. Partnerschaftlicher Vater	6 %
<ul style="list-style-type: none"> • lässt sich von traditionellen Vorstellungen leiten • befürwortet eigenständige Lebensgestaltung der Partnerin von allen Vätern am wenigsten • hält an überlieferter Arbeitsteilung im Haushalt fest • fühlt sich für den Unterhalt der Familie verantwortlich • sieht sich in Ernährerrolle, hohe Identifikation mit dem Beruf • ist umgänglich-kooperativ gegenüber Partnerin und Kind, ist von seinem emotionalen Engagement überzeugt, lebt aber traditionell • zeigt hohes familiäres Engagement • Vater sieht sich als kompetent in der Erziehung an • hat gutes Verhältnis zum Kind, sieht sich als geduldig an, will auf Bedürfnisse des Kindes eingehen 	

Tab. 2: Vätertypen mit schwieriger Beziehung zum Kind

(eigene Zusammenfassung nach Bambey & Gumbinger, 2017)

4. Distanzierter Vater	18 %
<ul style="list-style-type: none"> • neigt zu geschlechterstereotypen Einstellungen in Bezug auf Partnerschaft und Familie • sieht Mutter bei der Versorgung und Erziehung in der Hauptverantwortung (emotionale Versorgung) • Mütter sehen ihre Zuständigkeit für Haushalt und Erziehung als Selbstverständlichkeit an 	

<ul style="list-style-type: none"> • Vater-Sohn-Beziehung hat höheren symbolischen Wert als Mutter-Tochter- oder Mutter-Sohn-Beziehung • nimmt selten Elternzeit • betont den Pflichtaspekt (kein Spaß) in der Vaterrolle • sieht sich für die Durchsetzung von Regeln verantwortlich • Vätern fehlt es an Geduld, übernehmen Sport- und Freizeitprogramm • hat distanzierte Beziehung zum Kind, auch zur Mutter (vermutlich Bindungsprobleme) 	
5. Unsicherer Vater	13 %
<ul style="list-style-type: none"> • ist als Vater engagiert, aber in seiner Rolle verunsichert • strebt nach harmonischer Partnerschaft praktiziert bzw. probiert neue emotionale Umgangsformen mit dem Kind • gleichzeitig Festhalten an Rolle des Vaters als Familienoberhaupt und Normen setzende Autorität • ihm fehlen väterliche Leitbilder • verhält sich gegenüber dem Kind ungeduldig und angespannt • ringt um Beherrschung gegenüber dem Kind • will seinem Kind aber auch nah sein • Verunsicherung der Väter ist tief verankert 	
6. Randständiger Vater	10 %
<ul style="list-style-type: none"> • ist von der Erziehung ausgeschlossen • hat Vorbehalte gegenüber partnerschaftlicher Aufteilung • meint, Frauen seien von Natur aus besser im Umgang mit Kindern • Mutter praktiziert „Gatekeeping“, schließt Vater von Erziehungsaufgaben aus • geht davon aus, dass seine Beteiligung an Erziehung unerwünscht ist • es gibt eher Probleme in Partnerschaft, auch Uneinigkeit über Erziehungsfragen • möchte sich eigentlich stärker in Erziehung einbringen • hat Selbstzweifel 	

Verschiedene Studien zeigen, dass Vaterschaft viele Funktionen und unterschiedliche Formen von Männlichkeit und Väterlichkeit einschließt (Flaake, 2014). Vater und Mutter ergänzen sich in der Sorgearbeit oder leben traditionelle Aufteilungen. Es wird eine Balance zwischen Beruf und Familie angestrebt. Die heutigen Erziehungsstile sind eher an den Bedürfnissen der Kinder orientiert. Es wird ein gutes Verhältnis zu Kindern angestrebt und Väter haben Freude an ihren Kindern. Und Vaterschaft wird als emotional befriedigend erlebt.

Trotz der in der heutigen Zeit zu beobachtenden hohen Familienorientierung wird Vätern im Beruf und beim Verdienst weiterhin eine maßgebliche Rolle zugeschrieben bzw. die Väter sehen sich hier in einer großen Verantwortung. Es stellt sich die Frage, ob die Erkenntnisse zum Verständnis von Vaterschaft im Allgemeinen auch auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst zutreffen und was dies ggf. für öffentliche Arbeitgeber bedeutet.

3.6 Väter im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst bietet im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstige Rahmenbedingungen. So gibt es eine hohe Garantie auf Weiterbeschäftigung und Arbeitsplatzsicherheit im Anschluss an eine Elternzeit. Ferner sind in vielen Behörden flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit weit verbreitet. Es ist jedoch kein Automatismus, dass Väter die gleichen Arbeitszeitmodelle bevorzugen wie Mütter (vgl. Neubach, 2018). Vielmehr deutet sich an, dass Väter ungern ihre Arbeitszeiten reduzieren, wenn damit Gehaltseinbußen verbunden sind. Wanger und Zapf (2018) zeigen, dass flexible Arbeitszeiten bei Vätern zur Vereinbarkeit beitragen, ohne dass sie ihre Erwerbsarbeit einschränken.

Die guten Rahmenbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bereits den Nachwuchskräften des öffentlichen Dienstes sehr bewusst, was zu einem früheren Zeitpunkt in einer quantitativen Studie mit 202 Studierenden erforscht wurde (vgl. Franzke, Axmann, Apel, Assunto, Claßen, Hesselmann, Kirschbaum & Schardt, 2016; Franzke & Axmann, 2017). Bei den Befragten ist eine starke Familien- und Beziehungsorientierung zu erkennen. Gerade die Familien- und Beziehungsorientierung von Männern sticht dabei hervor. 95 Prozent der Frauen und 89 Prozent der Männer ist eine feste Beziehung wichtig. 79 Prozent der Studentinnen und 74 Prozent der Studenten beabsichtigen, eine Familie zu gründen und Kinder zu haben.

69 Prozent der weiblichen und 77 Prozent der männlichen Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst stellen sich für ihre persönliche Zukunft ein Lebensmodell vor, bei dem sie familiäre und berufliche Aufgaben in einen gelungenen Ausgleich bringen. Die meisten Nachwuchskräfte sehen den von ihnen angestrebten Ausgleich zwischen Familien- und Erwerbsarbeit in einer traditionellen Rollenaufteilung, sobald kleine Kinder zu versorgen sind. Wenn ihr Kind unter 3 Jahre ist, möchten 51 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer ihre Erwerbsarbeit aussetzen, 30 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer wollen halbtags (50 %) arbeiten. Nur 5 Prozent der Mütter und 19 Prozent der Väter planen in Vollzeit tätig zu sein.

Für Kinder wären viele Nachwuchskräfte bereit zum Verzicht. 67 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer würden Einkommensverluste hinnehmen. 52 Prozent der Frauen und 51 Prozent der Männer würden auf einen beruflichen Aufstieg verzichten. 32 Prozent der Frauen, aber nur 17 Prozent der Männer würden aufhören zu arbeiten.

Vereinbarkeitsaspekte gaben 68 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer als Motiv für ein Studium zum gehobenen Verwaltungsdienst an. Weniger ausschlaggebend bei der Wahl des Arbeitgebers waren den Nachwuchskräften hingegen die Kar-

rierechancen (11 %). Bei der Entscheidung für den öffentlichen Dienst spielen also Vereinbarkeitsaspekte bereits eine wesentliche Rolle.

Auffällig ist, dass das im öffentlichen Dienst verfügbare Instrumentarium zusammen mit den familienpolitisch geschaffenen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich von Müttern genutzt wird. Es stellt sich die Frage, ob Väter die Maßnahmen zur Vereinbarkeit nicht kennen oder diese nicht nutzen wollen bzw. können. Insgesamt ist bisher wenig über die Lebensweisen und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst bekannt.

4. Methodik

Im nachfolgenden Methodenkapitel werden die forschungsleitenden Fragen, die Stichprobe sowie die Vorgehensweisen bzw. Instrumente bei der Datenerhebung und Auswertung vorgestellt.

4.1 Forschungsleitende Fragen

Um das Selbstverständnis, die Lebensweisen und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst zu erforschen, wurden im Rahmen eines Projektes im Studiengang Allgemeine Verwaltung der HSPV NRW beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) beschäftigte Väter befragt. Dabei ging es um ihre familiäre und Beschäftigungssituation, einschließlich der beruflichen Ziele, der Rollenaufteilung in der Familie, der Zufriedenheit mit der für die Familie zur Verfügung stehenden Zeit, ihr Selbstverständnis als Vater sowie ihre Einstellungen zur Elternzeit. Darüber hinaus sollte eruiert werden, wie Väter die im öffentlichen Dienst vorhandenen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewerten bzw. nutzen und welche weiteren Maßnahmen sie vorschlagen, um ihre Vorstellungen von Vaterschaft noch besser verwirklichen zu können.³

Forschungsleitend waren folgende Fragen:

- Wie leben im öffentlichen Dienst beschäftigte Väter?
Wie gestalten sich das Mit- oder Nebeneinander von Beruf und Familie?
- Welche Rollenaufteilungen praktizieren Väter im öffentlichen Dienst und wie zufrieden sind sie damit?
- Sehen sich im öffentlichen Dienst beschäftigte Väter als „neue Väter“?
- Was brauchen sie für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit?
- Welchen Hindernissen begegnen sie?
- Gibt es besondere Anforderungen / Wünsche der Väter in bestimmten Arbeitsbereichen, z. B. Pflege?

Untersucht werden sollte auch, welches Verständnis von Vaterschaft Männer haben, die im Sozial- und Gesundheitswesen als Pflegekräfte und damit in einem genderuntypischen Beruf tätig sind.

³ An dem Projekt „Neue Väter – Gibt es sie?“ hatten folgende Studierende mitgewirkt: Larissa Arnolds, Celina Bell, Christina Drees, Jennifer Hösen, Nadia Kranz, Kim Krause, Nora Macykowski, Hannah Niemann, Lena Plum, Christina Reuber, Maike Schmitt, Michelle Semrau, Lara Sommer, Jerushah Stachel, Louisa Vogelsang und Corinna Wirtz. Die Projektleitung hatte Prof. Dr. Bettina Franzke in Kooperation mit Ralf Axmann (LVR). Die Projektdurchführung lag zwischen April und Juni 2018. Alle beteiligten Studierenden haben ihr schriftliches Einverständnis erteilt, dass Bettina Franzke für wissenschaftliche Zwecke die von ihnen erhobenen Daten weiter verwenden darf.

4.2 Stichprobe

Den aufgezeigten Fragen wurde über 80 leitfadengestützte Interviews mit Vätern beim LVR nachgegangen, die mindestens ein Kind unter 16 Jahren haben.

Potenzielle Väter mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren wurden dabei über eine Rundmail der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming angesprochen. Der Rücklauf lag bei rund 120 Interessierten. Im Rahmen des studentischen Projektes konnten 80 von ihnen im Mai 2018 am jeweiligen Arbeitsplatz der Väter persönlich befragt werden. Die Teilnahme an der Studie erfolgte freiwillig. Die Auswahl richtete sich nach zeitlicher Verfügbarkeit, einer noch vertretbaren räumlichen Erreichbarkeit für die Interviewerinnen und einer möglichst gleichmäßigen Verteilung der Väter auf verschiedene Arbeitsbereiche. Unter den Vätern, die nicht zum Zuge kamen, sind Pfleger überrepräsentiert.

Unter den befragten Vätern sind 44 in der Pflege, 16 in der Medizin, 12 in der Verwaltung und 8 im Kulturbereich tätig (s. Abb. 1). Damit wurden nicht nur klassische Bereiche der Verwaltung, sondern auch die schon heute wichtigen und in der Zukunft noch wichtiger werdenden Pflegedienste berücksichtigt. Außerdem war zu vermuten, dass manche Angebote zur Vereinbarkeit, wie Telenarbeit oder Elternzeit, aufgrund der am Menschen zu verrichtenden Dienstleistungen bzw. aufgrund der engen Personaldecke im Arbeitsbereich Pflege an Grenzen stoßen.

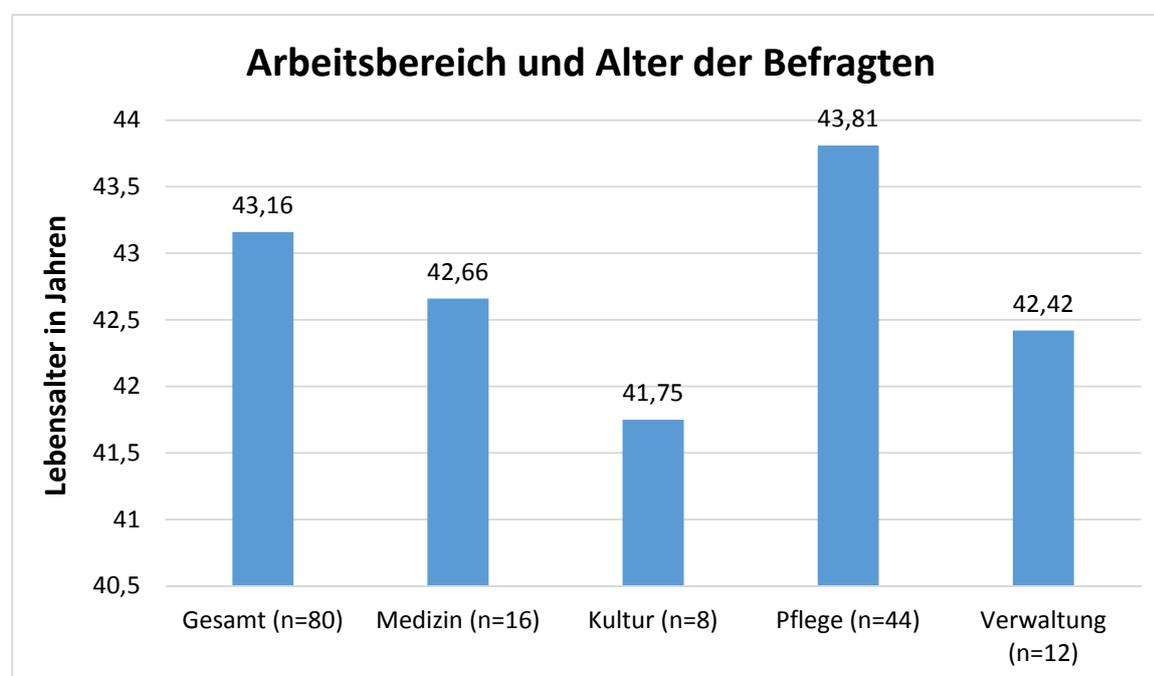


Abb. 1: Arbeitsbereich und Alter der Befragten

Aus Abbildung 1 ist ebenfalls das Alter der Befragten in den jeweiligen Arbeitsbereichen ersichtlich. Das Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren, wobei die Streuung zwischen den Arbeitsbereichen bei zwei Jahren liegt.

Die durchschnittliche Kinderzahl liegt bei 2,1 pro Vater, wobei es zwischen den Arbeitsbereichen leichte Abweichungen gibt (s. Abb. 2). Väter im Kulturbereich haben im Durchschnitt mit 1,5 Kindern die wenigsten, Väter in der Pflege mit 2,3 Kindern die meisten.

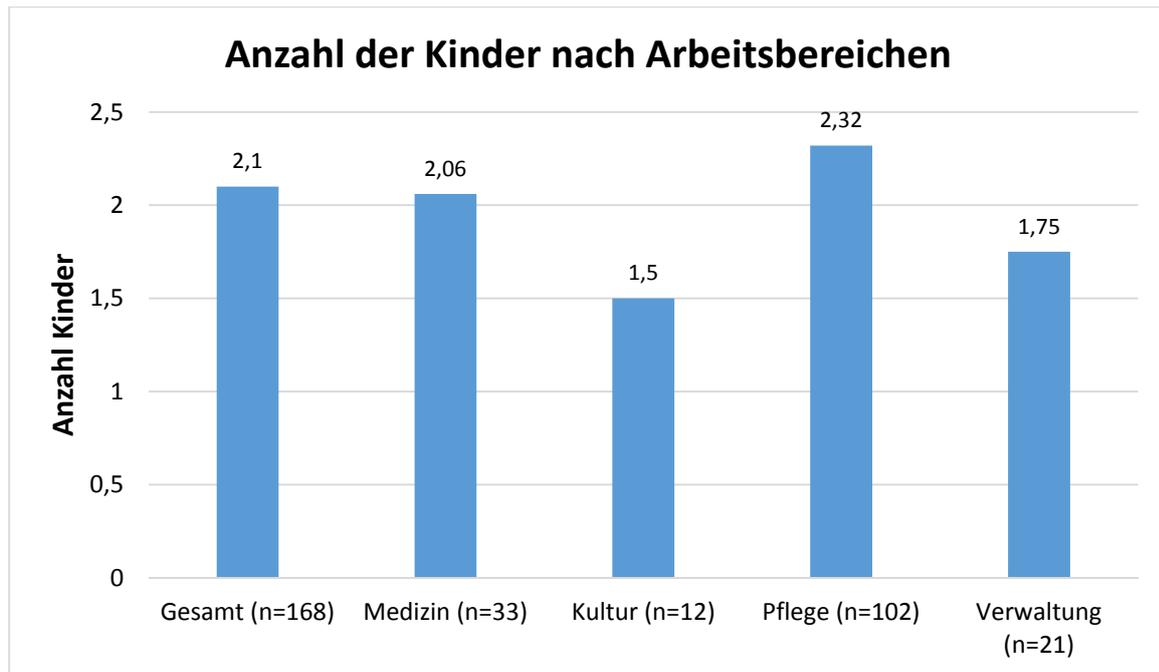


Abb. 2: Anzahl der Kinder nach Arbeitsbereichen

4.3 Datenerhebung und -auswertung

Die Ansprache potenzieller Väter erfolgte über eine Rundmail der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming beim LVR. Väter, die Interesse bekundeten, an der Studie teilzunehmen, wurden anschließend von Studierenden der HSPV NRW kontaktiert und um einen Interviewtermin gebeten.

Die Interviews wurden von den zehn im Abschnitt 4.1 genannten Projektstudierenden am Arbeitsplatz der Väter durchgeführt. Die Rahmenbedingungen der Datenerhebung waren dabei höchst unterschiedlich: Sie bewegten sich zwischen einer entspannten Atmosphäre im Einzelbüro oder Besprechungsraum bis hin zu einem Befragten, der als einziger Pfleger auf der Station während des Interviews seine Tätigkeit mit beeinträchtigten Kindern weiter ausübte. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 45 bis 60 Minuten.

Den qualitativen Fragen wurden im Interview quantitativ auswertbare Fragen zur familiären und Beschäftigungssituation des Vater, zur Rollenverteilung in der Familie, der Zufriedenheit mit der für die Kinder zur Verfügung stehenden Zeit und zu den Maßnahmen des Arbeitgebers vorgeschaltet.

Der erste, quantitativ ausgerichtete Teil der Interviews ging auf die in Tabelle 3 aufgelisteten Themen ein.

Tab. 3: Themen aus dem quantitativen Teil der Interviews mit den Vätern

Familiäre Situation: Alter, Anzahl und Alter der Kinder, Zusammenleben mit den Kindern im gemeinsamen Haushalt oder nicht, Familienstand, Elternzeit genommen oder nicht.

Beschäftigungssituation: Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber, Arbeitsbereich, Führungsposition ja / nein, Teilzeit / Vollzeit, Arbeitszeiten (z. B. Schichtdienst)

Rollenverteilung: Rolle des Interviewten bezüglich des Einkommens (z. B. Alleinversorger / -ernährer, Hauptverdiener, Zuverdiener, egalitäre Aufteilung), Anzahl und Verteilung der Konten (z. B. Gemeinschaftskonto, getrennte Konten, sowohl als auch), Zufriedenheit mit der gelebten Rollenverteilung

Zufriedenheit mit der Zeit, die dem Vater für die Familie zur Verfügung steht: Anzahl der Stunden, welche wöchentlich mit dem Kind bzw. den Kindern verbracht wird, Zufriedenheit mit dem Zeitkontingent für die Familie

Maßnahmen des Arbeitgebers: Bekanntheit und Nutzung unterschiedlicher Angebote des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

An den quantitativen Teil schlossen sich die Fragen des qualitativen Teils an. Der diesbezügliche Leitfaden ist in Tabelle 4 wiedergegeben.

Tab. 4: Leitfaden für den qualitativen Teil der Interviews mit den Vätern

A Lebenssituation

- Beschreiben Sie Ihre aktuelle Lebenssituation.
- Wie zufrieden sind Sie damit?
- Würden Sie an Ihrer Lebenssituation etwas verändern, wenn ja, was?

B Werte

- Welchen Stellenwert hat für Sie die Familie im Vergleich zu Ihrer beruflichen Tätigkeit?
- Würden Sie für Ihre Familie beruflich kürzer treten oder auf etwas verzichten?

C Vaterrolle

- Beschreiben Sie, wie Sie sich selbst als Vater sehen.
- Auf welche Eigenschaften sind Sie als Vater stolz?
- Was unterscheidet Sie von einer Mutter?
- Welche Aspekte des Vaterseins können Sie verwirklichen?
- ... Welche nicht?
- Wie gehen andere Väter Ihrer Meinung nach mit Ihrer Rolle als Vater um?
- Inwiefern unterscheidet sich die Rolle, die Sie als Vater leben, von der, die Sie in Ihrem Elternhaus (Ursprungsfamilie) kennengelernt haben?

D Akzeptanz einer Elternzeit im beruflichen Umfeld, Wiedereinstieg

Wenn Elternzeit genommen

- Wie war die Akzeptanz im beruflichen Umfeld (Team, Kolleginnen und Kollegen)?
- Inwieweit unterstützte Sie Ihre Vorgesetzte / Ihr Vorgesetzter?
- Wie war der Wiedereinstieg?
- Haben Sie sich bei Antragstellung der Elternzeit Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht? Wenn ja, welche?

Keine Elternzeit genommen

- Würden Sie nochmals so entscheiden?
- Was halten Sie von Vätern, die im Gegensatz zu Ihnen in Elternzeit gehen?

E Akzeptanz elterlicher Aufgaben und Pflichten im beruflichen Umfeld

- Inwieweit erfahren Sie von Ihrer Führungskraft Verständnis für Ihre Aufgaben als Vater? (z. B. wenn ein Kind krank ist) Was sind ggf. kritische Situationen?
- Inwieweit erfahren Sie von Ihren unmittelbaren Kolleginnen / Kollegen Verständnis für Ihre Aufgaben als Vater? Was sind ggf. kritische Situationen?

F Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit

- Haben Sie Maßnahmen des Arbeitgebers zur Unterstützung von Eltern wahrgenommen? Wenn ja, welche?
- Wie wurden Sie seitens des Arbeitgebers hinsichtlich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit informiert?
- Welche Maßnahmen wünschen Sie sich seitens des Arbeitgebers, um Ihre Vaterrolle noch besser leben zu können?

G Perspektiven

- Wie stellen Sie sich Ihren weiteren beruflichen Weg vor?
- Inwieweit denken Sie, dass Kinder für Ihre berufliche Weiterentwicklung förderlich oder gar hinderlich sind?
- Inwieweit käme es für Sie in Frage, Ihrer Partnerin / Ihrem Partner die Karriere zu überlassen?
- Inwieweit haben Sie sich schon einmal Gedanken über einen Pflegefall in der Familie gemacht? Wie würden Sie damit umgehen?

H Sonstiges

- Möchten Sie noch etwas ergänzen? (Gelegenheit für die Befragten, noch etwas zu erwähnen, was ihnen wichtig erscheint und bis dahin nicht gesagt wurde)

Die quantitativen Daten wurden statistisch über Häufigkeiten bzw. Prozentangaben ausgewertet. Der qualitative Teil der Interviews wurde transkribiert. Füllwörter, Dialekte und Akzente, beispielsweise aufgrund eines Migrationshintergrundes, wurden beseitigt. Sämtliche personenbezogenen Angaben wurden umschrieben bzw. anonymisiert. Pro Interview liegen ca. zehn Seiten Transkript vor.

Nach der Transkription wurde das Interviewmaterial qualitativ inhaltsanalytisch entlang vorab definierter plus aus dem Material generierter Kategorien ausgewertet. Die Analyse erfolgte gemäß einer an das Forschungsprojekt angepassten, verkürzten inhaltsanalytischen Vorgehensweise nach Mayring (2016). Dazu wurde in einem ersten Schritt das gesamte transkribierte Material Zeile für Zeile durchgegangen. Paraphrasierte Textpassagen und Originaltöne der Befragten wurden in einer Tabelle festgehalten, in welcher diese nach Fragen bzw. Themenblöcken und Befragten zusammengestellt waren.

Aus dieser Zusammenstellung wurde während der weiteren Analysearbeit ein Kategoriensystem im Sinne der Grounded Theory (vgl. Glaser & Strauss, 2010) entwickelt. Dieses wurde induktiv und fortlaufend geändert sowie weiter ausdifferenziert. Aus den Texten heraus wurden neue Kategorien entdeckt, definiert und zur Kodie-

rung bzw. Kategorisierung des Materials angewendet. Sofern relevant, wurden arbeitsfeldspezifische Merkmale bzw. Besonderheiten herausgearbeitet.

Eine Übersicht zum Kategoriensystem findet sich in Tabelle 5. Eine ausführliche Darstellung des Kategoriensystem mit Kategoriennummer, Bezeichnung, (Sub-)Themen, ggf. Querverbindungen und Ankerbeispielen ist im Anhang 9 wiedergegeben. Antworten unter „Sonstiges“ (H) wurden den jeweils passenden Kategorien zugeordnet.

Tab. 5: Codebaum im Überblick

A Lebenssituation

- A1 Beschäftigungssituation – statistische Daten
- A2 Lebenssituation – statistische Daten
- A3 Merkmale von Stabilität
- A4 Herausforderungen der gegenwärtigen Lebenssituation
- A5 Veränderungswünsche bezüglich der Lebenssituation
- A6 Kinderbetreuung während der Arbeit

B Werte

- B1 Stellenwert der Familie
- B2 Bereitschaft, für die Familie beruflich kürzer zu treten

C Vaterrolle

- C1 Selbstbild
- C2 Erziehungsaufgaben und -stile
- C3 Aufteilung von Sorgearbeit in der Partnerschaft
- C4 Unterschiede zur Mutter
- C5 Verwirklichung des Vaterseins
- C6 Einschätzungen zu anderen Vätern
- C7 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Vaterrolle im Elternhaus

D Akzeptanz einer Elternzeit im beruflichen Umfeld, Wiedereinstieg

Wenn Elternzeit genommen:

- D1 Akzeptanz Elternzeit
- D2 Unterstützung von den Vorgesetzten
- D3 Wiedereinstieg nach Elternzeit
- D4 Gedanken über den Wiedereinstieg

Keine Elternzeit genommen:

- D5 Erneut so entschieden?
- D6 Einstellung zu Vätern, die Elternzeit nehmen

E Akzeptanz elterlicher Aufgaben und Pflichten im beruflichen Umfeld

- E1 Verständnis der Führungskraft
- E2 Kritische Situationen im Kontext Führungskraft
- E3 Verständnis im kollegialen Umfeld
- E4 Kritische Situationen im kollegialen Umfeld

F Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit

- F1 Nutzung von Maßnahmen des Arbeitgebers
- F2 Informationsfluss
- F3 Gewünschte Maßnahmen

G Perspektiven

- G1 Berufliche Ziele
- G2 Kinder als Hindernis für die berufliche Entwicklung?
- G3 Karriere der Partnerin überlassen?
- G4 Gedanken an einen Pflegefall in der Familie?

5. Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung erfolgt entlang der Kategorien. Darin eingebunden sind Paraphrasen und Originaltöne aus den Interviews. Die Referenz auf die Interviewtranskripte wird über die Angabe der Befragten und Zeilennummer realisiert. Die Bedeutung der Kürzel ist in Tabelle 6 wiedergegeben.

Tab. 6: Kürzel der Befragungspersonen

Kürzel	Arbeitsfeld der Väter
V1k-V8k	Kulturbereich
V9v-V20v	Verwaltung
V21m-V36m	Medizin
V37p-V80p	Pflege

„V22m 26“ bedeutet beispielsweise, dass eine Aussage des Vaters 22 zitiert wird, der als Arzt tätig ist. Die zitierte Stelle befindet sich in Zeile 26 des Transkriptes. Bei manchen, insbesondere heiklen oder kritischen Aussagen, wird auf die Angabe der Befragungsperson verzichtet oder diese wird auf die Nennung des Arbeitsbereiches reduziert, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern, welche in Kombination mit Passagen bzw. Zitaten bei anderen Themen unter Umständen möglich wären.

Themen bzw. inhaltliche Schwerpunkte einer Kategorie sind *kursiv* wiedergegeben. Sollte es innerhalb einer Kategorie übergeordnete Themen geben, werden diese in **Fettschrift** eingeführt.

5.1 Portraits befragter Väter

In der statistischen und qualitativen Analyse werden die Daten über die 80 Befragten hinweg ausgewertet und berichtet. Die Lebenszusammenhänge einzelner Väter sind hieraus nicht mehr ersichtlich. Um eine Vorstellung der großen Bandbreite unterschiedlicher Lebensweisen, Selbstverständnisse und Bedürfnisse zu vermitteln, werden die Profile einzelner Befragter nachfolgend genauer beschrieben. Originalaussagen aus den Interviews sollen die Haltungen, Erlebensweisen und Erfahrungen der Betroffenen möglichst authentisch wiedergeben.

Die Profile sind so ausgewählt, dass ein breites Spektrum unterschiedlicher Lebensweisen und jeder Arbeitsbereich mit mindestens einem Befragten vertreten sind. Manche persönliche Angaben wurden zwecks Anonymisierung umschrieben oder weggelassen.

**Job und Zuhause fordern beide seins
– ein Vater lebt das „klassische Modell“ (V10v 16)**

V10v ist zwischen 30 und 40 Jahre alt, verheiratet und als Fachkraft ohne Führungsverantwortung in der Verwaltung tätig. Eines seiner beiden Kinder ist im Grundschulalter, das andere ist noch nicht in der Schule. Die Kinder leben permanent bei ihm. Seine Frau ist derzeit nicht berufstätig, der Vater ist also Alleinversorger. Die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit übernimmt die Mutter. V10v kommentiert dies mit: „Also das klassische Modell“ (V10v 16). Seine Frau habe sich bewusst dazu entschieden, seine eigene Rolle bei der diesbezüglichen Regelung bleibt unklar. Der Vater berichtet aber, dass seine Frau „von anderen Müttern komisch angesehen“ werde (V10v 17-19).

Seine aktuelle Lebenssituation beschreibt der Vater als „schon sehr gut ausgelastet“ (V10v 3). Der Job und Zuhause fordern beide seins. Obwohl er mehr als 30 Stunden in der Woche mit seinen Kindern verbringt und die Rollenaufteilung wie geplant läuft, ist der Vater nicht ganz zufrieden. Denn „es könnte etwas weniger Arbeit, dafür aber etwas mehr Zuhause sein“ (V10v 9-10). Der Familie schreibt der Vater einen höheren Wert zu als dem Beruf. Trotzdem wäre es ihm „von der Auslastung her (...) pari pari am liebsten“ (V10v 22).

Seine Vaterrolle definiert V10v über die Rolle als Ernährer und „Ausgleichspol zur Mutter: Das merke ich vor allem bei meinem Sohnmann, spielen, toben und so weiter. Was er einfach mit der Mutter nicht machen kann“ (V10v 30-32). Stolz ist er darauf, seinen Kindern etwas beibringen zu können, auch handwerklich. Im Vergleich zur Mutter schätzt sich der Vater als strenger und nicht ganz so verständnisvoll ein.

Elternzeit hatte V10v nicht genommen, weil er es sich finanziell nicht leisten konnte. Er hält es aber für „in Ordnung“ (V10v 70), wenn andere Väter sich dafür entscheiden. In kritischen Situationen wie Krankheit des Kindes, der Kindsmutter oder wenn Besprechungen in der Schule anstehen, trifft er sowohl bei seiner Führungskraft als auch im kollegialen Umfeld auf Verständnis für seine familiären Aufgaben. Als zusätzliches Angebot des Arbeitgebers wünscht er sich ein Zeitkonto, auf das Überstunden eingestellt werden können, die in bestimmten Phasen des Kindes gezielt und uneingeschränkt abgerufen werden können.

Kinder sind nach Ansicht von V10v der beruflichen Weiterentwicklung einerseits hinderlich, da der Vater zu wenig schlafte und dadurch bei der Arbeit unkonzentriert sei. Andererseits seien sie einer Karriere auch förderlich, weil die Lebensqualität durch eine Familie steigt und sich das wiederum positiv auf die Arbeit auswirkt. Eine Weiterentwicklung im Beruf knüpft der Befragte an die Voraussetzung, dass er keine Führungsaufgaben übernehmen muss.

Gedanken um einen Pflegefall hat sich der Vater insofern gemacht, dass dies ggf. für ihn Vorrang haben und er mit seinem Vorgesetzten reden würde. Am Beispiel eines Teamkollegen sieht er, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege möglich ist.

**„Ich glaube, manchmal ein wenig Neid zu bemerken“ (V7k 214-215)
– ein Vater hat seine Arbeitszeit reduziert, um mehr Zeit fürs Kind zu haben**

V7k ist zwischen 30 und 40 Jahre alt und im Kulturbereich ohne Führungsverantwortung in Teilzeit tätig. Er lebt unverheiratet mit der Mutter seines kleinen Kindes zusammen. Die Rollenaufteilung läuft wie geplant, mit der aktuellen Lebenssituation ist der Vater zufrieden. Bei der Kinderbetreuung wechseln sich beide Elternteile an ihren freien Tagen ab. Außerdem machen Vater und Mutter an bestimmten Tagen der Woche Homeoffice, wobei dann die Großeltern die Kinderbetreuung übernehmen, „weil Homeoffice mit Kind ist nicht möglich. Zumindest mit einem Zweijährigen nicht“ (V7k 134-136).

Die Familie setzt der Vater aktuell „ein wenig über den Job“ (V7k 149). Sich selbst sieht der Vater „in einer gleichberechtigten Rolle mit der Mutter“ (V7k 157). Er ist stolz darauf, dass er zugunsten seines Kindes beruflich kürzer getreten ist, „dass ich mir Zeit für das Kind nehme und bin überzeugt davon, dass das Kind das merkt“ (V7k 162-164). Ebenfalls stolz ist er darauf, dass er oft der einzige Vater in der Spielgruppe oder beim Kinderarzt ist.

Trotz dieser gleichberechtigten Haltung betont der Vater biologische Unterschiede zur Mutter. Er sagt: „Ich merke, dass die Mutter einfach biologische Vorteile hat“ (V7k 160). Und weiter: „Ich glaube man kann nicht Bezugsperson Nummer eins werden. Zumindest in den ersten zwei Jahren nicht (...) Die Mutter hat in der Familie mehr den Überblick (...) Die Mutter weiß letztendlich noch ein Quäntchen mehr, was zu tun ist“ (V7k 192-199). Ob er seine Vorstellungen als Vater verwirklichen kann, ist für den Befragten noch offen: Sein Kind sei noch zu klein, um diese Frage zu beantworten. Allerdings beobachtet er bei anderen Vätern, dass sie auf ihn als Teilzeitbeschäftigten neidisch seien. V7k sagt: „Ich glaube, manchmal ein wenig Neid zu bemerken. Ich glaube, dass viele das auch gerne so machen würden und es nicht können“ (V7k 214-216). Das von ihm praktizierte Rollenmodell weicht von dem im eigenen Elternhaus kennengelernten ab: Seine Mutter war Hausfrau, sein Vater voll berufstätig und wenig für die Kinder präsent.

Der Vater hatte zwei Monate Elternzeit, die er bewertet als „wie ein langer Urlaub“ (V7k 250). Die Elternzeit wurde seitens seiner Vorgesetzten „nicht kritisch hinterfragt und es wurde so gemacht“ (V7k 245). Der Vater hatte sich bereits vor der Elternzeit Gedanken um einen Wiedereinstieg gemacht, denn „es musste ja auch alles geplant und organisiert werden“ (V7k 259). Und ihm „war vorher bewusst, dass nach der Elternzeit erstmal alles abgearbeitet werden muss“ (V7 262). Bisher hatte er noch kei-

ne kritischen Situationen, aber ggf. hofft er auf Verständnis seitens der Führungskraft und des Kollegiums.

Als Angebot des LVR, das ihm die Vereinbarkeit erleichtert, nutzt er die Tele- bzw. Heimarbeit: „Die ermöglicht so viel“, stellt der Vater heraus (V7k 310). Ansonsten macht er von Teilzeit- und Gleitzeitarbeit Gebrauch. Seine beruflichen Chancen erachtet V7k aufgrund seiner aktiven Vaterrolle für reduziert. Eine berufliche Weiterentwicklung könne er sich in ein paar Jahren vorstellen, „wenn es dann nicht zu spät ist“ (V7k 369). Die Frage, ob Kinder der beruflichen Entwicklung förderlich oder hinderlich sind, beantwortet er mit: „Hinderlich ganz klar. Also inwiefern sollte ein Kind förderlich sein?“ (V7k 372). Die Karriere der Partnerin zu überlassen, „das käme (für ihn) total in Frage“ (V7k 386).

Gedanken über einen Pflegefall in der Familie hat sich der Vater in Ansätzen schon gemacht. Er plant, dazu eine Info-Veranstaltung des LVR zu besuchen.

**„Es ist „sagenhaft anstrengend (...) erfüllend (...)“ (V33m 5-7)
– ein Vater im Spagat zwischen Beruf und Familie**

V33m ist zwischen 30 und 40 Jahre alt, verheiratet und als Arzt in Vollzeit tätig (kein Schichtdienst). Seine Frau arbeitet ebenfalls als Ärztin. Zwei Kinder besuchen die Grundschule, ein drittes geht noch nicht in die Schule.

Seine aktuelle Lebenssituation beschreibt der Vater als „sagenhaft anstrengend, zeitaufwendig, hoch improvisationsfordernd, erfüllend, glücklich, manchmal überlastet“ (V33m 5-7). Er erklärt: „In Überlastungsphasen bin ich genervt und ansonsten bin ich total zufrieden. Ich hätte fast gerne noch mehr Kinder, aber das würden wir nicht hinkriegen. Weil wir zu viel arbeiten. Es ist aber eigentlich eine schöne Lebensphase und auch eine schöne Lebenssituation“ (V33m 9-12). Familie stehe bei ihm „absolut auf Nummer Eins“ (V33m 21).

Er hält sich für „interessiert, eher nachsichtig, schon verlässlich, berechenbar, engagiert. Pädagogisch eine Niete, manchmal verbissen. Und ich glaube, aus Sicht meiner Kinder bin ich dann doch zu viel weg, obwohl ich das Gefühl habe, ich bin eher viel da“ (V33m 26-33). Während seiner beiden Elternzeiten (zusammen rund ein Jahr) sah er sich als „ebenbürtig“ an (V33m 44). Auch ansonsten „verschwimmen die Rollen. Ich bin nicht nur der Bolzpapa“ (V33m 53). Der Befragte meint, alle Facetten seiner Vaterrolle verwirklichen zu können. Er begleite seine Kinder in allen Lebenslagen und sei in den Alltag stark eingebunden.

Aus seinem kollegialen Umfeld und seitens der Vorgesetzten erfahre er Akzeptanz („die Idealvorstellung von Unterstützung“, V33m 124). Lediglich die Rückkehr aus der

zweiten Elternzeit war etwas holprig, da sich Aufgaben angestaut hatten. Informationen über Angebote zur Vereinbarkeit habe er nicht erhalten oder nicht wahrgenommen: „Offensichtlich wurde ich gar nicht informiert. Oder ich habe nicht hingehört. Aber ich nehme mal an, dass wieder mal in zahllosen Rundverfügungen informiert wurde und ich habe es nicht gelesen“ (V33m 146-149).

Zum weiteren beruflichen Weg erklärt der Vater: „Im Moment bin ich mit meiner Rolle total zufrieden und möchte eigentlich gar nichts anderes machen als das, was ich hier tue. Karriereschritte stehen im Moment nicht zur Debatte, weil es nicht zu meiner Lebensphase passt (...). Im Moment habe ich dafür keine Energie“ (V33m 159-164). Über einen Pflegefall in der Familie hat er noch nicht nachgedacht.

**„Auf meiner Station hat sich gezeigt, dass Teilzeit relativ ist“ (V55p 45)
– Wunsch und Wirklichkeit familienfreundlicher Arbeitsbedingungen
im Pflegeberuf**

V55p ist unter 30 Jahre, verheiratet und als Pflegefachkraft im Schichtdienst beschäftigt (Vollzeit, keine Führungsverantwortung). Zusammen mit seiner Frau, die in Teilzeit tätig ist, erzieht er zusammen ein Kind, das bis mittags bei einer Tagesmutter ist. Danach übernehmen die Eltern die Betreuung. Damit diese sichergestellt ist, macht die Mutter regelmäßig Minusstunden, die sie durch Dienste an den freien Tagen des Vaters wieder abbaut. Der Vater meint, er sehe sein Kind sehr häufig, „einfach aus der Not heraus, dass ich mein Kind irgendwie betreuen muss, wenn es nicht anders möglich ist“ (V55p 23-24).

Der Vater beschreibt seine Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation als „bescheiden“ (V55p 52). Gründe der Unzufriedenheit liegen zum einen in der hohen Arbeitsbelastung, zum anderen im Schichtdienst, auf den er aus finanziellen Erwägungen heraus nicht verzichten kann. Er habe schon versucht, sich beruflich umzuorientieren, „weil die Vereinbarkeit von Pflege und Familie echt schwierig ist“ (V55p 39-40). Teilzeitarbeit ist für ihn offenbar keine Option, denn „auf meiner Station hat sich gezeigt, dass Teilzeit relativ ist. Die Kollegen, die in Teilzeit sind, beklagen, dass sie aufgrund der Personalknappheit letztendlich überhaupt gar nicht in Teilzeit eingesetzt werden können und im Endeffekt auch in Vollzeit arbeiten“ (V55p 44-48). Der Befragte hat schon mal daran gedacht, zugunsten der Familie kürzer zu treten. Er schließt diese Möglichkeit wegen der finanziellen Verluste und Rahmenbedingungen auf seiner Station aus. Dennoch wägt er zwischen dem Stellenwert von Beruf und Familie ab, indem er sagt: „Ich opfere mich für meinen Beruf auf, aber wenn ich eins von beidem aufgeben müsste, dann hätte immer Familie Priorität“ (V55p 60-62).

Während sich der Pfleger gegenüber seinem Kind für physisch gut präsent hält, hat er manchmal das Gefühl, „vom Kognitiven her“ nicht genügend anwesend zu sein

(V55p 71). Er erklärt: „Wenn ich zuhause so kaputt bin und mein Kind mit mir spielen will, dann habe ich wenig Gelegenheit dazu. Ich versuche da alles rauszuholen und nehme mir auch die Zeit dafür, aber das frisst mir natürlich auch meine Ressourcen“ (V55p 71-74).

Zwischen den Elternteilen gäbe es im Umgang mit dem Kind eine bestimmte Rollenverteilung: Seine Frau würde trösten und er sei für Action zuständig. Er erklärt dies damit, „zu wenig präsent (zu sein), um tatsächlich auch mal Trostpflaster für meinen Sohn zu sein“ (V55p 95-97).

Die Kindsmutter sei gegenüber dem Kind sensibler und manchmal ängstlicher, er selbst sei dagegen „eher so der nüchterne Part“ (V55p 83). Seine Rolle als Vater bestehe unter anderem darin, mit dem Kind zu spielen, zu toben und kreativ zu sein. Einige andere Väter würden ihre Rolle mitunter „auf die leichte Schulter“ nehmen (V55p 107-108), wieder andere hingegen bewundere er dafür, „wie maximal entspannt die das nehmen“ (V55p 112-113).

Der Vater hatte zwei Monate Elternzeit. Die Vorgesetzten unterstützten ihn dabei, die Anträge auszufüllen. Dass er während der Elternzeit keine Schichtzulagen bekam, erlebt er bis heute als ungerecht. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gestaltete sich für ihn schwierig. So wurde er sofort wieder auf einer Station mit Patientinnen und Patienten eingesetzt, deren Krankheitsbild die Pflegenden psychisch und physisch sehr stark fordert (und bei dem eine Kontinuität zwischen Pflegenden und Patientinnen/Patienten vorteilhaft ist, Anmerkung der Autorin). Deshalb hatte er auch bei Beantragung der Elternzeit einen Stationswechsel erwogen. Seine Führungskraft habe zwar Verständnis für seine elterlichen Pflichten, doch könne darauf aufgrund der Personalengpässe nicht flexibel reagiert werden. Der Vater sagt: „Das Verständnis ist absolut da. Aber ich weiß, dass es auch Grenzen hat“ (V55p 189-190). Wenn Kolleginnen und Kollegen erwarten, dass man kurzfristig einspringt, aber das nicht realisieren kann, dann führe dies zu Konflikten.

Über Maßnahmen des LVR zur Vereinbarkeit wurde der Vater aus seiner Erinnerung heraus über eine Sammelmail informiert, „mehr aber nicht“ (V55p 210). Wünschenswert für ihn wären eine fortlaufende Zahlung der Schichtzulagen während der Elternzeit sowie ein Familienbeauftragter, „der sich kümmert“ (V55p 228).

In der Zukunft denkt der Vater daran, ein Studium aufzunehmen. Seiner Meinung nach sind Kinder für die Karriere und berufliche Weiterentwicklung hinderlich, denn „es sei unrealistisch, sich zum Lernen zurückzuziehen“ (V55p 247-248). Da seine Ehefrau Akademikerin (und in einem gesellschaftlich sehr angesehenen und mitunter sehr gut bezahlten Beruf, Anmerkung der Autorin) tätig ist, geht der Vater davon aus, dass sie eher Karriere mache als er. Der Vater stellt heraus: „Ich hätte damit überhaupt gar kein Problem“ (V55p 253-254). Gleichzeitig sieht er sich aber auch in der Situation, sich für seine Vollzeittätigkeit rechtfertigen zu müssen: „Wenn es nicht so

dringend erforderlich wäre, wäre ich auch derjenige, der unter Umständen zuhause geblieben wäre“ (V55p 256-258).

Abschließend berichtet der Befragte, dass es in seiner Familie aktuell einen Pflegefall gibt und er dies genauso schwer vereinbar hält wie Beruf und Kind. Der Vater erklärt: „Wenn man sich beidem zu 100 % widmen würde, wäre man wahrscheinlich kurz vorm Burnout“ (V55p 268-270).

**„Aber dann ist alles anders gekommen“ (V39p 310-311)
– ein Vater sucht neue Arrangements**

V39p ist zwischen 40 und 50 Jahre alt, verheiratet und in der Pflege tätig. Seine beiden Kinder im Grundschulalter leben ständig bei ihm. Er war zweimal in Elternzeit, beide Elternzeiten zusammengenommen summieren sich auf etwa ein Jahr. Die damalige Akzeptanz der Elternzeit im kollegialen Umfeld beschreibt der Vater als gut. Er stellt heraus: „Ich glaube, die Tendenz ist eher, dass man für verrückt erklärt wird, wenn man die Zeit mit seinem Kind nicht nutzt“ (V39p 147-148). Der Wiedereinstieg gestaltete sich „als ob man nie weg gewesen wäre“ (V39p 178). Gedanken um den Wiedereinstieg hatte er sich nicht gemacht.

Eigentlich ist V39p als Führungskraft in Vollzeit und im Schichtdienst beschäftigt. Seine Frau arbeitete in Teilzeit ebenfalls Schicht. Der Vater berichtet: „Wir haben uns so aufgestellt, dass das geht. Wir waren dann (...) gegengesetzt geschichtet bzw. meine Frau ist auf einer reduzierten Stelle, da ging das auch“ (V39p 36-38). V39p meint, dass er an Stelle seiner Frau die Kindererziehung gerne komplett übernommen hätte, doch er hatte den besseren Verdienst.

Zurzeit arbeitet er an mehr als fünf Tagen die Woche nur bis zur Mittagszeit, um anschließend Zeit für die Familie zu haben. Der Vater sagt: „(((In der Mittagszeit))) fällt für mich so oder so hier der Hammer, weil ich dann die Kinder von der Schule holen muss“ (V39p 11-12). Nur so ist es ihm möglich, die aktuellen Herausforderungen überhaupt zu meistern.

Denn seine private Situation gestaltet sich emotional und finanziell schwierig: Der Vater pflegt seine beiden Eltern. Seit wenigen Monaten kümmert er sich zusätzlich um die Versorgung seiner erkrankten Frau, bei der noch nicht absehbar ist, ob sie überhaupt wieder ins Berufsleben einsteigen kann. Seitdem die Partnerin „im Prinzip aus dem Leben gerissen wurde“ (V39p 7), ringt die Familie mit den Veränderungen und sucht nach neuen Arrangements. Mit den Worten „Wir versuchen es“ (V39p 31), kommentiert der Vater die momentane Situation.

Ihm ist es wichtig, dass es den Kindern trotz der Umstellungen und Schwierigkeiten gut geht. Familie steht für ihn an erster Stelle. Die Kinderbetreuung regelt er selbst. So holt der Vater sie von der Schule ab und er will sie in allen Belangen unterstützen. Stolz ist er als Vater darauf, dass er seinen Kindern gegenüber zuverlässig, fürsorglich und liebevoll ist.

Kinder sind nach Ansicht des Vaters einer Karriere weder förderlich noch hinderlich. Er sagt: „Ich denke eher, dass wenn man Kinder hat, man ausgeglichener ist und dann kann man beruflich vielleicht mehr leisten“ (V39p 296-297). Verständnis von Vorgesetzten oder des Kollegiums für Aufgaben in der Kindererziehung oder -betreuung erwartet der Vater nicht. Er unterstreicht: „Ich wüsste jetzt ehrlich gesagt nicht, wofür ich Verständnis bräuchte. (...) Verständnis braucht man eher, glaube ich, wenn man schwierige Kinder hat“ (V39p 215-219).

Mit seiner Frau hatte er vereinbart, dass er künftig beruflich kürzer tritt und seine Arbeitszeit reduziert, um mehr für die Familie da zu sein, „weil ich ruhiger bin und sie mich gebeten hat, die Hausaufgabenbetreuung zu übernehmen“ (V39p 309-310). Umgekehrt wollte seine Partnerin ihre Arbeitszeit erhöhen. „Aber dann ist alles anders gekommen und jetzt bleibt es erst mal an mir hängen“ (V39p 310-311), erklärt der Vater. Beruflich wird es für ihn keinen weiteren Aufstieg geben, da dies bedeuten würde, Kontakt zu den Patientinnen/Patienten und zum Kollegium zu verlieren.

5.2 Lebens- und Beschäftigungssituation (A)

A1 Beschäftigungssituation – statistische Daten

Hinsichtlich der Beschäftigungssituation wurden aus den quantitativen Daten die Beschäftigungsdauer beim LVR, die Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), möglicher Schichtdienst und die Anzahl der Väter in Führungspositionen ermittelt.

Die durchschnittliche **Beschäftigungsdauer** beim LVR liegt bei 15,8 Jahren, wobei diese zwischen den Arbeitsbereichen stark schwankt: Während die Mediziner mit 6 Jahren relativ kurz beim LVR beschäftigt sind, arbeiten die Väter in der Verwaltung bereits 12 Jahre, diejenigen im Kultursektor seit 14 Jahren und diejenigen in der Pflege bereits 20 Jahre beim LVR (s. Abb. 3).

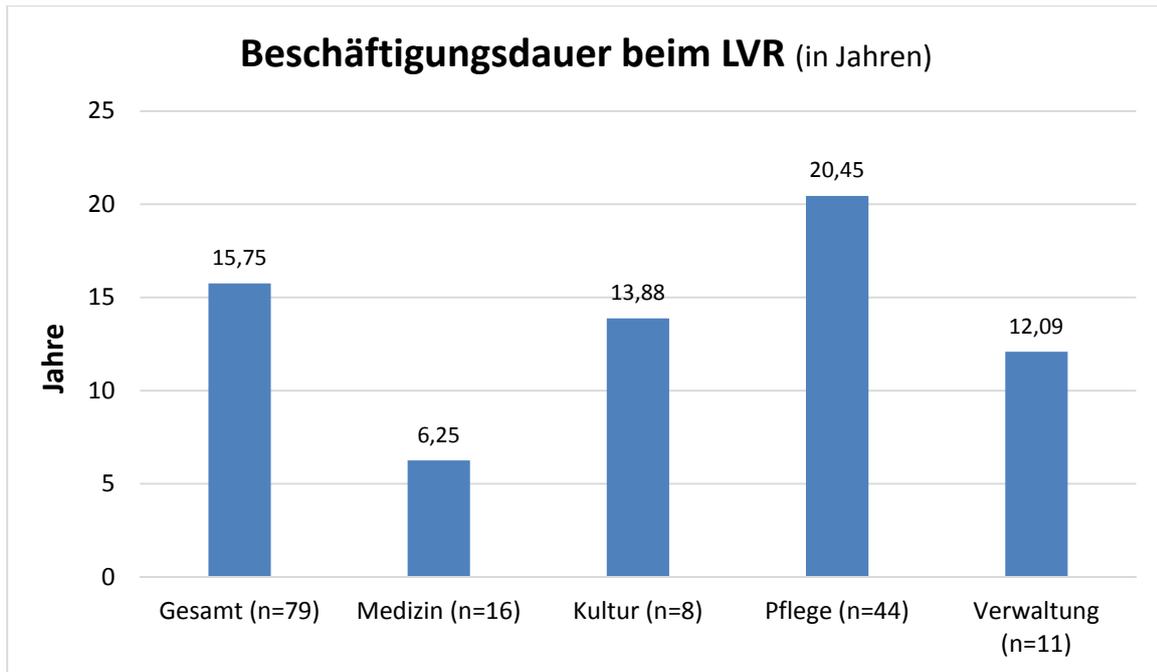


Abb. 3: Beschäftigungsdauer beim LVR in Jahren

15 der 80 befragten Väter arbeiten **Teilzeit** (s. Abb. 4), darunter zehn Pfleger, zwei Mediziner, zwei Väter aus dem Kulturbereich und einer in der Verwaltung. Die anderen 65 Beschäftigten sind in **Vollzeit** tätig. Die Teilzeitquote liegt bei 19 Prozent.

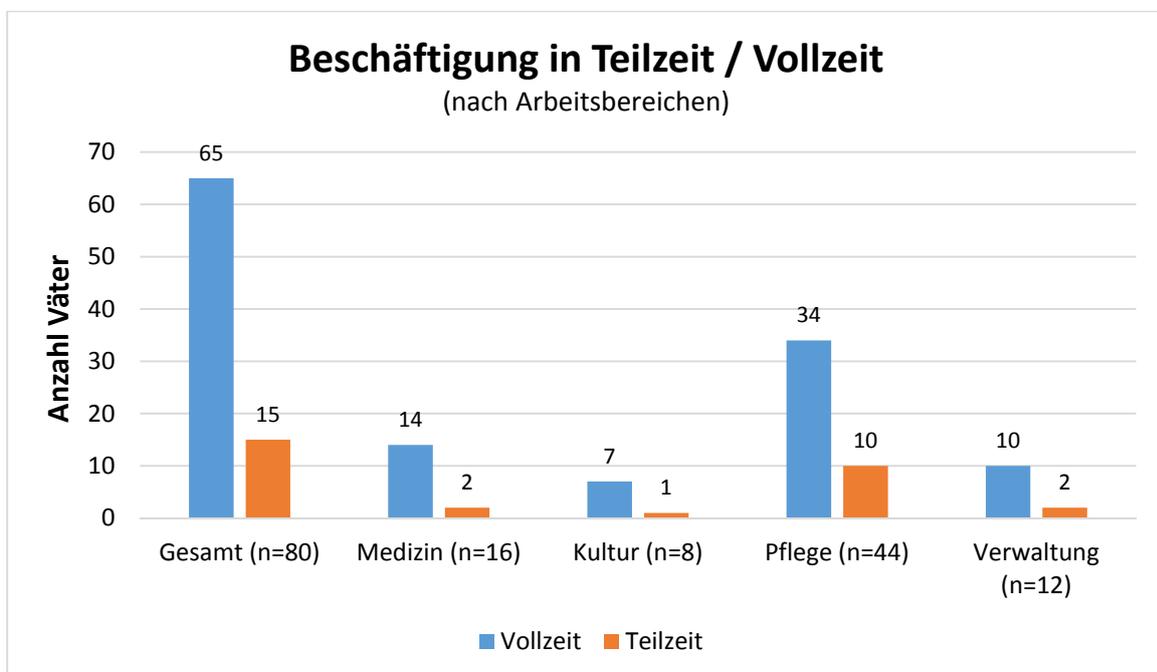


Abb. 4: Beschäftigung in Teilzeit / Vollzeit nach Arbeitsbereichen

Schichtdienst wird ausschließlich im Arbeitsbereich Pflege praktiziert. 31 der 44 befragten Pfleger arbeiten im Schichtmodus, 13 nicht. Unter den 31 Pflegern im

Schichtdienst leisten alle Frühdienste, alle bis auf einen übernehmen auch Spätdienste und 12 unter ihnen haben darüber hinaus Nachtdienste (s. Abb. 5).

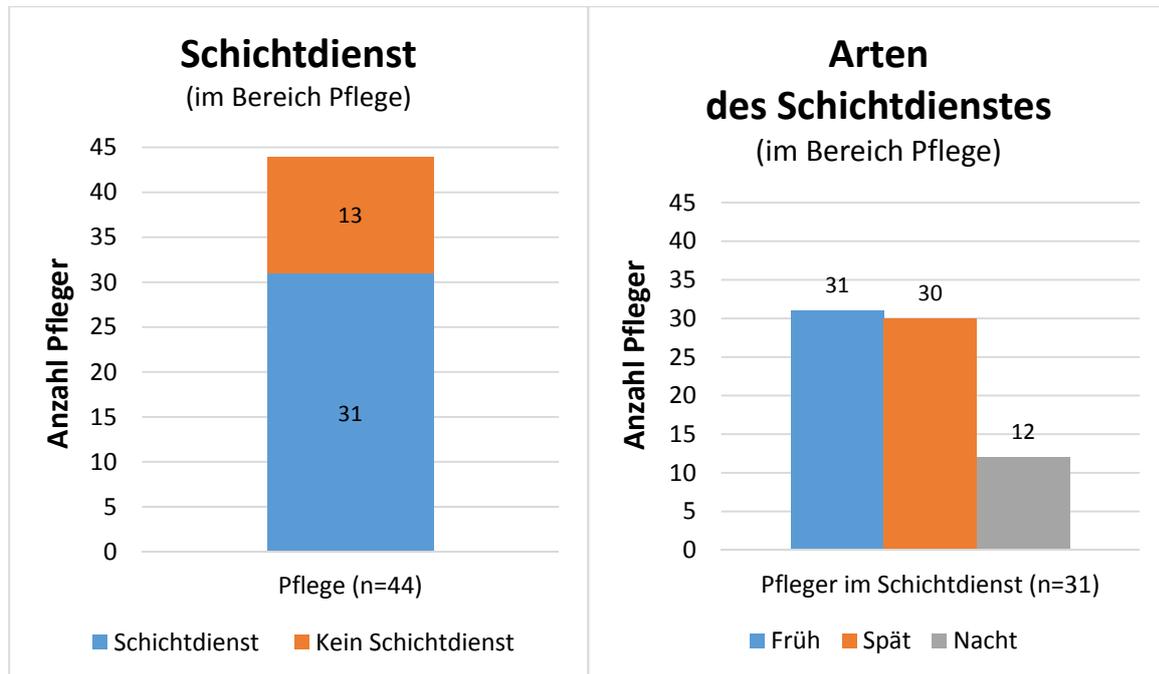


Abb. 5: Schichtdienst im Bereich der Pflege

Genau die Hälfte der Befragten ($n = 40$) ist in **Führungspositionen** tätig, wobei sich diese etwa anteilig zwischen den Arbeitsbereichen verteilen (s. Abb. 6). Ausgenommen sind die Väter in der Verwaltung: Hier sind acht der zwölf Befragten, also zwei Drittel, in Leitungsfunktionen eingesetzt – überproportional viele, was sich möglicherweise auch mit den Stabs- und Leitungsstellen in einer Zentrale erklären mag.

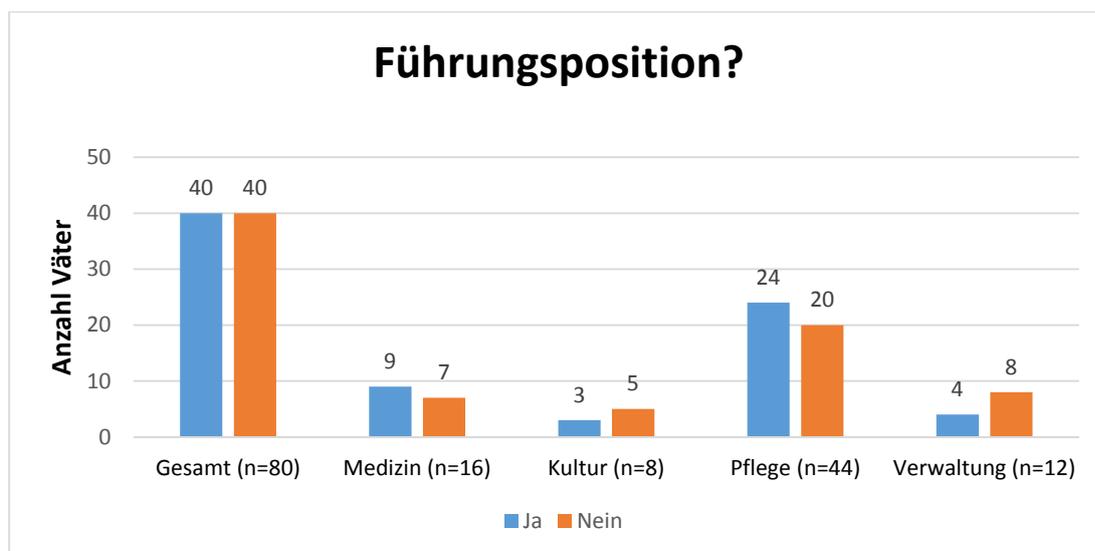


Abb. 6: Anzahl Führungskräfte nach Arbeitsbereichen

A2 Lebenssituation – statistische Daten

Die statistischen Daten zur Lebenssituation der Väter geben Aufschluss über ihren Familienstand, einzelne Facetten der Rollenaufteilung in der Partnerschaft (Einkommensverteilung, Kontenmodell, Zufriedenheit mit der Rollenaufteilung, Rollenaufteilung wie geplant?) sowie inwieweit die Kinder im gleichen Haushalt leben und wieviel Zeit mit den Kindern in der Woche verbracht wird.

Bis auf wenige Väter leben alle Befragten in **Partnerschaften** (s. Abb. 7), und zwar auch dann, wenn sie ledig oder geschieden sind. Die Stichprobe enthält mindestens einen Vater, der seit vielen Jahren in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebt.

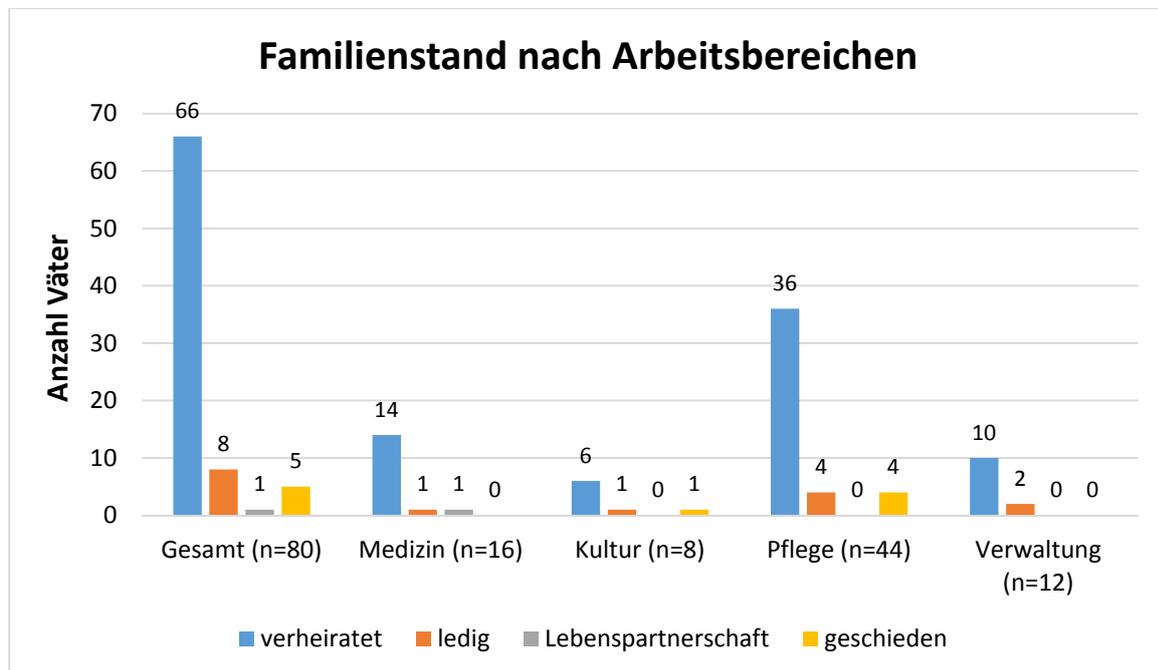


Abb. 7: Familienstand nach Arbeitsbereichen

Hinsichtlich der **Einkommensverteilung** sind 12 Väter (15 %) Alleinversorger, 46 (57 %) Hauptverdiener, 19 (24 %) leben in egalitärer Einkommensverteilung und drei Väter (4 %) sind Zuverdiener (s. Abb. 8). Unter den Teilzeitkräften sind weniger Allein- und Hauptverdiener als unter den Vollzeitbeschäftigten, bei ihnen überwiegt die egalitäre Einkommensverteilung. Alle drei Zuverdiener sind in Teilzeit tätig.

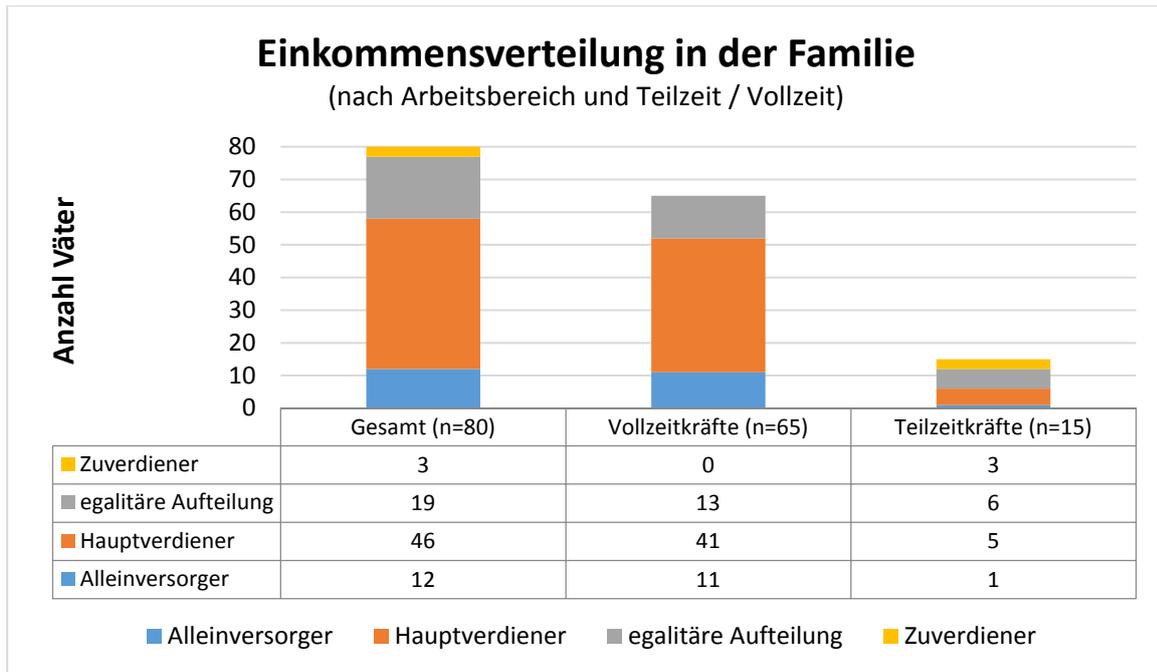


Abb. 8: Einkommensverteilung in der Familie nach Arbeitsbereich und Vollzeit / Teilzeit

35 Väter (44 %) führen in ihrer Partnerschaft ein gemeinsames **Konto**, es ist damit innerhalb der Stichprobe das am stärksten verbreitete Modell (s. Abb. 9). In je 22 Fällen (ca. 28 %) haben Partner und Partnerin nur ein eigenes Konto oder die Väter leben mit ihrer Partnerin ein sog. Drei-Konten-Modell mit jeweils einem eigenen Konto plus Gemeinschaftskonto. Zwischen den Arbeitsbereichen sind kaum Unterschiede beobachtbar.

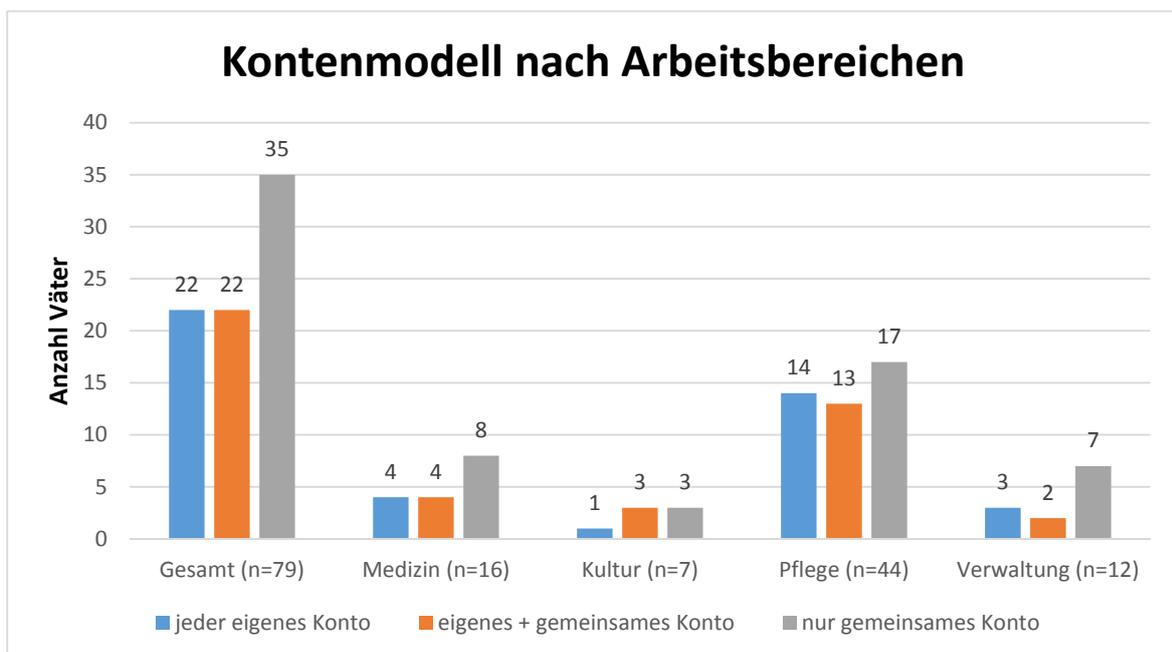


Abb. 9: Kontenmodell nach Arbeitsbereichen

Auffällig ist, dass alle verheirateten Väter das Modell eines ausschließlichen Gemeinschaftskontos praktizieren. Unter den ledigen, geschiedenen und in Lebenspartnerschaften gebundenen Vätern ist kein einziger, der dieses Modell lebt. Hier haben Partner und Partner(in) am häufigsten eigene Konten (s. Abb. 10).

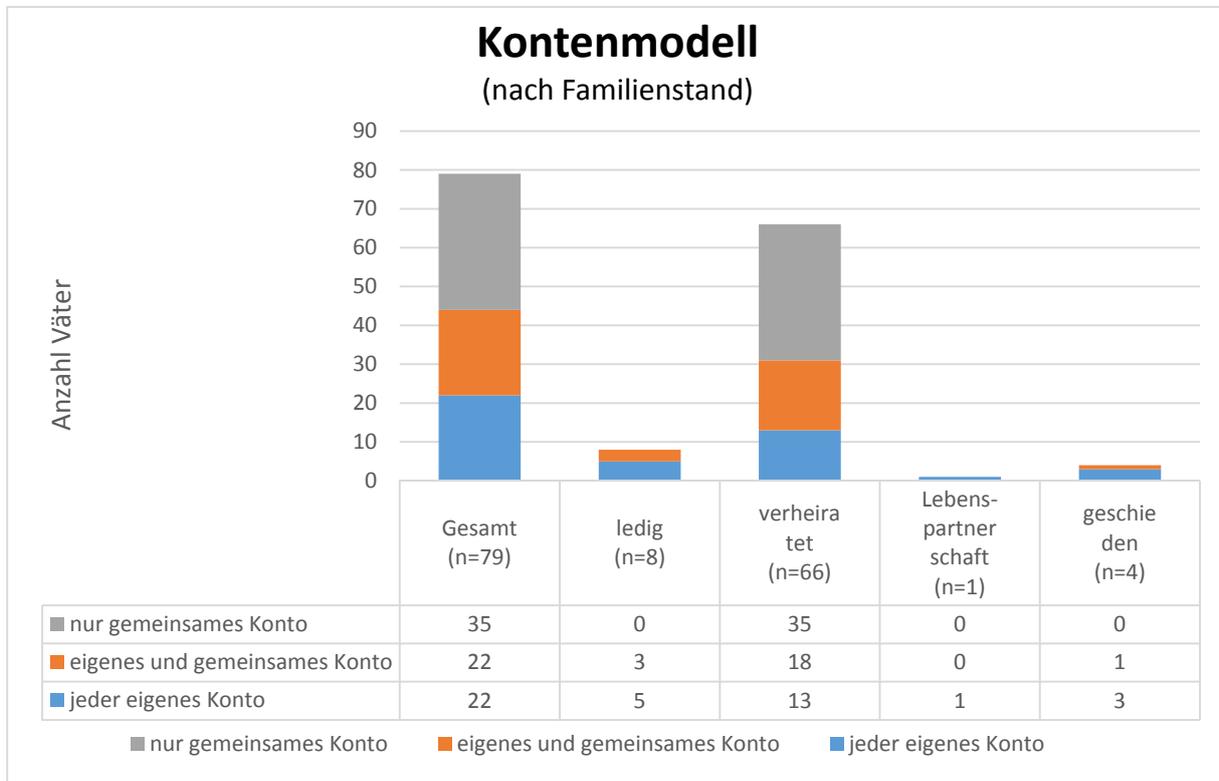


Abb. 10: Kontenmodell nach Familienstand

69 von 79 Vätern sind mit der von ihnen praktizierten Rollenaufteilung **zufrieden** oder sogar sehr zufrieden (s. Abb. 11). Neun Väter sind durchschnittlich zufrieden, einer ist unzufrieden.

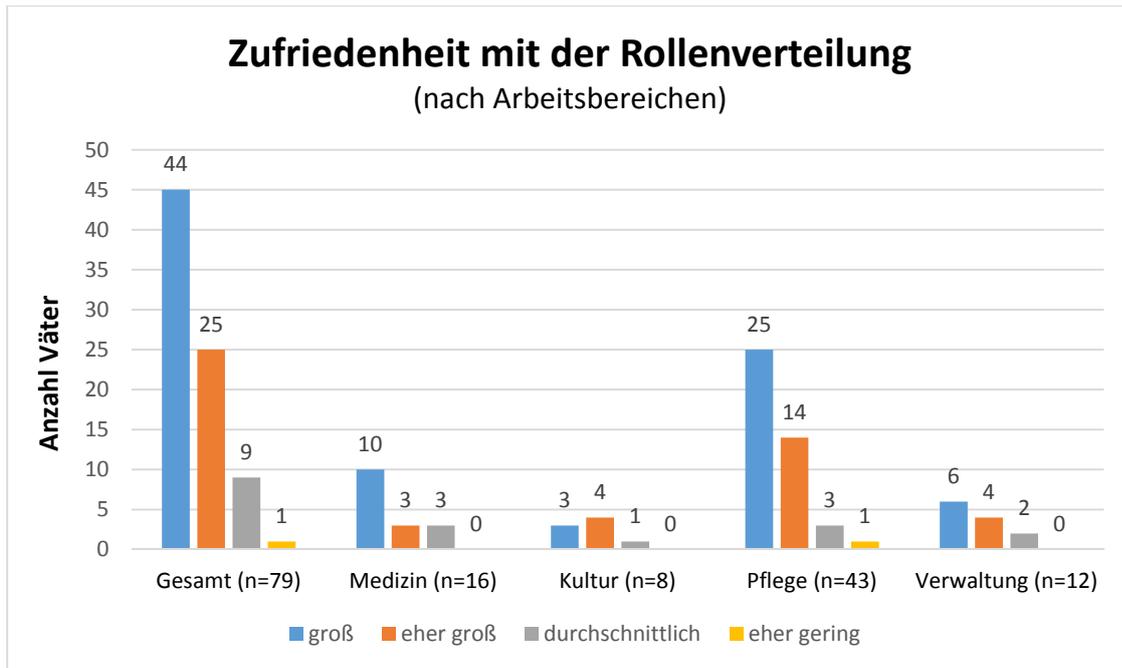


Abb. 11: Zufriedenheit mit der Rollenverteilung nach Arbeitsbereichen

53 Väter geben an, dass die **Rollenaufteilung** so **läuft wie geplant** (s. Abb. 12). Bei 16 läuft es anders als geplant und bei 10 läuft es komplett anders als geplant. Das heißt über ein Drittel der Väter lebt anders, als sie es sich ursprünglich vorgestellt hatten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie damit unzufrieden sind (s. vorherigen Punkt).

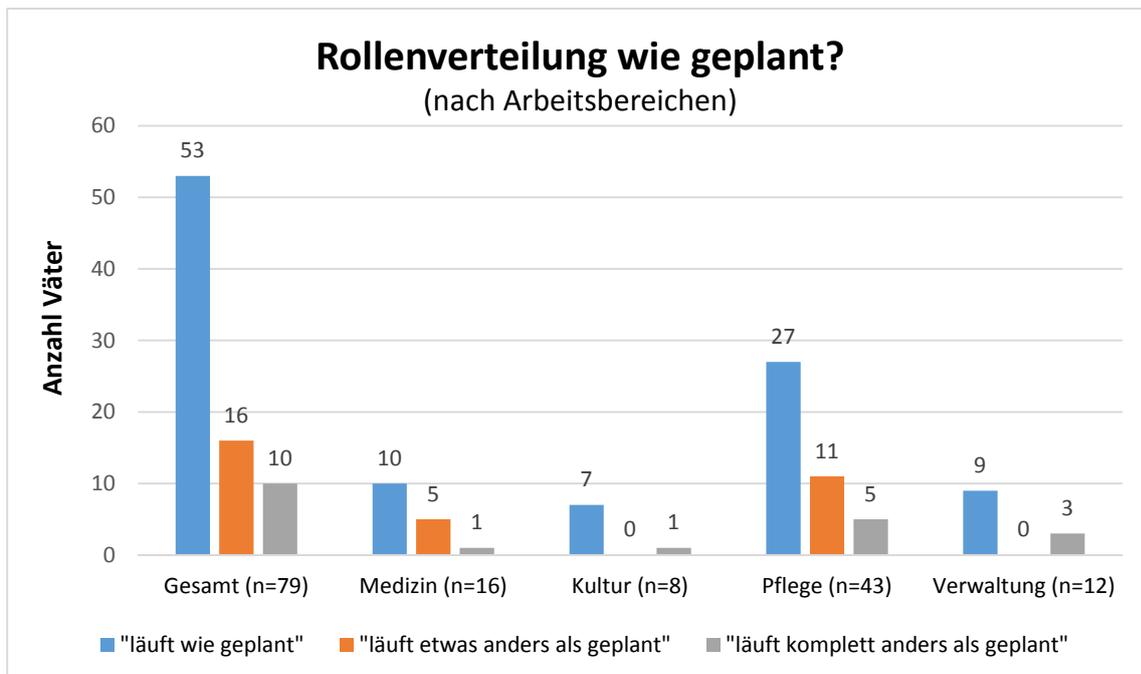


Abb. 12: Antworten auf die Frage, inwieweit die Rollenverteilung so läuft wie geplant (nach Arbeitsbereichen)

Bei 72 von 80 Vätern, also in 90 Prozent aller Fälle, lebt mindestens eines der Kinder bis 16 Jahren ständig **im gleichen Haushalt** (s. Abb. 13). Bei drei Vätern lebt das Kind zur Hälfte der Zeit bei ihnen, bei drei Vätern nie und bei zweien selten. Die fünf Väter, bei denen das Kind bzw. die Kinder selten oder nie im Haushalt des Vaters anzutreffen ist, sind geschieden oder ledig.

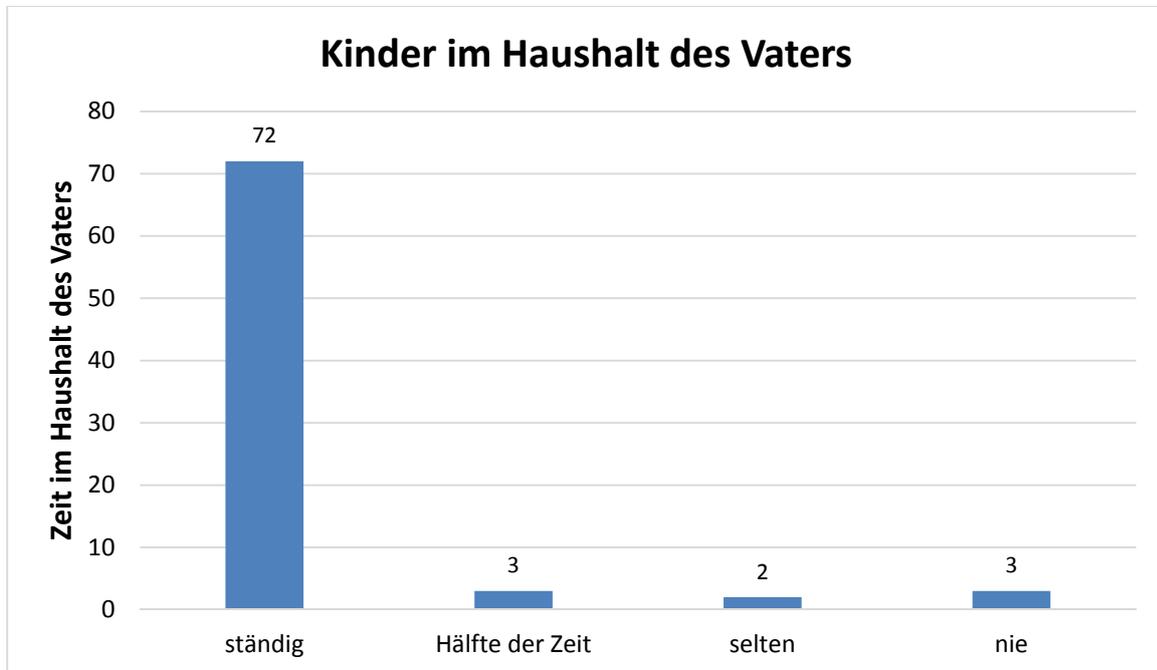


Abb. 13: Zeit, welche sich die Kinder im Haushalt des Vaters aufhalten

Sieben Väter **verbringen weniger als 10 Stunden mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern pro Woche** (s. Abb. 14). 17 investieren 11 bis 20 Stunden, 22 Väter 21 bis 30 Stunden und 34 Väter über 30 Stunden pro Woche in den Umgang mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern.

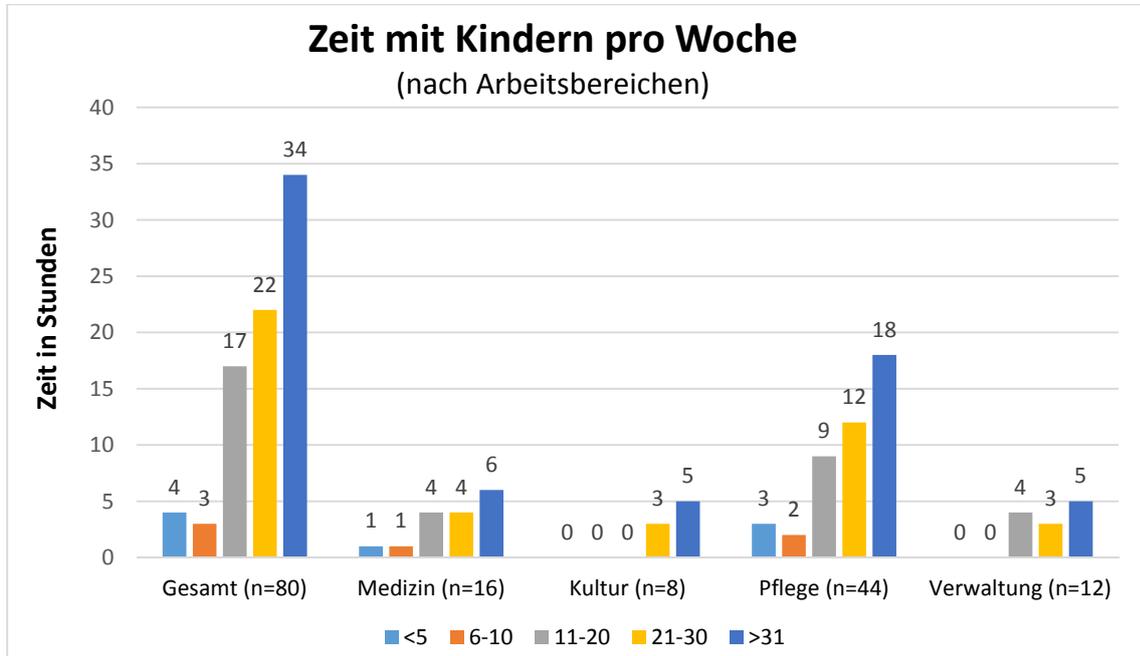


Abb. 14: Zeit mit Kindern pro Woche nach Arbeitsbereichen

Die **Zufriedenheit mit dem Zeitkontingent für die Familie** ist bei Vätern, die in Teilzeit berufstätig sind, höher (s. Abb. 15). 11 der 65 vollzeitbeschäftigten Väter (17 %) sind nicht zufrieden. Dagegen ist unter den Teilzeitbeschäftigten lediglich ein Vater, der sein Zeitkontingent für die Familie für zu gering einschätzt (7%).

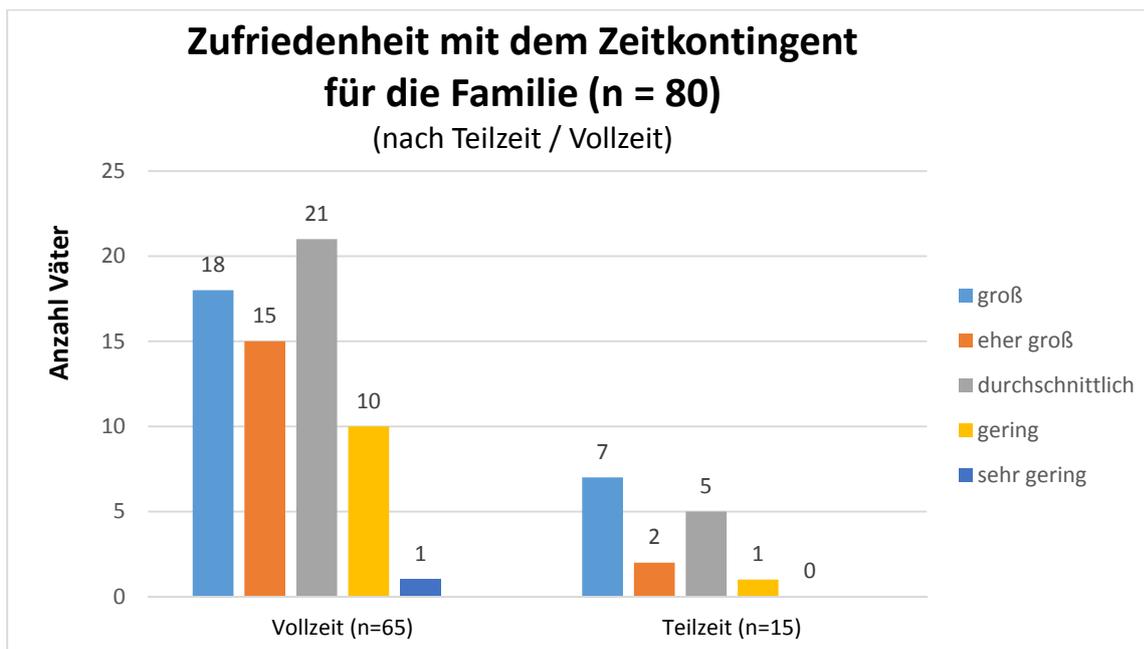


Abb. 15: Zufriedenheit mit dem Zeitkontingent für die Familie nach Teilzeit / Vollzeit

A3 Merkmale von Stabilität

42 Väter nennen Aspekte, die ihrem Leben persönliche und äußere Stabilität geben. Einer dieser Aspekte beinhaltet, dass die *Familie gesund* ist (V24m), sich die Entwicklung des *Kindes unkompliziert* gestaltet (z. B. keine unruhigen Nächte, V21m) oder die *Kinder schon älter* sind (V38p). V32m bezeichnet seine Lebenssituation als „komfortabel“ (V32m 3), V59p schätzt das harmonische Familienleben.

Hauptmerkmal der Stabilität ist eine *gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, die Zeit oder genügend Zeit für die Familie ermöglicht. V13v genießt es sehr, Zeit mit der Familie zu verbringen. Und auch V3k hebt hervor: „Ich bin sehr ausgefüllt in meiner Vater- und beruflichen Rolle“ (V3k 9). V9v spricht von einem „ganz normalen Arbeitsleben“ (V9v 5). Er geht arbeiten und kümmert sich um die Erziehung seines Sohnes. Auch 31m berichtet, das Leben habe sich gut eingespielt. Sogar ein Pfleger, dessen Kind krank ist, bezeichnet das Zusammenspiel von Arbeit und Familie als stimmig.

Die Gründe oder Voraussetzungen für die erlebte Stabilität können sehr unterschiedlich sein: Bei mehreren Vätern ist die Partnerin derzeit nicht berufstätig (z. B. in Elternzeit) oder sie arbeitet Teilzeit. Das bedeutet in der Regel, dass der Vater weniger in Sorgearbeit eingebunden ist. V14v meint, er müsse tagsüber arbeiten und „alles andere erledigt sie“ (V14v 8-9). Ein weiterer Grund kann sein, dass der Vater seine Arbeitszeit reduziert hat, was beispielsweise bei V37p der Fall ist. Andere erklären ihre gute Work-Life-Balance mit der Möglichkeit, im Homeoffice tätig sein zu können (V15v), eine flexible Arbeitszeit zu haben (V30m) und über einen sicheren Arbeitsplatz zu verfügen (V34m). Im Pflegebereich gibt es einige Familien, die ihre Stabilität aus wechselnden, das heißt zeitlich versetzten Schichten ziehen: Ein Elternteil übernimmt beispielsweise die Frühschicht, der andere die Spätschicht. Oder ein Elternteil arbeitet in der Woche, der andere am Wochenende.

Ein Aspekt der persönlichen und äußeren Stabilität ist das Vorhandensein einer *Tagesstruktur*, welche die Familien bewusst geschaffen haben. V48p schätzt die geregelten Arbeitszeiten und die Struktur seines Alltags. V1k hat sein Leben so eingerichtet, dass er seine Tochter morgens für eine Stunde und nach der Arbeit sieht. Auch sonstige *Gewohnheiten* tragen zur Stabilität bei, beispielsweise das tägliche gemeinsame Abendessen (V20v) und gemeinsame Freizeit (V41p). Befragte, deren Leben äußere Stabilität aufweist, erwähnen außerdem *kurze Wege zur Arbeit* (V13v) und mitunter das Leben in einem *Eigenheim* (V15v).

Väter, die ihre Lebenssituation als stabil beschreiben, sind in der Regel zufrieden. 46 Väter können als *zufrieden* mit ihrer Lebenssituation eingestuft werden.

A4 Herausforderungen der gegenwärtigen Lebenssituation

31 Väter nennen Aspekte, die in ihrem Leben teilweise starke Herausforderungen darstellen. Am häufigsten wird die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* als *schwierig* erlebt. V25m sieht sich in „der Rush-Hour des Lebens, wo es einfach an allen Ecken und Enden gleichzeitig brennt“ (V25m 9-10). Und V62p sagt: „Also es gibt Phasen, da habe ich das Gefühl, dass mir alles so ein bisschen über dem Kopf wächst“ (V62p 42-43). V65p bringt sein Erleben dadurch zum Ausdruck, dass er erklärt: „Insgesamt empfinde ich das Ganze als ziemlichen Spagat“ (V65p 91-92). Ein Vater aus dem Verwaltungsbereich fühlt sich sehr ausgelastet und berichtet: „Der Job und zuhause fordern beide seins“ (V10v 9-10). Ein Mediziner sucht gerade „nach einer festen Konstellation“ (V26m 114-115) und berichtet: „Das Rad dreht sich immer weiter und wir drehen uns mit ihm“ (V26m 153-154).

Mehrere Väter haben gefühlt (zu) wenig Zeit für ihre Kinder und erleben zwischen den Anforderungen von Beruf und Familie eine Zerrissenheit. Oft bleibt auch (zu) wenig Zeit für die Partnerschaft (V67p).

Besonders stressig scheint das Leben da, wo ein oder sogar beide Elternteile im Schichtdienst arbeiten (V34m, V46p). So beklagt ein Pfleger, dass er durch den Schichtdienst sein Kind und seine Frau „manchmal gar nicht“ sieht (V40p 10), ein anderer meint, dass es dadurch zu Einschränkungen im Familienleben kommt (V43p). Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben auch ein alleinerziehender Vater (V8k) sowie drei in Trennung lebende Väter (V22m, V44p, V71p). So sagt der alleinerziehende Vater: „Ich bin teilzeit-alleinerziehend und von daher sind die Zeiten, in denen die Kinder bei mir sind, sehr stressig“ (V8k 56-57).

Ferner wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch ein krankes Kind, eine kranke Partnerin oder einen Pflegefall zusätzlich auf die Probe gestellt. Die Frau von einem Pfleger ist vor kurzem schwer erkrankt, so dass sich die Familie neu arrangieren muss. Neun der 80 Befragten haben einen Pflegefall in der Familie (s. Kategorie G4).

Stress auf der Arbeit ist eine Herausforderung, die in Kombination mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten, aber auch mit einer gelungenen Vereinbarkeit einhergehen kann. Als stressig werden unter anderem zu viele Aufgaben bzw. Arbeitsdruck (V4k, V55p), emotional fordernde oder belastende Tätigkeiten (V64p), eine steigende Arbeitsbelastung (V66p), Schichtdienst (V63p, V69p) und die Erfordernisse einer Führungsposition angesehen (V4k), welche nicht gut mit familiären Aufgaben zu verbinden seien. V2k klagt unter hohem Arbeitsdruck: „Man muss schauen, dass man so viel wie möglich erledigt, aber es bleibt trotzdem immer genug liegen“ (V2k 20-22).

Als belastend in der aktuellen Lebenssituation werden ferner *finanzielle Sorgen und Engpässe* angesehen, von denen einige Befragte betroffen sind. Auch mit einem *Hausbau* ist Stress verbunden, und zwar nicht nur finanzieller. *Lange Arbeitswege* (V30m) bzw. eine Tätigkeit, welche ein Pendeln zwischen verschiedenen Standorten erfordert (V36m), bilden weitere Belastungspunkte.

Väter, die ihre Lebenssituation mit herausfordernden Attributen bezeichnen, sind in der Regel nicht zufrieden, zumindest weniger zufrieden wie diejenigen, deren Lebenssituation als stabil beschrieben wird. Insgesamt können 31 Väter als nicht, nicht ganz oder nur bedingt zufrieden bezeichnet werden. Insbesondere geben folgende Herausforderungen *Anlass zur Unzufriedenheit*: Schichtdienst sowie hohes Arbeitsvolumen, einschließlich Personalengpässen bei der Arbeit und persönlichem Überlastungserleben. Ein Pfleger hat sich zwar mit dem Schichtdienst arrangiert, doch „zufrieden ist man damit eigentlich nicht“ (V43p 16-17). Ferner ergeben sich für mehrere Väter Gefühle der Unzufriedenheit aus dem Umstand, zu wenig Zeit für ihre Kinder oder die Partnerschaft zu haben. Ein Vater bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Es könnte etwas weniger Arbeit, dafür aber etwas mehr zuhause sein“ (V10v 9-10). Auch V14v würde „natürlich mehr Zeit mit meinem Kind verbringen“ (V14v 13).

Zudem macht finanzieller Druck unzufrieden: Dieser hält mehrere Väter davon ab, ihre Arbeitszeit (weiter) zu reduzieren oder in einem Fall sogar ein weiteres Kind zu haben. Finanzieller Druck ergibt sich mitunter auch aus der Rolle des Alleinversorgers oder Haupternährers (V19v, V57p).

Die genannten Anlässe für Unzufriedenheit bilden Grundprobleme im Leben der Menschen. Andere Herausforderungen werden vermutlich situationsbedingt oder phasenweise hingenommen.

Erwähnt werden sollte, dass Herausforderungen und Unzufriedenheit jedoch nicht zwingend in Zusammenhang stehen. So meint ein Vater aus dem Verwaltungsbereich: „Meine aktuelle Lebenssituation ist glücklich, stark belastet, aber trotzdem zufrieden“ (V17v 4-5). Und ein Mediziner ergänzt, dass er in den Überlastungsphasen zwar genervt, ansonsten jedoch „total zufrieden“ sei (V33m 10). Und ein Vater kritisiert zwar sein hohes Arbeitsvolumen, bezeichnet seine aktuelle Tätigkeit aber als „Traumjob“ (V4k 45).

A5 Veränderungswünsche bezüglich der Lebenssituation

21 Väter, also rund ein Viertel, nennt **keine Veränderungswünsche**. So fühlt sich V78p zufrieden und unbelastet und V28m hat sich mit der Situation (Alleinversorger, drei Kinder) arrangiert. V80p ist es gelungen, seine Arbeit an seinen Lebensrhythmus anzupassen.

Die anderen 59 Väter und damit etwa drei Viertel haben **Veränderungswünsche**.

Am häufigsten, und zwar von zwölf Vätern, wird eine *Arbeitszeitreduktion* angestrebt, um mehr Freizeit und Zeit für die Kinder bzw. die Familie zu haben oder um die Sorgearbeit gleichberechtigter zwischen den Elternteilen aufzuteilen. So plant V57p zusammen mit seiner Frau, dass beide 30 Stunden arbeiten, so dass sie in gleichem Umfang Zeit für die Kinder haben. V31m arbeitet bereits in Teilzeit, er würde sich jedoch wünschen, dass seine Frau ebenfalls die Arbeitszeit reduzieren könnte. Die Väter denken bei einer Arbeitszeitreduktion daran, ihren Wunsch über Teilzeitarbeit, Elternzeit oder eine längere Elternzeit zu realisieren.

Einige Väter wünschen sich *geregeltere Arbeitszeiten* (V34m, V50p), *Dienstpläne im Sinne der Väter* (z. B. weniger Spätdienste) oder einen *Wegfall des Schichtdienstes*, so dass mehr gemeinsame Zeit mit der Familie und Partnerin entsteht. Ein Vater erwägt aufgrund entsprechender Probleme einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber.

Erwähnenswert sind noch einige geplante *private Veränderungen* wie Umzüge (z. B. um näher bei den Kindern zu wohnen) oder ein längerer Urlaub. Zwei Väter wünschen sich noch Entlastung und Hilfe im Haushalt (V2k), beispielsweise über eine Putzhilfe (V24m).

Die Mehrzahl der Befragten meint, dass sie die gewünschten Veränderungen nicht umsetzen können und diesen **Hürden** entgegenstehen würden. Einer Arbeitszeitreduktion würden nach Aussage etlicher Väter finanzielle Notwendigkeiten bzw. Sorgen entgegenstehen. Ein Pfleger argumentiert, dass er bei einer Teilzeittätigkeit trotzdem einen Vollzeitjob machen müsste (V55p), da die Personalsituation auf der Station schwierig sei. Teilzeit sei also keine Lösung, denn „die Kollegen, die in Teilzeit sind, beklagen, dass sie aufgrund der Personalknappheit letztendlich überhaupt gar nicht in Teilzeit eingesetzt werden können und im Endeffekt auch in Vollzeit arbeiten“ (V55p 44-48).

A6 Kinderbetreuung während der Arbeit

Sofern die Kinder noch einer **Betreuung während der Arbeitszeit der Eltern benötigen**, so haben die Väter diese unterschiedlich geregelt.

Bei einem Teil der Familien hat die *Mutter* der Kinder ganz oder hauptsächlich die Betreuung übernommen. Ein Vater bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Ich bringe Geld rein, den Müll raus und sie macht den Rest“ (V80p 22-23). Die Mutter ist in Elternzeit, nicht oder in Teilzeit berufstätig. Dass die Mutter die Hauptlast der Betreuung trägt, ist teilweise ungewollt. So hat V28m keinen Kitaplatz gefunden.

Ein zweiter Teil der Familien versucht die Betreuung der Kinder bzw. die Sorgearbeit *partnerschaftlich* aufzuteilen. Mitunter arbeiten beiden Elternteile zeitlich versetzt oder gegeneinander (insbesondere im Schichtdienst), so dass immer ein Elternteil für die Betreuung zur Verfügung steht. Oder das Kind ist anderweitig gut betreut und die Eltern teilen sich das Hinbringen zur Kita und Abholen zu gleichen Teilen auf. Ein Vater erklärt: „Die Betreuung regeln wir als Eltern untereinander“ (V1k 107). Auch bei V3k heißt es: „Wir sprechen uns sehr intensiv ab“ (V3k 46).

Von großer Bedeutung sind, teilweise zusätzlich zur Betreuung durch die Mutter oder die Eltern, Bildungseinrichtungen wie *Kindergärten, Schulen*, und auch sonstige Betreuungsoptionen wie *Tagesmütter* oder *Babysitter* (z. B. zu Randzeiten). *Großeltern und andere Familienangehörige* sind insbesondere in Notfällen, wenn anderweitige Betreuungsmöglichkeiten ausfallen, von Relevanz.

Keine oder eine allenfalls suboptimale Option ist es offenbar, Homeoffice mit Kinderbetreuung zu verbinden. V7k meint dazu: „Homeoffice mit Kind ist nicht möglich. Zumindest mit einem zweijährigen Kind nicht“ (V7k 129-130).

Bei älteren Kindern (4 Väter) oder wenn die Kinder nicht oder nur am Wochenende beim Vater leben (3 Väter) besteht **kein oder weniger Bedarf** an Kinderbetreuung. Gerade die Pflegekräfte haben oft ältere Kinder, so dass sich die Betreuungsfrage für sie nicht mehr stellt. V11v kommentiert dies so, dass die Betreuung des Hundes derzeit schwieriger als Betreuung der Kinder sei.

5.3 Werte (B)

B1 Stellenwert der Familie

Die Antworten zu der Frage, welcher Stellenwert der Familie im Vergleich zum Beruf zukommt, sind in Abbildung 16 zusammengefasst.

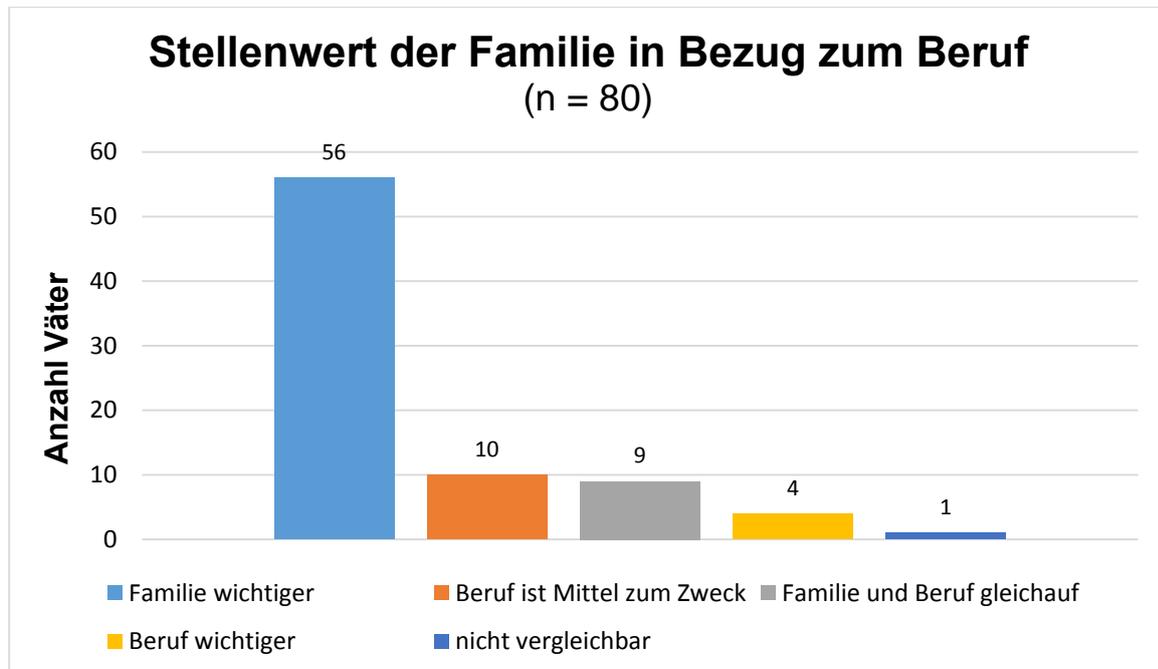


Abb. 16: Stellenwert der Familie in Bezug zum Beruf *

Die überwiegende Mehrheit der Väter (n = 56) schreibt der *Familie einen höheren Stellenwert* zu im Vergleich zum Beruf. Diesbezügliche Aussagen sind klar formuliert wie „Die Familie ist (...) am wichtigsten“ (V1k 113), „Die Familie hat Vorrang“ (V28m 134), die Familie sei an erster Stelle und dann komme lange nichts (V32m), Familie stehe über allem (V57p) oder der Vater werde in der Familie mehr gebraucht als im Beruf (V73p).

Zehn Väter betrachten den *Beruf als Mittel zum Zweck*, und zwar als Gelderwerb, um leben zu können, eine Familie zu versorgen oder einen Ausgleich zur Familie zu haben. So sagt ein Vater: „Ich sehe den Beruf als Mittel, dass ich Mittel habe zum Leben und leben möchte ich mit meiner Familie“ (V11v 22-23). V20v geht arbeiten, um leben zu können. V24m meint: „Der Job sichert halt das Leben“ (V24m 56). Auch andere Väter heben die wirtschaftliche Stabilität bzw. Grundlage als Funktion der Erwerbstätigkeit hervor. V73p dagegen braucht die Arbeit als Ausgleich zur Familie. Neun Väter sehen *Familie und Beruf als gleichwertig* an. Ein Vater spricht von „50 zu 50 in der Gewichtung“ (V4k 140) und auch V3k sieht Beruf und Familie in ihrer Gewichtung als sehr ähnlich an. Ein Mediziner betont: „Ich könnte ohne Arbeit nicht leben, aber auch ohne Familie nicht, das ist halt so“ (V29m 39-49). Ein anderer Vater

relativiert die Bedeutung der Familie, indem er herausstellt: „Ich fände es sehr deprimierend, wenn ich nicht mehr arbeiten würde und nur noch in der Familie sein würde oder mein Kind erziehen würde und meine Frau geht alleine in Vollzeit arbeiten. Insofern würde ich sagen, dass die Familie einen hohen Stellenwert hat, der Beruf aber auch“ (V16v 88-91). Ein Mediziner betont die Bedeutung der Arbeit, da er die Probleme und Unzufriedenheit auf der Arbeit mit nach Hause nimmt.

Vier Befragte messen dem *Beruf eine größere Bedeutung zu als der Familie*. Sie erleben ihre Arbeit teilweise als Berufung. Ein im Kulturbereich engagierter Vater sagt: „Ich lebe für meinen Beruf. Wenn ich diese Anspannung nicht habe, fehlt mir was“ (V3k 71-72). Ein Arzt erklärt, dass sein Studium lang war, da wolle er jetzt auch in dem Beruf arbeiten. Zwei Pfleger stellen heraus, dass ihre Kinder entweder erwachsen oder sie von ihnen weggezogen sind, so dass sie nicht mehr so präsent sind und damit in ihrem Alltag keinen so großen Stellenwert mehr einnehmen (V62p, V56p). Ein einzelner Vater konnte die Frage nicht beantworten, weil die Lebensbereiche seiner Auffassung nach nicht vergleichbar seien (V79p).

B2 Bereitschaft, für die Familie beruflich kürzer zu treten

Die Antworten zu der Frage, ob die Väter bereit wären, für die Familie beruflich kürzer zu treten, sind in Abbildung 17 veranschaulicht.

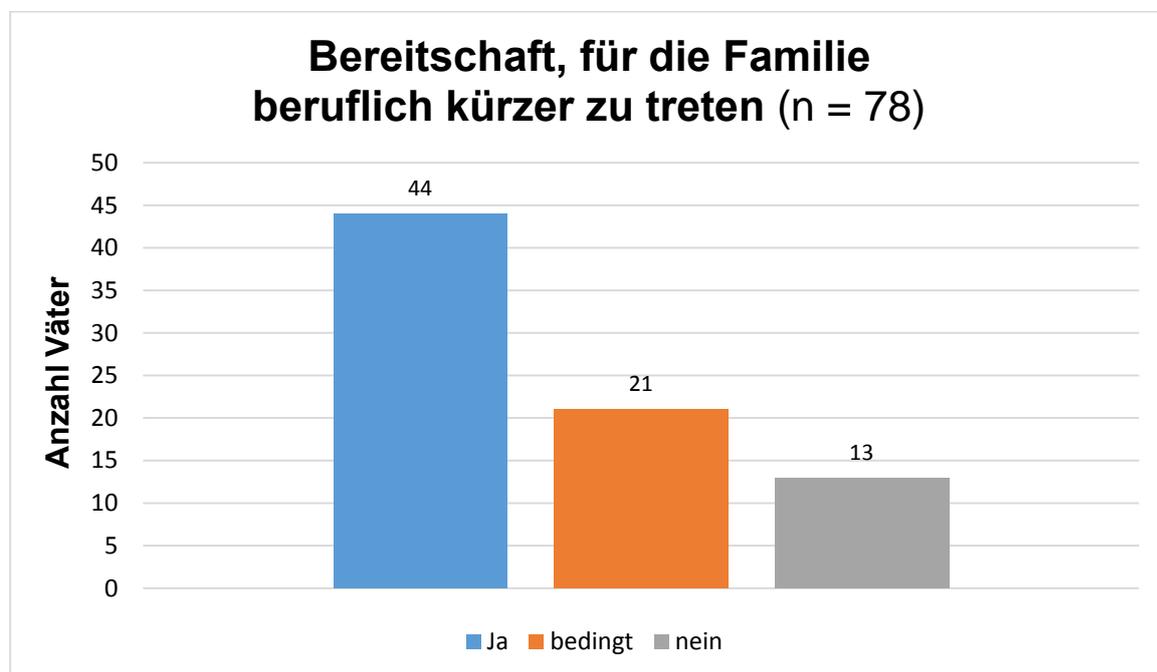


Abb. 17: Bereitschaft, für die Familie beruflich kürzer zu treten

Unter den befragten Vätern ist die Bereitschaft, für die Familie beruflich kürzer zu treten, sehr verbreitet. 44 Väter *bejahen* die Frage, darunter auch solche, die ihrem Beruf einen gleichwertigen Stellenwert beimessen (z. B. V4k).

Unter denjenigen, die für die Familie beruflich kürzer treten würden, sind einige Väter, die bereits ihre Arbeitszeit reduziert haben oder in der Vergangenheit ihre Arbeitszeit aufgrund familiärer Aufgaben verkürzt hatten (V7k, V12v, V13v, V27m, V31m, V32m, V36m, V46p, V66p, V73p, V80p). Ein Vater aus dem Verwaltungsbereich plant, Teilzeit zu arbeiten, wenn die Partnerin wieder in den Beruf einsteigt (V19v). Ein Mediziner will beim nächsten Kind in Elternzeit gehen (V23m). Ein Pfleger hat auf eine besser bezahlte Tätigkeit verzichtet, um weiterhin Zeit für seine Familie zu haben (V40p).

Tatsächlich wird aber ein Verzicht auf Arbeitszeit und damit auch Verdienst nur selten realisiert. 21 Väter würden beruflich nur unter bestimmten Voraussetzungen kürzer treten (*bedingte Bereitschaft*). Sie würden dies allenfalls tun, wenn es finanziell nötig wäre (z. B. 34m, V16v, V70p), eine Erkrankung bzw. ein Notfall eintreten sollte (z. B. V20v, V48p, V65p) oder wenn sichergestellt wäre, dass der Vater bei Teilzeit de facto nicht doch Vollzeit arbeiten müsste (V35m). V5k würde, wenn es finanziell ginge, ganz zu Hause bleiben. V17v hat die Notwendigkeit, dass er im Notfall weniger arbeitet, im Ehevertrag verankert.

13 Väter sind nicht bereit, für die Familie beruflich kürzer zu treten. 11 von ihnen halten ein Kürzertreten zugunsten der Familie für *finanziell ausgeschlossen*. Ein Vater sieht „keine Spielräume“ (V2k, 38), ein anderer rechtfertigt seinen hohen Arbeitseinsatz als „finanzielle Entscheidung“ (V4k 146). Auch V14v sieht als Hauptverdiener keine Spielräume. Für 24m wäre eine Reduzierung der Arbeitszeit ein Einschnitt, welcher der Familie schaden würde. Denn „wenn man weniger arbeitet, bekommt man weniger Geld“ (V24m 79-81). Ein Pfleger hatte einen Verzicht auf Arbeitszeit und Einkommen geplant, doch seit dem Schlaganfall seiner Frau ist dieser Plan nicht mehr umsetzbar. Auch andere Väter, vor allem aus dem Pflegebereich, betonen, dass für sie eine Arbeitszeitreduktion nicht in Frage kommt, da diese finanziell nicht möglich sei.

Zwei Väter *lehnen Verzicht im Beruf zugunsten der Familie ab*. Für einen Mediziner habe sich die Frage nie gestellt und bei einem Pfleger sind die Kinder so groß, dass ein Verzicht aus familiären Gründen derzeit nicht erforderlich ist.

5.4 Vaterrolle (C)

C1 Selbstbild: Attribute und Inhalte der Vaterrolle

In dieser Kategorie werden zunächst die Attribute im Sinne der Eigenschaften oder Charaktermerkmale zusammengefasst, welche mit dem Vatersein verbunden sind. Anschließend wird auf die Inhalte der Vaterrolle eingegangen, das heißt es werden die den Vätern zugeschriebenen und in ihr Selbstkonzept übernommenen Erwartungen umrissen.

Die Antworten zum Selbstbild des Vaters und worauf ein Vater stolz ist, sind inhaltlich oft identisch oder überlappen sich stark. Daher werden diese in einer Kategorie zusammengefasst. Die meisten Väter sprechen mit Stolz über Attribute und Rollen, die sie als Vater einnehmen oder für sich beanspruchen.

Attribute der Vaterrolle

Die befragten Väter definieren ihre Vaterrolle durch eine Reihe *sozial-emotionaler Attribute*. Elf Väter bezeichnen sich explizit als liebevoll. Sieben Väter nennen die Zärtlichkeit zu ihrem Kind, die große Vertrautheit bzw. enge Bindung, die „intime Beziehung“ (V30m 94), das „super Vertrauensverhältnis“ (V74p 67) und das große Vertrauen zwischen Vater und Kind als Kernelemente ihres Vaterstolzes. Je vier Väter beschreiben sich als verständnisvoll und ruhig, drei als hilfsbereit. Jeweils drei sehen sich als offen (unter anderem für die Belange des Kindes) und geduldig an, zwei halten sich für engagiert und zwei beanspruchen für sich fürsorglich zu sein. Drei Väter erwähnen noch, einfühlsam zu sein und gut zuhören zu können. Alle genannten Attribute sind Eigenschaften, auf welche die Väter auch stolz sind.

Die selbst zugeschriebenen sozial-emotionalen Attribute schließen jedoch nicht aus, dass ein Vater gleichzeitig *streng und konsequent* ist. So hält sich V26m für liebevoll „und wenn notwendig streng“ (V26m 222). Und auch V74p hebt hervor, dass er einerseits einfühlsam und verständnisvoll sei, andererseits jedoch auch streng sein kann.

Für fünf Väter gehören *Verlässlichkeit bzw. Zuverlässigkeit* zu den Kernelementen ihrer Vaterrolle, auf die sie auch stolz sind. Für sechs weitere Väter beinhaltet dieser Aspekt, zum eigenen Wort zu stehen und dieses zu halten. Mehrere Väter wollen ihr Kind (in jeder Lebensphase) *unterstützen* und auf seine Bedürfnisse eingehen. Zwei Väter betonen, sich fürs Kind uneingeschränkt verantwortlich zu fühlen.

Darüber hinaus betonen fünf Väter *instrumentelle Züge der Vaterrolle*, und zwar ihre Eigenschaft als *(Haupt-)Ernährer bzw. Versorger*, als zentrales Attribut ihres Vaterseins. Manche Väter sind stolz, der Familie ein Zuhause (auf-)gebaut zu haben.

Inhalte der Vaterrolle

Die Selbstbeschreibungen einiger Väter hinsichtlich ihrer Vaterrolle sind sehr bewertend, ja beinahe *idealisierend*: V8k versucht ein perfekter Vater zu sein. V9v bezeichnet sich als den besten Vater der Welt. V17v bewegt sich „zwischen Held und größtem Bösewicht der Welt“ (V17v 77-78). V29m meint, für seine Tochter alles zu tun. Und V1v hebt die Rolle des Beschützers hervor.

Einige andere Väter definieren ihre Vaterrolle als *Gegenpol zur Frau bzw. Mutter der Kinder*. So beschreibt sich V10v als „Ausgleichspol zur Mutter“ (V10v 30). Drei Väter sehen sich sehr stark in der Rolle des *Spielkameraden* angesprochen. Erwähnt wird auch mehrfach die Rolle eines *Freundes* oder Kumpels oder *Partner des Kindes*. V48p sieht sich als *Lebensabschnittsbegleiter*, V80p als *Wegbegleiter*. V14v bezeichnet sich als *Erziehungsperson*, V22m und V42p erwähnen ihre väterliche Funktion als *Vorbild*. Die Selbstzuschreibungen als „*Prellbock*“ für Kinder in der Pubertät (V31m 50) oder „*pädagogisch eine Nieme*“ (V33m 26) sind Einzelmeinungen.

Eine Facette, auf welche 13 der befragten Väter stolz sind, ist das *sich Zeit fürs Kind nehmen*. So ist V7k „durchaus stolz drauf, dass ich mir diese Zeit für das Kind nehme und bin auch überzeugt davon, dass das Kind das merkt“ (V7k 168-169). Zwei Vätern ist es wichtig, die Entwicklung ihres Kindes mitzubekommen. Ein Mediziner hebt hervor, dass er sich auch nach einem anstrengenden Arbeitstag Zeit fürs Kind nimmt. Ein anderer Arzt will immer für sein Kind da sein, insbesondere dann, wenn seine Tochter ihn braucht. Einige Väter treten für die Familie kürzer (z. B. Arbeitszeitreduktion) und sehen diesen Verzicht als Element ihrer Vaterrolle an.

C2 Erziehungsaufgaben und -stile

Die Antworten zu den Erziehungsaufgaben und -stilen wurden bei den Fragen zum Selbstverständnis als Vater sowie zu dem Punkt gegeben, worauf der Vater stolz ist. Da sich die Aussagen zu den beiden Fragen stark überlappten, werden sie in einer Kategorie zusammengefasst. Die meisten Väter sprechen mit Stolz über die Aufgaben, die sie in der Erziehung übernehmen, und auch die von ihnen erwähnten Erziehungsstile werden in der Regel bewusst und selbstbewusst praktiziert.

Etliche Väter sehen ihre Erziehungsaufgabe darin, (moralische) *Werte zu vermitteln* (V20v, V22m, V71p, V76p). Einigen geht es darum, *Richtlinien vorzugeben* (V11v), den Kindern Orientierung und Halt zu bieten (V16v) oder sich für Struktur und Ordnung einzusehen (V32m). Andere möchten hingegen ihr Kind *experimentieren lassen und ihm Freiräume geben* (V14v). V34m meint, ein Vater sollte beratend durch das Leben seiner Kinder gehen, aber nichts vorgeben, weil jeder Mensch sich selber entwickeln soll. V43p ist eine *Erziehung zur Toleranz* besonders wichtig.

Drei Väter wollen ihre Kinder *zur Selbständigkeit erziehen* (v4k, V10v, V53p), ihnen etwas beibringen (V10v) und Chancen eröffnen (V78p). *Spielen und Toben* mit dem Kind werden ebenfalls als Aufgaben in der Erziehung betrachtet (V10v, V21m, V55p). V18k will sein Kind *zu handwerklichen Tätigkeiten anleiten*, V4k *technische Dinge erklären*. *Unternehmungen, Ausflüge und Reisen planen, organisieren und durchführen* werden ebenfalls als väterliche Aufgaben genannt (V14, V28m).

Mehreren Vätern ist es wichtig, dass sie ihren Kindern respektvoll und *auf gleicher Ebene begegnen* (V11v, V36m, V39p), mit ihm in gutem Austausch stehen und *viel kommunizieren* (V18v, V38p). V11v sagt „Wir versuchen viel zu reden, insbesondere bei den Mahlzeiten“ (V11v 29). Bei V29m existiert gerade ein reger Austausch über berufliche Perspektiven.

C3 Aufteilung von Sorgearbeit in der Partnerschaft

Die Aufteilung der Sorgearbeit in der Partnerschaft wurde im qualitativen Teil zwar nicht explizit abgefragt, aber häufig in den Antworten auf Fragen zur Rolle des Vaters thematisiert. Wie Vater und Mutter mit der Sorgearbeit umgehen, ist somit offenbar ein Teilaspekt der Vaterrolle. Die entsprechenden Aussagen schwanken zwischen gleichberechtigt bzw. einem hohen Engagement des Vaters in der Sorgearbeit, einem Fokus auf bestimmte Aufgaben, einer klassischen Aufteilung, bei welcher der Vater deutlich weniger engagiert ist als die Mutter, bis hin zum eher abwesenden Vater.

Acht Väter betonen, dass sie *Sorgearbeit gleichermaßen* wie die Mutter des Kindes übernehmen. Dabei können sich Vater und Mutter ergänzen (V53p) oder der Vater übernimmt Aufgaben, welche gewöhnlich eher der Mutter zugeschrieben werden. So berichtet V12v, dass er – um seine Frau zu entlasten – die Eingewöhnung des Kindes in der Kita begleitete, „was sonst eher Frauensache ist“ (V12v 88). V2k macht als Vater „alles, was meine Frau macht, mit den Kindern auch“ (V2k 48). Er und V15v halten eine partnerschaftliche Aufteilung familiärer Aufgaben für selbstverständlich. Ebenso übernimmt V23m „alle Sachen“, also wickeln, anziehen, schlafen gehen „so gut ich es kann“ (V23m 109-110). Auch V80p behauptet, alles selbst machen und gut kochen zu können. Und V40p meint „nicht typisch Mann“ zu sein und mit anzupacken (V40p 44). V56p stellt noch heraus, dass Vater und Mutter gemeinsame Entscheidungen treffen. V7k behauptet, oft der einzige Vater in der Spielgruppe oder beim Kinderarzt zu sein. Fünf Väter, welche stark oder zumindest gleichermaßen wie die Mutter in die Sorgearbeit eingebunden sind, nennen diesen Aspekt als ein Merkmal, auf das sie als Vater stolz sind.

Manche Väter fokussieren ihr Engagement in der Sorgearbeit auf *bestimmte Aufgaben*. So übernehmen V8k und V28m die Hausaufgabenbetreuung, V4k kümmert sich um die handwerkliche Anleitung und V28m bringt die Kinder ins Bett. V52p meint, er sei für die Komfortzeit verantwortlich.

Etliche Väter praktizieren eine *klassische Rollenaufteilung*, bei der sie in die Sorgearbeit deutlich weniger eingebunden sind als die Mutter. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich der Vater als Ernährer bezeichnet (z. B. V10v) oder die Mutter der Kinder aufgrund von Elternzeit bzw. einer Teilzeitbeschäftigung mehr Zeit mit den Kindern verbringt.

Wenige Väter sind gedanklich oder wegen einer Trennung von ihren Kindern dauerhaft oder phasenweise für ihre Kinder *nicht anwesend* (V33m, V55p).

C4 Unterschiede zur Mutter

Die Mehrzahl der befragten Väter nennt eine Reihe von Unterschieden zur Mutter. Mütter seien emotionaler und sensibler, hätten eine engere Bindung zum Kind und würden über weitere Eigenschaften verfügen, welche Väter nicht für sich beanspruchen. Aber auch Väter haben bestimmte, mit ihrem Geschlecht oder ihrer Rolle einhergehende Merkmale. Die Unterschiede zwischen Müttern und Vätern werden teilweise biologisch begründet. Nachfolgend werden die genannten Unterschiede näher erläutert.

Mutter ist emotionaler und sensibler

Zehn Väter halten Mütter für emotionaler und sensibler. So merke eine Mutter schneller, wenn etwas nicht in Ordnung ist (V6k) und sie wisse dann eher, was zu tun sei (V7k). Nach V15v ist eine Mutter nicht ersetzbar, in bestimmten Situationen könne nur die Mutter trösten. Auch nach Einschätzung einiger anderer Väter seien Mütter emotionaler und einfühlsamer. Nach Auffassung von V30m gehen Kinder, wenn sie Verständnis suchen, zur Mutter, denn sie haben nach V34m einfach intensivere Empfindungen fürs Kind.

Mutter hat engere Bindung zum Kind als Vater

Acht Väter heben hervor, dass die Bindung zwischen Mutter und Kind ihrer Meinung nach enger ist als die zwischen Vater und Kind. So sei nach V19v die Bindung zwischen Mutter und Kind „tiefer und stärker“ (V19v 52). V35m ergänzt, dass der Vater in seiner Rolle erst hineinwachsen müsse. Mehrere Väter erklären die intensivere Bindung damit, dass die Mutter die wichtigere Person bzw. die „Bezugsperson Nummer eins (ist), da sie 24 Stunden zu Hause ist“ (V21m 134). Da der Vater weniger Zeit fürs Kind hat, läge folglich bei ihr auch der Erziehungsschwerpunkt – so die Logik der Befragten. V50p erwähnt noch, dass er auf die engere Beziehung des Kindes zur Mutter nicht neidisch sei.

Besondere Eigenschaften von Müttern

Mehrere Väter betonen, dass die Mutter ums Kind besorgter sei und für sie die Familie einen höheren Stellenwert habe. Im Alltag sei sie präsenter (V74p), habe mehr Kontakt zum Kind (V29m, V31m) und würde die Kinder stärker unter Kontrolle haben (V44p). Auch bei älteren Kindern sei sie bei „Frauenthemen“ die erste Ansprechperson (V53p).

Besondere Eigenschaften von Vätern

Auch Vätern werden geschlechtstypische Eigenschaften zugeschrieben. Nach Beobachtung einiger Befragter seien Väter lauter und wilder, sie würden mehr rumtoben, klettern und balgen (V9v), mehr in sportliche und leistungsbezogene Aktivitäten involviert sein (V78p). Väter seien auch risikobereiter (V30m), würden ihren Kindern mehr Freiräume geben bzw. ihnen mehr zutrauen und sie eher mal was ausprobieren lassen (V11v). Außerdem würden sie weniger Wert auf gutes Benehmen und Etikette legen (V48p). Ein Vater meint, Väter seien pragmatischer und handwerklich geschickter (V38p). Außerdem seien sie Ansprechpartner bei „Männerthemen“ (V53p). Vätern käme darüber hinaus die Aufgabe des Hauptverdieners und Verantwortlichen für den „Nestbau“ zu (V75p 171). In dieser Hinsicht hätten sie ein größeres Verantwortungsgefühl (V8k).

Vater ist strenger – oder auch nicht

Ob Väter strenger als Mütter sind, darüber gibt es unterschiedliche Auffassungen. Sieben Väter bejahen, drei verneinen dies. V10v ist der Meinung, ein Vater sei nicht so verständnisvoll. V11v behauptet, direkter zu sagen, wenn ihm was nicht passt. V20v beobachtet an sich mehr Härte und weniger Toleranz. Auch V67p und V73p nehmen für sich mehr Strenge in Anspruch. Umgekehrt achtet V14v nicht so sehr auf Regeleinhaltung, und auch V22m und V28m halten sich für lockerer bzw. weniger streng als die Mutter.

Biologische Unterschiede

15 Befragte betonen biologische Unterschiede zwischen Müttern und Vätern bzw. führen diese zur Erklärung sonstiger Unterschiede heran. Nach V13v lassen Babys, die gestillt werden, keine weiteren Bindungen zu. Andere Väter sprechen von den Vorteilen eines „Instinktes“ (V23m 151), „biologischen Zugangs“ (V32m 73) oder anderweitigen „Vorsprüngen“ (V17v 89) bzw. „Vorteilen“ (V7k 158), welche nicht nur das Stillen, sondern auch die Schwangerschaft einschließen. V42p meint, dass nur die Mutter „Nestwärme“ geben könnte (V42 p 37). Väter hätten in den ersten Jahren Nachteile und müssten sich ihre Bindung anders erarbeiten.

Keine Unterschiede zwischen Müttern und Vätern

13 Befragte, vor allem aus der Pflege und darunter niemand aus der Verwaltung, stellen heraus, dass sie zwischen Müttern und Vätern keine Unterschiede sehen. V39p füllt beide Rollen aus. Nach V63p haben Mutter und Vater die gleichen Rollen in der Erziehung. Auch V32m erklärt: „Beim Bindungs- und Fürsorgeverhalten bin ich gut aufgestellt“ (V32m 76-77). V5k sagt, dass er als Vater genauso gut die Flasche geben könne. Und V36m kommentiert das mit „Meine Frau und ich sind auf einer Wellenlänge, was das angeht. Wir pädagogisieren uns nicht gegenseitig herunter“ (V36m 184-185).

C5 Verwirklichung des Vaterseins

Drei Befragte können die entsprechende Frage *nicht beantworten* mit der Begründung, das Kind sei noch zu klein oder sie hätten keinen Plan.

Aspekte, die verwirklicht werden

16 Väter geben an, *alle Aspekte ihres Vaterseins verwirklichen zu können*. Allenfalls V79p zweifelt, ob er aufgrund seines Lebensalters beim letzten Kind noch alles, was er sich vorstellt, schaffen wird.

Die meisten Väter nennen als Antwort auf die Frage, welche Aspekte ihres Vaterseins sie verwirklichen können, bestimmte *Attribute, Rollen und Erziehungsstile*, welche sie bereits bei den Selbstbildern herausstellten. In manchen Punkten scheint es eine hohe Überlappung zwischen dem väterlichen Anspruch und den gelebten Vaterrollen zu geben. Übergeordnet klingt das in den Aussagen der Väter zum Beispiel so: „Ich kann schon meine Ideen einbringen“ (V8k 93), V11v spricht von der Realisierung seiner Erziehungsideale, V44p pocht auf eine Erziehung zur Toleranz und will den Kindern beibringen, „dass man als Mann eine gewisse Verantwortung hat, seine Rolle zu verteidigen“ (V44p 110-112). V61 will seinen Kindern mit auf den Weg geben, dass Mutter und Vater jenseits klassischer Rollen leben sowie Aufgaben in der Erziehung und Sorgearbeit übernehmen können.

Analog dem Selbstbild unterstreichen sieben Väter, Unternehmungen mit ihren Kindern zu machen, aktiv zu sein, zu spielen, zu toben oder Fußball zu spielen. Fünf Väter meinen, dass sie ihren Anspruch, den Kindern Anleitung zu geben, ihnen Wissen bzw. Bildung zu vermitteln und etwas beizubringen, in die Tat umsetzen können. Drei Väter erwähnen die gute oder ausgeprägte Kommunikation mit ihren Kindern, dass sie über alles reden können und sie ihren Kindern auch gut zuhören. Zwei andere Väter erleben sich als Vater, wenn sie ihr Kind begleiten und Anteil an dessen Entwicklung haben.

Als Aspekt in der Verwirklichung des Vaterseins nennen fünf Väter explizit emotionale Qualitäten wie Empathie zeigen, auf die Bedürfnisse des Kindes eingehen, es trösten, ihm helfen und Liebe geben.

Aber auch die Aspekte Werte vermitteln, klare Regeln aufzeigen und Pflichtbewusstsein treten als teils instrumentelle Qualitäten hier wieder auf.

Für drei Befragte ist es in ihrem Vatersein zentral, dass sie *eine Familie ernähren bzw. versorgen* können. V14v verweist auf seine Rolle als Hauptverdiener, und auch V17v ist es wichtig, dem Kind die wirtschaftlichen Möglichkeiten geben zu können, sich zu verwirklichen. V15v betont, dass nur eine finanzielle Unabhängigkeit ein sorgenfreies Leben ermögliche.

13 Väter heben hervor, dass sie ihren Anspruch, *für ihre Kinder da bzw. präsent zu sein und Zeit mit ihnen zu verbringen*, in der Realität umsetzen können. Es gehe unter anderem darum, die Kinder im Alltag zu unterstützen (V33m) und für sie ansprechbar zu sein (V29m), und zwar auch als männliches Vorbild und die wichtigste männliche Ansprechperson (V47p).

Aspekte, die nicht verwirklicht werden können

Umgekehrt gibt es 17 Väter, die beklagen, Aspekte ihres Vaterseins nicht genug verwirklichen zu können. Hier werden *zeitliche Einschränkungen* (V3k), wenig Zeit für die Kinder in der Woche (V27m) und zu wenig gemeinsame Freizeit (V4k) genannt. Drei Väter bedauern, dass sie den Alltag ihres Kindes nicht oder nur eingeschränkt erleben. V35m meint, dass der Alltag des Kindes dann stattfindet, wenn er arbeitet, beispielsweise in der Kita. V14 p meint: „Es sind so die Alltagsdinge, bei denen man dann nicht dabei ist“ (V14v 80-82). V57p hält sich für einen „Begleiter, der episodisch immer mal wieder da ist“ (V57p 85-89). Auf Väter, die von ihren Kindern getrennt leben, trifft es besonders zu, dass sie meinen, zu wenig Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. V25m relativiert den Umstand, nicht permanent anwesend sein zu können, mit dem Argument, es sei „keine wirkliche Aufgabe von Vätern“, es den Kindern immer recht zu machen (V25m 98).

Vier Väter erklären, dass sie aufgrund eines *verzögerten Bindungs- oder Beziehungsaufbaus* ihre Vaterrolle nur zeitverzögert einbringen können. V5k meint, dass die Mutterinstinkte beim Vater erst im Laufe der Zeit entstehen. V75p ist der Auffassung, dass die Zeit mit dem Vater erst beginne, wenn das Kind laufen könne. Auch V16v sagt, dass der Vater im ersten Jahr nicht so viel zu tun hätte. Und V6k ergänzt, dass die Zeit, in der er sein Kind zu gewissen Dingen mitnehme, erst noch komme.

Manche Väter berichten, dass ihnen im Umgang mit dem Kind *Geduld* fehle, beispielsweise bei den Hausaufgaben, sie nicht gut trösten könnten oder aufgrund be-

rufflicher Anstrengungen weniger belastbar seien. Ein Mediziner meint, dass ihm die sozialen Verbindungen unter Müttern fehlen.

Fünf Väter, und zwar allesamt Pfleger, meinen, ihren Kindern *finanziell nicht genug bieten zu können*. So kann einer von ihnen bestimmte Interessen seiner Kinder nicht realisieren, beispielsweise Kartfahren oder Motocross.

C6 Einschätzungen zu anderen Vätern

Kein Vergleich möglich

Fünf Väter haben wenig Einblicke in die Rolle anderer Väter. Teilweise haben sie keinen Kontakt zu anderen Vätern. Darunter ist einer, der älter ist als andere Väter und deshalb keinen Vergleich zu anderen Vätern zieht.

Sieben weitere Väter erlauben sich kein Urteil darüber, wie andere Väter ihre Rolle und ihr Dasein definieren und leben.

Hinzu kommen ein Mediziner, der sich darüber keine Gedanken macht, und ein gleichgeschlechtlich lebender Pfleger, der seine eigenen Kinder erzogen hat und sich als „Exot“ betrachtet.

Bandbreite

15 Väter stellen heraus, dass sie bei der Art und Weise, wie Väter heute ihre Rolle leben, eine große Bandbreite beobachten. V6k meint, manche gehen mehr, andere weniger im Vatersein auf. Auch V9v sagt, es gäbe die gesamte Spannbreite zwischen einem Fokus auf die Karriere und einem aktiven Engagement als Vater: „Von ich habe keine Freizeit mehr, das belastet mich und ich kann nicht mehr das machen, was ich früher machen konnte, bis hin zu kompletter Fokussierung, man macht alles nur noch mit Familie“ (V79p 123-125). Für V16v bewegt sich das Spektrum zwischen biologischem und überfürsorglichem Vater, für V77p zwischen guten und schlechten Vätern. Aus Sicht von V30m werden Rollen von Haushaltsvorstand bis Respektsperson realisiert.

V65p spricht von „100.000 Abstufungen“ (V65p 141). Für V54p gibt es „keinen Einheitsvater. Jeder Kollege und jeder Vater ist anders und geht auch anders mit seinen Pflichten und seinen Aspekten der Vaterschaft um“ (V54p 148-149). Für manche Väter sei die Vatterrolle nur ein Symbol, andere gehen in der Vatterrolle auf (V10v). Vatterrollen werden nach Einschätzung vieler Befragter sehr unterschiedlich und individuell gelebt. Dies schließt auch mit ein, dass sich manche Väter viel und andere weniger um ihre Kinder kümmern würden (V28m), auch abhängig von der Berufstätigkeit der Frau (V54p). Ein Teil der Väter sei emotional nah, ein anderer Teil emotional weit weg (V30m).

Viele Väter haben (zu) wenig Zeit

14 Befragte geben an, dass viele Väter (zu) wenig Zeit für ihre Kinder hätten. Die Väter kennen das Problem aus eigener Erfahrung oder sie grenzen sich als Vater bewusst von den Männern ab, die wenig Zeit für ihre Familie haben.

Viele Väter, gerade auch Akademiker, seien beruflich eingespannt, ihnen sei die Karriere wichtiger oder sie stellen den Beruf in den Mittelpunkt (V50p). Mitunter erlauben die Arbeitszeiten den Vätern nicht, am Leben des Kindes teilzunehmen (V64p). Aufgrund des höheren beruflichen Engagements würde die Kinderbetreuung oft stärker bei der Mutter liegen (V8k, V14v). Einige Väter würden folglich weniger Einsatz zeigen (V24m). Insbesondere der Schichtdienst sei nicht familienfreundlich (V39p).

Andere Väter leben traditionell

Elf Väter heben sich teilweise sehr kritisch gegenüber Familien ab, die traditionell leben, in denen der Vater hohes berufliches Engagement zeigt und die Mutter die Hauptverantwortung für die Erziehung und Sorgearbeit leistet. So berichtet V72p, dass sich manche Väter bewusst aus der Erziehung rausnehmen würden. Auch V21m behauptet, dass der eine oder andere Vater mehr arbeite, um Ruhe vor der Familie zu haben. V36m beklagt, dass viele Familien geschlechtstypisch erziehen würden. V44p übt Kritik an Vätern, welche die Verantwortung für die Kinder auf die Mutter oder Jugendeinrichtungen abwälzen. V55p ärgert sich darüber, dass manche Väter ihre Rolle auf die leichte Schulter nähmen. V48p meint, dass Väter mitunter Herrscher der Familie sein wollen. Nach V73p sehen sich manche Väter eher als Versorger. Aus den Aussagen der hier zitierten Väter, insbesondere bei den im klinischen Bereich beschäftigten, ist aus dem Kontext des Interviews ersichtlich, dass sie ihre Einschätzungen nicht vorrangig oder nicht nur aus ihren privaten Erfahrungen, sondern auch aus der professionellen Arbeit mit kranken Kindern und schwierigen Familien ableiten.

Rollen wandeln sich, Väter bringen sich mehr in Erziehung ein

Neun Väter beobachten einen Rollenwandel in der Gesellschaft. Viele Väter seien heute in der Erziehung und Sorgearbeit engagiert oder engagierter als früher. Es fand ein Umdenken statt mit der Folge, dass Erziehung und Sorgearbeit für Väter selbstverständlicher geworden sei. Väter seien präsenter und würden moderne Rollen leben. Nach Beobachtung von V57p bringen Väter ihr Kind in die Kita und holen es von dort ab. V11v hebt hervor, dass Väter heute mit ihren Kindern partnerschaftlich umgehen würden. V66p meint, alle Väter versuchen, ihre Rolle so gut wie möglich zu machen.

Andere Väter seien neidisch auf Engagement des Vaters oder würden dieses bewundern

Fünf Väter, die sich stark in der Erziehung und Sorgearbeit engagieren, berichten, dass andere Väter, die sich nicht in vergleichbarer Weise einbringen können, neidisch auf sie seien. Der Neid bezieht sich auch darauf, dass ein Vater seine Arbeitszeit reduziert hat (V7k) oder eine gute Bindung zu seinem Sohn hat (V9v). V7k erzählt: „Ich glaube manchmal ein wenig Neid zu bemerken. Ich glaube, dass viele das auch gerne so machen würden und es nicht können“ (V7k 213-214). V78p erzählt, dass andere Väter ihn bewundern, wie er Beruf und Familie kombiniert. Ein Pfleger (vollzeitbeschäftigt, keine Elternzeit, ein Kind) hält sich sogar für einen besseren Vater.

Keine oder wenig Unterschiede zu anderen Vätern

Drei Väter sehen zwischen sich und anderen Vätern keine oder nur geringe Unterschiede.

C7 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Vaterrolle im Elternhaus

Gemeinsamkeiten

16 Väter nennen Gemeinsamkeiten zwischen der von ihnen heute praktizierten und der im Elternhaus kennengelernten Vaterrolle. Zwei Väter wollen die gleichen Werte wie im eigenen Elternhaus vermitteln, für zwei weitere war der Vater ein Vorbild. Zwei Väter führen ein den Eltern vergleichbares Leben. Bei V5k war es schon im Elternhaus so, dass sich Mutter und Vater gleichermaßen um die Kinder kümmerten. Und auch bei V33m war der Vater viel zu Hause und konnte die Kinder intensiv betreuen – ein Modell, das der Mediziner ebenfalls heute anstrebt.

Unterschiede

Abgrenzung vom (strengen) Erziehungsstil bis hin zur Gewalt

13 Väter grenzen sich von dem im Elternhaus kennengelernten Erziehungsstil ab, der durch starke Regelorientierung, Strenge und ggf. Bestrafung der Kinder bis hin zur Gewalt gekennzeichnet war. Der Vater zeigte Härte und Autorität, er sprach das Machtwort oder hatte gar diktatorische, tyrannische oder cholerische Züge. Ein Pfleger kommentiert dies mit „Das bin ich nicht“.

In nicht wenigen Fällen – weit mehr als Einzelfälle – erlebten die befragten Väter nicht nur, aber auch bei Regelverstößen Schläge (auf den Hinterkopf), Prügel, Hausarrest und andere Gewalt im Elternhaus.

Die aufgezählten bzw. angedeuteten Einstellungen und Verhaltensweisen lehnen die Väter vehement ab – sie sind kein Teil der Erziehungspraktiken gegenüber den eigenen Kindern. Ein Vater ergänzt noch, dass er als Kind viel auf dem elterlichen Hof mitarbeiten musste. Ein anderer fügt hinzu, dass die Kinder mehr sich selbst überlassen waren.

Vater war wenig(er) präsent

19 Väter sehen es als einen Unterschied zum selbst erlebten Elternhaus an, dass sie als Väter heutzutage stärker präsent sind. Die Väter im Elternhaus werden hingegen als abwesend, stark in die Arbeit eingebunden mit wenig Zeit für die Familie beschrieben. Die Beziehung zu den heutigen Kindern sei enger und die Vaterrolle hat sich so gewandelt, dass sie mit mehr Spaß einhergehe. Bei wenigen Befragten trennte sich der Vater von der Familie, zog weg und war dann für die Kinder nicht oder nur noch selten ansprechbar. Nur ein Pfleger meint, dass sein eigener Vater damals aufgrund geregelter Arbeitszeit präsenter war, als er es sein kann.

Damals traditionelle Rollenaufteilung

12 Befragte berichten, dass sie die in ihrem Elternhaus gelebte Rollenverteilung heute nicht oder nicht in der damals kennengelernten Weise praktizieren. In vielen Ursprungsfamilien war die Mutter Hausfrau und gar nicht berufstätig. Kindererziehung und Sorgearbeit waren fast vollständig Frauensache, der Vater war diesbezüglich kaum beteiligt und unselbständig. V20v spricht von „Mutterhaushalt mit Vateranschluss“ (V20v 97). Die traditionelle Rollenaufteilung erschwerte die emotionale Bindung des Vaters zusätzlich. V25m bezeichnet seinen Vater als guten Bekannten.

Erst im Erwachsenenalter waren Vater und Sohn auf Augenhöhe

Vier Väter stellen heraus, dass sie erst im Erwachsenenalter mit ihrem eigenen Vater auf Augenhöhe kamen und (oder) den Vater als Bezugsperson und Ansprechpartner wahrnahmen. Einer der Befragten schätzt vor diesem Hintergrund seinen Vater erst heute. Ein anderer meint, dass sich sein Vater in den ersten Jahren nicht verantwortlich sah.

Damals Distanz des Vaters zum Kind, heute mehr Nähe

Einige Väter beschreiben ihre eigenen Väter als emotional distanziert. Die Gründe hierfür wurden schon erwähnt: die Erziehungsstile waren strenger, der Vater weniger präsent und die traditionelle Rollenaufteilung verstärkte die Distanz zum Vater. Heute erleben sich einige Väter als aktiver Teil der Familie, der Einfluss auf die Erziehung der Kinder nimmt. Die Beziehung sei enger, Väter seien nicht distanziert, sondern zeigen Einfühlungsvermögen. Manche Väter erwähnen, dass sie im Unterschied zum

Elternhaus zärtlich zu ihren Kindern sein können, mehr Herzlichkeit und Umarmungen praktizieren.

Keine Aussage

Mindestens zwei Befragte sind ohne Vater aufgewachsen und können die Frage nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zum Vater in der Ursprungsfamilie nicht beantworten.

5.5 Elternzeit, Akzeptanz einer Elternzeit im beruflichen Umfeld und Wiedereinstieg nach Elternzeit (D)

45 der 80 Väter hatten Elternzeit genommen (s. Abb. 18).

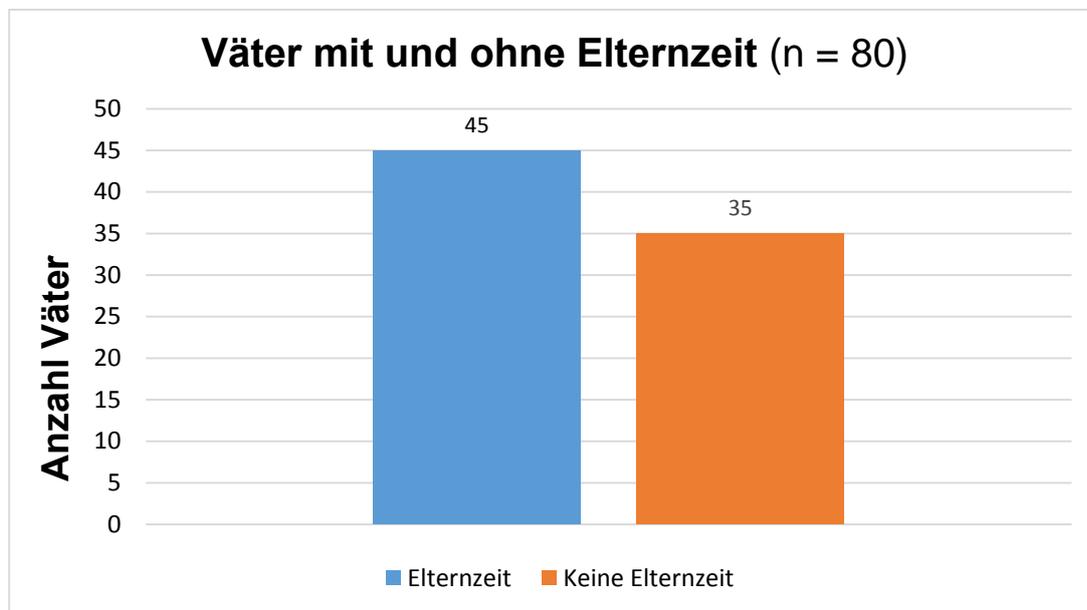


Abb. 18: Väter mit und ohne Elternzeit

Die durchschnittliche Dauer einer Elternzeiteinheit lag bei den befragten Vätern bei 5,4 Monaten (s. Abb. 18). Mediziner nehmen mit durchschnittlich 7,4 Monaten eher länger Elternzeit, während diese in der Verwaltung mit 4,4 Monaten, in der Pflege mit 4,8 Monaten und im Kulturbereich mit 5 Monaten deutlich darunter liegt. Ein Mediziner hatte dreimal Elternzeit, und zwar 24, 36 und 6 Monate. Da die beiden erstgenannten Extremwerte das Gesamtergebnis stark verzerren würden, wurden diese eliminiert. Bei der Dauer einzelner Elternzeiteinheiten (s. Abb. 19) wurden diese jedoch berücksichtigt.

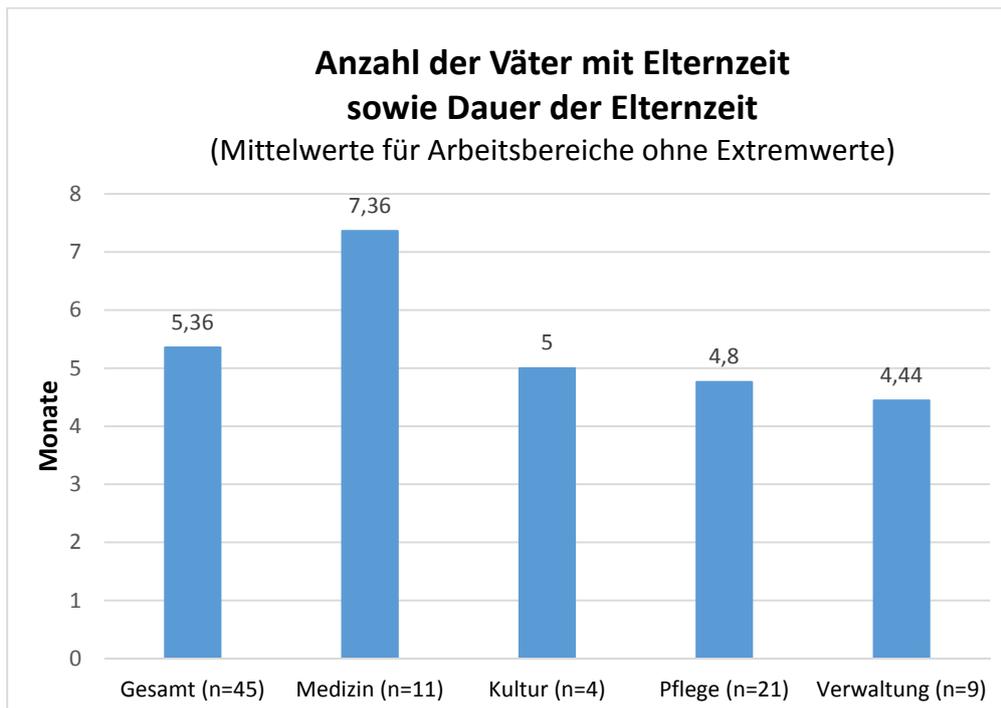


Abb. 19: Anzahl der Väter mit Elternzeit sowie Dauer der Elternzeit
(Mittelwerte für Arbeitsbereiche, ohne Extremwerte bei einem Mediziner)

28 der 60 Elternzeiteinheiten waren lediglich zwei Monate lang. Nur 16 der 60 Elternzeiteinheiten waren sechs Monate oder länger (s. Abb. 20).

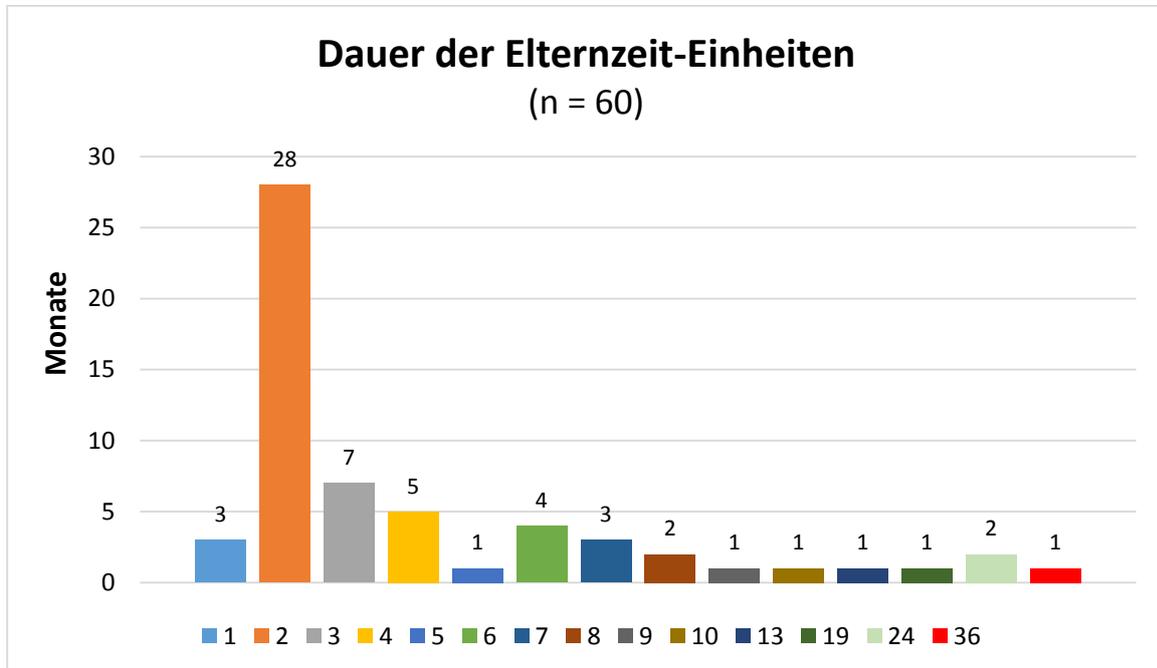


Abb. 20: Dauer der Elternzeit-Einheiten in Monaten. 14 Väter hatten mehrfach Elternzeit genommen, was jeweils einzeln gewertet wurde. 31 Väter wiesen dagegen nur eine einzige Elternzeit-Einheit auf.

n1 = 60 Elternzeit-Einheiten

n2 = 31 Väter mit einfacher Elternzeit

n3 = 14 Väter mit mehrfacher Elternzeit

Die Tatsache, ob ein Vater Elternzeit genommen hat oder nicht, erweist sich als unabhängig von der Einkommensverteilung in der Familie (s. Abb. 21). Ob Alleinversorger, Hauptverdiener, egalitäre Aufteilung oder Zuverdiener – dies scheint bei der Entscheidung für oder gegen eine Elternzeit kaum eine Rolle zu spielen. Auch der Grad der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Rollenverteilung ist unter den Vätern mit und ohne Elternzeit etwa gleich verteilt (ohne Abbildung).

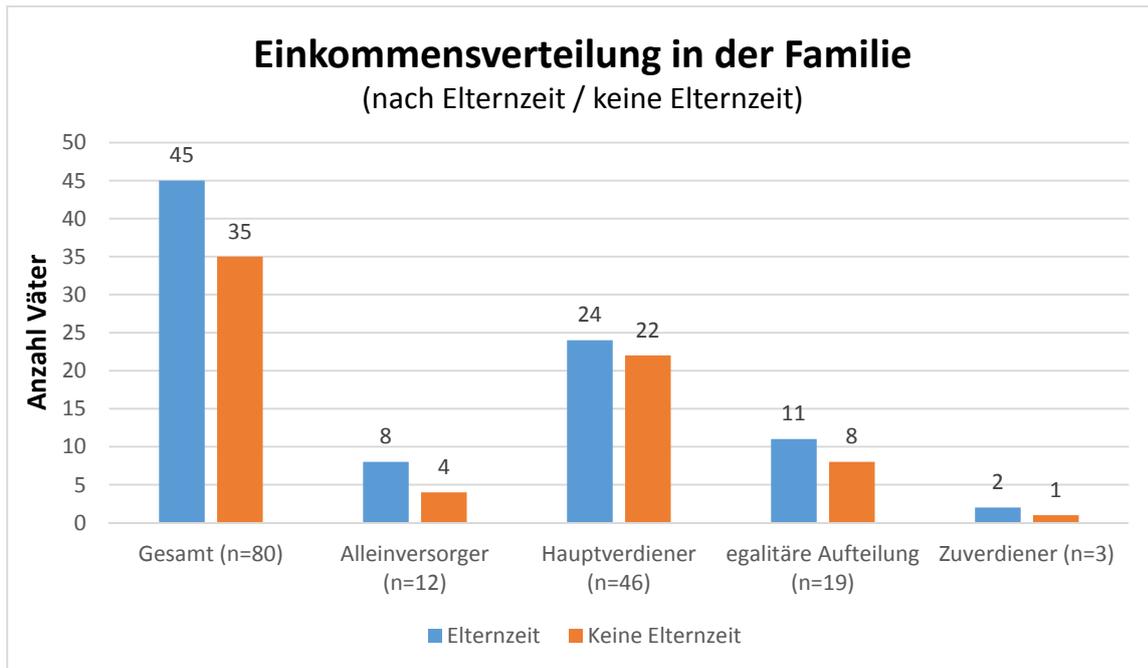


Abb. 21: Einkommensverteilung in der Familie nach Elternzeit / keine Elternzeit

Nachfolgend werden Erkenntnisse aus den qualitativen Daten getrennt nach Vätern, die Elternzeit und keine Elternzeit genommen haben, analysiert und wiedergegeben.

Wenn Elternzeit genommen:

D1 Akzeptanz Elternzeit

Die Antworten auf die Frage nach der Akzeptanz der Elternzeit lassen sich fünf Kategorien zuordnen. Es gab einige Väter, deren Aussagen sich mehreren Kategorien zuordnen ließen (z. B. keine Probleme und Betonung des Anspruchs), weshalb die Gesamtzahl der den Kategorien zugeordneten Väter über 45 liegt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 22 komprimiert zusammengefasst.

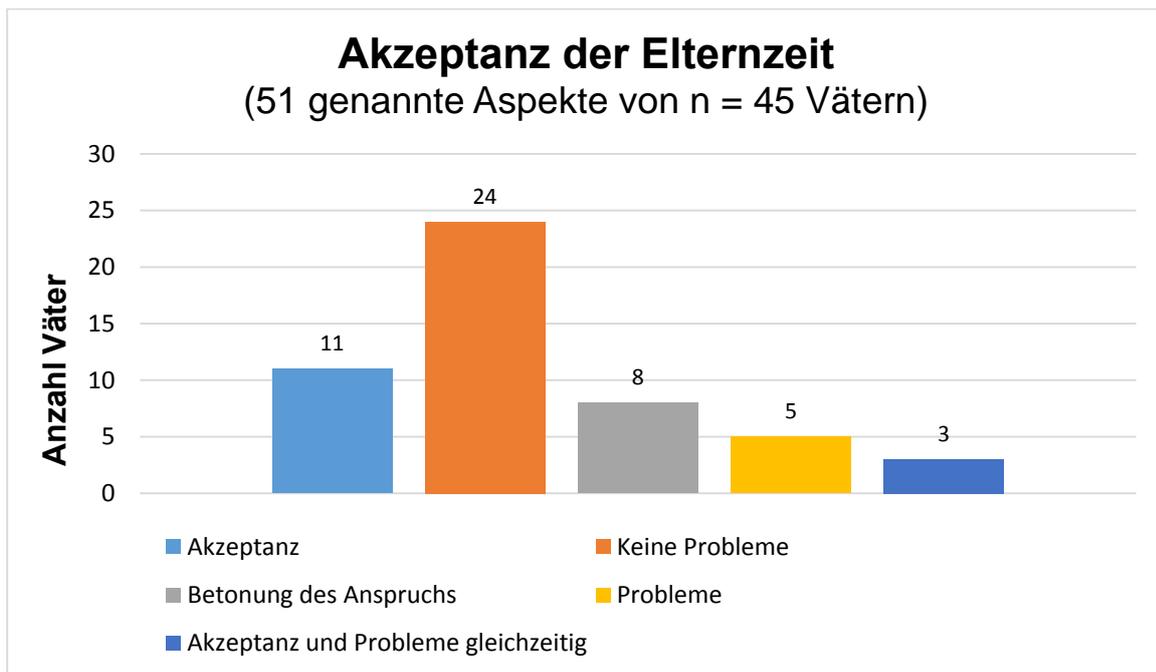


Abb. 22: Akzeptanz der Elternzeit (45 Väter nannten 51 Aspekte)

Klar positive Akzeptanz bis Unterstützung

Elf Väter, die Elternzeit genommen hatten, äußerten sich klar positiv zur Akzeptanz ihrer Entscheidung im beruflichen Umfeld. Mitunter erlebten sie sogar mehr als Akzeptanz in Form von aktiver Unterstützung.

V1k sagt: „Das war mehr als akzeptieren, das war eine freundliche bis freudige Unterstützung“ (V1k 110-111). Und ein Mediziner erklärt: „Die Kollegen fanden das toll“ (V24m 225). V45p erfuhr positive Resonanz, V68p's Entschluss zur Elternzeit wurde mit „sehr bewundernswert, sehr lobend und sehr verständnisvoll“ aufgenommen (V68p 278). Bei V9v war es so, dass ihn sein Team regelrecht drängte, in Elternzeit zu gehen. Er erhielt uneingeschränkte Rückendeckung und seine Arbeit wurde vom Team aufgefangen. Auch V13v profitierte von guten Vertretungslösungen.

Keine Probleme / gemischte Reaktionen

Die mit Abstand größte Gruppe Väter, und zwar 24, berichtet, dass ihre Entscheidung, in Elternzeit zu gehen, ohne Probleme oder mit gemischten Reaktionen aufgenommen wurde. Für mehrere Väter war die Elternzeit „kein Thema“ (z. B. V15v 238), bei einem Mediziner reagierte das Umfeld „geräuschlos“ (V28m 259) und V17v erklärt, es hätte die komplette Bandbreite an Reaktionen von „endlich mal Ruhe bis hin zu schade, der arbeitet ja doch“ gegeben (V17v 178-179). V26m weiß nicht, was tatsächlich gedacht wurde und V79p relativiert die neutrale Reaktion durch den Hinweis, dass er nur zwei Monate weg war und er bei einem längeren Zeitraum mit Schwierigkeiten gerechnet hätte.

Betonung des Anspruchs oder der Selbstverständlichkeit

Acht Väter, und zwar überwiegend solche aus den Arbeitsbereichen Kultur und Verwaltung, beantworteten die Frage nach der Aufnahme der Elternzeit im beruflichen Umfeld in der Weise, dass sie auf ihren Anspruch hinwiesen und diesen mitunter für selbstverständlich halten. Die betreffenden Väter meinen, bei der Elternzeit gäbe es nichts zu diskutieren, sie würden lediglich eine gesetzliche Regelung in Anspruch nehmen. V32m bringt es auf den Punkt, wenn er herausstellt: „Formal wurde ich durch das Gesetz unterstützt“ (V32m 135-136). Ein Pfleger sagt, das berufliche Umfeld hätte sich nicht dagegen wehren können, ein anderer erklärt: „Die hatten überhaupt keine Wahl. Ich habe den Antrag fristgerecht eingereicht. Die mussten das umsetzen“ (V57p 139-140). Auch V12v erklärt, es sei nicht so gewesen, „dass ich darum gebeten oder gefragt habe, sondern gesagt habe, ich bin dann nicht da, guckt wie ihr klarkommt“ (V12v 203-204). Ein Pfleger sieht die Tendenz, „dass man für verrückt erklärt wird, wenn man die Zeit nicht nutzt mit seinem Kind“ (V38p 147-148).

Akzeptanzprobleme

Fünf Väter – mit einer Ausnahme sind alle aus dem klinischen Arbeitsbereich – trafen mit ihrer Entscheidung, Elternzeit zu nehmen, auf Akzeptanzprobleme. V32m war zu dem Zeitpunkt noch nicht beim LVR und dass ein Vater eine zweijährige familienbedingte Auszeit nimmt, war damals nicht üblich. Verschiedene Pfleger berichten von Reibereien, Problemen mit der Neubesetzung und dass die Elternzeit des Vaters bedeute, dass die Kolleginnen und Kollegen dafür mehr arbeiten müssen. Bei V56p sorgte die Elternzeit für Verwirrung und die Kollegen „wollten Mitspracherecht haben, wann ich diese Zeiten nehme. Und es war nicht ganz so einfach, auf mein Recht zu bestehen. Man suchte dann einen Kompromiss“ (V56p 145-147). Von V19v wurde erwartet, dass er während der Elternzeit weiterhin erreichbar ist und auf Anrufe, Post und Fragen reagiert.

Akzeptanz und Probleme gleichzeitig

Bei drei Vätern traf die Elternzeit zwar auf Akzeptanz, war aber trotzdem mit Problemen im beruflichen Umfeld verbunden. Die Schwierigkeiten machten sich an der Organisation der Elternzeit oder der Neubesetzung fest. In einem Fall war die Akzeptanz bei den Kollegen, nicht jedoch bei der Führungskraft gegeben.

D2 Unterstützung von den Vorgesetzten

Auch hinsichtlich der Unterstützung durch Vorgesetzte machen einige Väter Aussagen, die sich unterschiedlichen Kategorien zuordnen ließen. Ein Teil der Antworten lässt beispielsweise auf Unterstützung schließen, ein anderer Teil auf Neutralität. Vermutlich hängt dies damit zusammen, dass manche Befragte mehrere Vorgesetzte haben oder auch die Führungskräfte ihrer Vorgesetzten mitdachten. Wenige Väter hatten auch mehr als eine Elternzeit mit unterschiedlichen Vorgesetzten und unterschiedlichen Akzeptanzerfahrungen.

Unterstützung gegeben

28 Väter, darunter zwei aus dem Kulturbereich, acht aus der Verwaltung, fünf aus der Medizin und 13 aus der Pflege, haben sich in ihrem Vorhaben, Elternzeit zu nehmen, von ihrer Führungskraft unterstützt gefühlt. Die Unterstützung macht sich dabei in unterschiedlicher Weise bemerkbar: Die Führungskraft bekundet Interesse und Verständnis. Ein Vater sagt: „Wo Familie draufsteht, das wird immer unterstützt“ (V24m 236). Und ein anderer Vater ergänzt: „Also da war Interesse, Verständnis und Unterstützung“ (V16v 231-232). Auch Entgegenkommen (V18v) wird als Unterstützung gewertet. Zwei Pfleger erhielten die Zusage, auf ihre bisherige Stelle bzw. Station zurückkehren zu können. Ein anderer Pfleger schätzte die Beratung und Hilfe seines Vorgesetzten beim Ausfüllen der Anträge. V13v nahm die Suche seiner Führungskraft nach einer Vertretungslösung positiv auf. Dazu, dass sein Vorgesetzter die Elternzeit unterstützte, sagt ein Pfleger: „Und da kann ich wirklich sagen, das nimmt sehr viel Druck“ (V72p 176).

Neutralität

20 Befragte berichten, dass ihre Führungskraft ihren Wunsch bzw. ihre Entscheidung für eine Elternzeit neutral aufnahm. Ein Mediziner sagt: „Es lief alles sehr neutral ab“ (V26m 280). Bei der Elternzeit handele es sich nach Ansicht eines Pflegers um einen „administrativen Durchlauf“ (V54p 196-197), die Umsetzung eines rechtlichen Anspruchs. Niemand könne Elternzeit verbieten oder verwehren. Ein Vater berichtet: „Was heißt unterstützt. Es wurde akzeptiert, nicht kritisch hinterfragt und es wurde so gemacht“ (V7k 245-246). Ein Pfleger hat „vollendete Tatsachen geschaffen. Viele Väter erklären, dass es keine Widerstände gab und die Beantragung der Elternzeit neutral ablief. V31m meint, es wurde hingenommen. Ein Pfleger erwähnt, dass er in

Zusammenhang mit seiner Elternzeit mehr über die Personalsachbearbeiterin als über den Vorgesetzten kommunizierte.

Führungskraft reagierte kritisch

Drei Väter erwähnen, dass ihre Führungskraft die Mitteilung, dass sie in Elternzeit gehen werden, kritisch aufnahm: „Das war schwierig“ (V47p 198), erzählt ein Pfleger. Ein Mediziner berichtet, dass die Unterstützung des Vorgesetzten an die Bedingung geknüpft wurde, dass seine Elternzeit die Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt.

D3 Wiedereinstieg nach Elternzeit

Die Aussagen mancher Väter konnten teilweise mehreren Kategorien zugeordnet werden. Mögliche Begründungen hierfür sind bei den Kategorien D1 und D2 genannt.

Wiedereinstieg ohne Probleme

Die Aussagen von 29 Vätern können so gedeutet werden, dass sie nach der Elternzeit ohne Probleme in den Beruf wieder einstiegen. Eigenschaften, die diesen Wiedereinstieg kennzeichnen, werden beschrieben mit „völlig problemlos“ (V9v 159), „komplikationslos“ (V28m 275), „wie immer“ (V1k 206), „erschreckend leicht“ (V65p 161) oder „zurück ins Wasser gleiten“ (Vk2 118). Häufig werden auch Analogien zu einem Urlaub oder längerem Urlaub gezogen („wie ein längerer Urlaub“, V7k 250) oder in den Worten eines Pflegers, „als ob man nie weg gewesen wäre“ (V39p 178).

Dabei sind drei „Erfolgskonzepte“ sichtbar: Erstens war die Elternzeit in der Regel nur kurz, oft nur einen Monat bis maximal sechs Monate lang. Zweitens wurde die während der Elternzeit anfallende Arbeit des Vaters vom Team aufgefangen. Alternativ ging der Vater während der Elternzeit seiner Arbeit überwiegend oder in Teilen weiterhin nach. Drittens hielt der Vater in der Elternzeit Kontakt zum Team.

Probleme beim Wiedereinstieg

Für 14 Befragte taten sich beim Wiedereinstieg Schwierigkeiten auf: Bei fünf Vätern blieb Arbeit liegen, so dass sie beim Wiedereinstieg besonders viel Arbeit erwartete und sie sich erst einmal einen Überblick über die stattgefundene Korrespondenz oder die Entscheidungen in der Vergangenheit verschaffen mussten. V17v meint, dass „Elternzeit eigentlich durch die Zeit danach teuer erkaufte wird“ (V17v 202-203). V19v ergänzt, dass die Wochen nach der Elternzeit „haarig bis hart“ waren (V19v 252). Auch bei einem Mediziner hatten sich Aufgaben angestaut: „Dadurch war es ein bisschen holprig“ (V33m 115). V34m versuchte, vor Beginn der Elternzeit „vorzuarbeiten“.

Ein Arzt musste nach der Elternzeit unfreiwillig auf einen anderen Arbeitsplatz wechseln. Einem Pfleger fiel es nicht leicht, wieder in den Fluss zu kommen, zumal sich auch für einen Mediziner die Prioritäten verändert hatten. V63p empfand den Wiedereinstieg als sehr stressig und demotivierend. Ein anderer Pfleger kam sofort wieder auf eine Demenzstation, wo er die Patienten nicht kannte, was er als suboptimal empfand.

Besonderheiten beim Wiedereinstieg

Bei einem Vater stellte sich beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit die Besonderheit ein, dass er ab diesem Zeitpunkt teilzeitbeschäftigt war. Drei Väter wechselten im Zuge der Elternzeit die Stelle bzw. den Arbeitgeber.

D4 Gedanken über den Wiedereinstieg

Keine Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht

32 Väter hatten sich bei Beantragung bzw. Beginn der Elternzeit keine Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht. Die meisten Betroffenen, insbesondere im Verwaltungsbereich, erwarteten keine Veränderungen oder Probleme, teilweise mit Blick auf die kurze Zeit. V35m dachte zu diesem Zeitpunkt mehr an die Veränderungen in seinem Privatleben. Auch 16 Pfleger gehören zu der Gruppe derjenigen, die sich keine Gedanken über den Wiedereinstieg machten.

Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht

Zehn Väter machten sich mehr oder weniger intensive Gedanken über den Zeitpunkt, da sie aus der Elternzeit zurückkehren würden. V7k meint, dass die Elternzeit geplant und organisiert werden musste (offenbar auch dann, wenn sie nur zwei Monate lang ist): „Mir war vorher bewusst, dass nach der Elternzeit erstmal alles abgearbeitet werden muss“ (V7k 262). V68p stellte sich die Frage, wer während seiner Abwesenheit die Arbeit übernehmen würde.

V12v hatte sich bereits Gedanken über die Kinderbetreuung gemacht. Ein Mediziner und drei Pfleger befürchteten, nach der Elternzeit eine andere Stelle zu bekommen oder die Station wechseln zu müssen. V73p beschäftigte sich mit den finanziellen Einbußen („für zwei Monate, das kostet mich richtig Geld“, V73p 214) und V31m stimmte sich mit seiner Frau darüber ab, dass er nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten würde.

Die Gedanken, die sich die betreffenden Väter über den Wiedereinstieg machten, können demnach sehr unterschiedliche Aspekte betreffen.

Wenn keine Elternzeit genommen wurde:

D5 Erneut so entschieden?

Aus der quantitativen Befragung wurde deutlich, dass sich 13 Väter erneut gegen eine Elternzeit, 22 jedoch heute für eine Elternzeit entscheiden würden (s. Abb. 23). Die Hintergründe (Erwägungen, Motive, Einstellungen) für die Entscheidung gehen aus dem qualitativen Teil hervor. Diese sollen auszugsweise wiedergegeben werden.

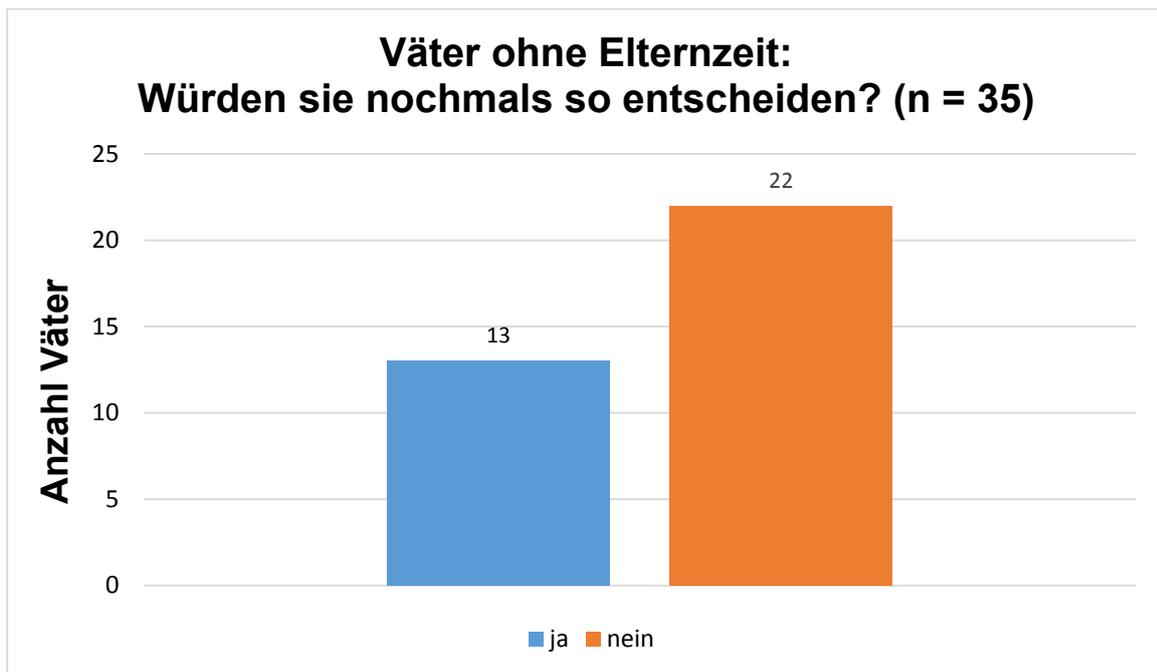


Abb. 23: Väter, die keine Elternzeit nutzten: Würden sie nochmals so entscheiden?

Gründe für erneute Entscheidung

Als Grund, weshalb erneut keine Elternzeit genommen werden würde, nennen zwei Väter, dass die Mutter mehr gebraucht wird als der Vater. Zwei andere Väter meinen, dass sie über flexible Arbeitszeit, Resturlaub und Überstunden auch so genügend Raum für die Familie einrichten können. Zwei weitere Väter entschieden sich statt der Elternzeit für eine Teilzeittätigkeit. Vier Väter geben an, dass ihnen eine Elternzeit finanziell nicht möglich wäre. Ein Mediziner erklärt, dass eine Elternzeit an seinem Arbeitsplatz schwierig zu realisieren sei.

Gründe für andere Entscheidung

Väter, die heute anders entscheiden würden, begründen dies ebenfalls vielfältig. Ein Vater bereut es, die Elternzeit nicht genommen zu haben, denn die Zeit mit den Kindern könne man nie nachholen. Auch ein anderer Vater möchte mehr Zeit mit den

Kindern verbringen. Ein Vater meint, dass er Elternzeit nehmen würde, wenn es finanziell machbar wäre. Ein Befragter würde eine Elternzeit daran knüpfen, dass ggf. seine Frau berufstätig sein müsste. Und zwei Väter weisen darauf hin, dass es damals, als sie kleine Kinder hatten, die Möglichkeit der Elternzeit noch nicht gab.

D6 Einstellung zu Vätern, die Elternzeit nehmen

Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit nehmen

30 Väter, die keine Elternzeit hatten, akzeptieren Väter, die Elternzeit nehmen. V43p sagt, die Väter hätten seine volle Anerkennung, V4k findet das „gut und richtig“ (V4k 305), V11k betrachtet die Elternzeit als „tolle Sache“ (V11v) und V60p bewertet sie mit „großartig“ (v60p 214). V20v ist von dieser Möglichkeit „begeistert“ (V20v 115), V22m meint, „die Väter haben Glück“ (V22m 273), V67p freut sich für die Betroffenen und V78p hält diese für „gesegnet“ (V78p 302). V23m und V40p empfinden Neid. So sagt V40p: „Finde ich super, da bin ich neidisch“ (V40p 73).

V25m weist nochmals darauf hin, dass die Zeit mit den Kindern nie wieder komme und auch V80p ist der Meinung, dass es sich bei der Elternzeit um „wertvolle Zeit“ (V80p 116) handele, die man nicht zurückholen könne. Ein Vater findet die Elternzeit grundsätzlich „positiv. Es war aber nicht mein persönliches Lebensmodell“ (V6k 140).

Keine Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit nehmen

Lediglich zwei Väter stehen der Elternzeit bei Vätern kritisch gegenüber. Ein Vater aus dem Kulturbereich findet dies „eigentlich für den unnatürlicheren Weg“ (V3k 239), anderer aus der Pflege weiß von drei Vätern, „dass sie die Schnauze voll haben“ (V74p 219).

5.6 Akzeptanz elterlicher Aufgaben und Pflichten im beruflichen Umfeld (E)

Von den 80 befragten Vätern gaben 57 der 80 Väter an, dass sie seitens ihrer Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld für ihre familiären Aufgaben Verständnis erfahren (s. Abb. 24). Bei 23 Vätern ist dies nicht der Fall. Hier sind Pfleger mit 17 Vätern überproportional vertreten. Weshalb das so ist und was die Befragten überhaupt unter Verständnis bzw. fehlendem Verständnis verstehen, wird in der nachfolgenden qualitativen Analyse näher beschrieben.

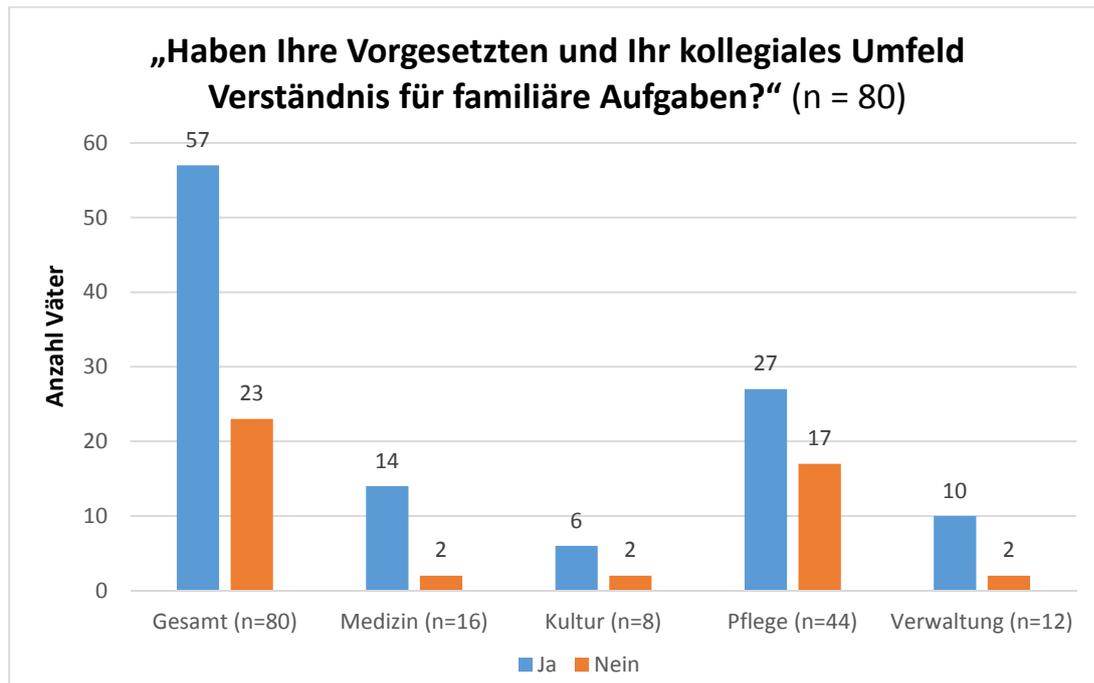


Abb. 24: Antworten auf die Frage, ob die Vorgesetzten und das kollegiale Umfeld Verständnis für familiäre Aufgaben haben

E1 Verständnis der Führungskraft

Verständnis gegeben

Allgemein positive Bewertungen

Einige Väter bewerten das Verständnis ihrer Vorgesetzten generell positiv. So meint V8k „es funktioniert“ (V8k 120), V15v spricht von „riesen Akzeptanz“ (V15v 298) und V29m trifft auf „ganz viel“ Verständnis (V29m 173). V16v bekommt zu 100 Prozent und V40p zu 98 Prozent Unterstützung, V30m meint, das Verständnis sei ausreichend und V59p sieht sich in einer „Luxussituation“ (V59p 284). V1k berichtet, sein Vorgesetzter sei bei familiären Angelegenheiten immer für ihn ansprechbar. V9v hat „uneingeschränkte Rückendeckung“ (V9v 168).

Verständnis, das aus bestimmten Verhaltensweisen abgeleitet wird

Viele Väter leiten ihre Einschätzung zum Verständnis der Führungskraft aus bestimmten Verhaltensweisen ab. So bekommen mehrere Väter freie Zeiten eingeräumt: Wenn etwas mit dem Kind ist, können sie früher weg, später kommen oder können frei nehmen. Dies gilt in diversen kritischen Situationen (s. Kategorie E2), beispielsweise bei Krankheit des Kindes. V79p meint dazu, ein krankes Kind sei wie ein kranker Kollege. V11v kann bei Elternsprechtagen und im Fußballtraining sein

Kind unterstützen. V19v und V21m werden von ihren Führungskräften mit Telearbeit bzw. sie wurden bei der Beantragung von Elternzeit unterstützt. V23m bekommt flexibel Urlaub.

Verständnis, da Führungskraft selbst Elternteil ist

Vier Befragte stellen heraus, dass ihnen das Verständnis der Führungskraft vor allem deshalb zuteilwerde, weil sie selbst Kinder hat. Ein Mediziner betont aber auch genau das Gegenteil, dass er auf Verständnis trafe, weil er der einzige Vater mit Kindern im Schulalter sei.

Verständnis unter Bedingungen

Einige Väter erwähnen, dass sie nur dann oder solange Verständnis der Führungskraft für ihre elterlichen Aufgaben erfahren, wie die Arbeit trotzdem erledigt wird. Wird die Arbeitslast zu hoch, so werde das „Family first“-Prinzip außer Kraft gesetzt (V20v 22). Ein Pfleger gibt an, er bekomme nicht als Vater Verständnis entgegengebracht, sondern weil er eine langjährige, wertvolle Arbeitskraft sei.

Verständnis, aber trotzdem Erwartungshaltung

Dicht an der vorherigen Ausprägung bewegt sich das Muster, dass Vorgesetzte durchaus Verständnis zeigen, sie gleichzeitig aber eine gewisse Erwartungshaltung demonstrieren. So ist der Vorgesetzte von V32m auf verbaler Ebene aufgeschlossen, erwartet allerdings, dass die Aufgaben erledigt werden und die Arbeit nicht unter den familiären Verpflichtungen leidet. Zwei Pfleger geben an, dass sie grundsätzlich Verständnis erfahren, doch die Umsetzung von freien Zeiten für familiäre Aufgaben aufgrund der Personalsituation an Grenzen stößt.

Neutralität bis kein Verständnis

Neutralität

Manche Väter erhalten auf ihre Bitte nach Verständnis bzw. Freistellung wegen familiärer Aufgaben „keine Rückmeldung“ (V27m 272). Ein Pfleger kann nichts Negatives sagen. Ein anderer Vater aus dem Arbeitsbereich Pflege pocht ggf. auf seinen gesetzlichen Anspruch. So sagt V50p: „Auch wenn der Vorgesetzte da kein Verständnis für hat, muss er Verständnis dafür aufbringen“ (V50p 205-207). Abwesenheiten werden auch bei V14v hingenommen bzw. einfach unterschrieben. Er sagt: „Akzeptanz, weiß ich nicht, ob die vorhanden ist. Abwesenheiten werden so hingenommen und unterschrieben“ (V14v 118-120). Die Übergänge zur Ausprägung „kein Verständnis“ sind fließend und nicht trennscharf.

Kein Verständnis

Aus den Aussagen von rund 15 Befragten ist zu schließen, dass ihre Führungskraft eher kein oder allenfalls wenig Verständnis für familiäre Aufgaben aufbringt. V71p spricht von *Missmut und Unverständnis* bei seiner Führungskraft. V4k bekommt trotz kritischer Situationen in der Familie Fristen gesetzt. V31m fand im früheren Schichtbetrieb keine Akzeptanz. V49p meint, dass die Akzeptanz bei kinderlosen Vorgesetzten schwierig sei. Der Vorgesetzte von V59p macht dem Vater ein schlechtes Gewissen: „Es wurde einem aber dann eher ein schlechtes Gewissen gemacht, anstatt das als selbstverständlich zu sehen“ (V56p 173-175). V62p hat Probleme, weil er nicht der leibliche Vater des Kindes ist. V65p wurde auf seine Bitte hin nach Rücksicht auf familiäre Aufgaben gefragt, ob er überfordert sei. Bei V70p meinte die Führungskraft, das Team müsse seine Auszeiten ggf. mittragen.

Reaktionen auf fehlendes Verständnis

Die von fehlendem oder geringem Verständnis betroffenen Väter reagieren auf das Unverständnis ihrer Führungskräfte sehr unterschiedlich: Die Reaktionen reichen von auf seinen Anspruch bestehen über das eigenständige Setzen von Prioritäten, z. B. indem sich der Vater krank meldet, das Hinnehmen von Minusstunden bis hin zu einem Fall, bei dem der Vater die Geburt seines Kindes versäumte. Letzterer Vater kommentiert dies mit: „Der sitzt ganz tief dieser Stachel“ (V64p 213).

Ohne Relevanz

Für einige Väter ist die Frage nach dem Verständnis der Führungskraft nicht relevant, da ihre Kinder älter sind, die Mutter nicht berufstätig ist, wodurch der Vater nie oder fast nie fehlt, und (oder) es so gut wie keine kritischen Situationen gibt. Ein Pfleger gibt an, kein Verständnis zu brauchen (V75p).

E2 Kritische Situationen im Kontext Führungskraft

Kritische Situationen nicht gegeben

15 Väter haben oder kennen keine kritischen Situationen im Kontext Führungskraft. Vk2 will allerdings nicht länger darüber nachdenken. V14v sagt: „Für mich gibt es keine Situation, wo ich auf Verständnis hoffe“ (V14v 122-123). V9v kann das Familienleben nach seinen Vorstellungen organisieren. V79p hofft nicht auf Verständnis, dies sei seiner Meinung nach gelebte Kultur.

Kritische Situationen gegeben

Die überwiegende Mehrheit, und zwar 54 Väter, nennen kritische Situationen im Kontext Führungskraft, in denen sie aufgrund ihrer familiären Situation auf Verständnis hoffen bzw. dieses erwarten oder wünschen.

Anlässe oder Situationen dafür gibt es zahlreich.

Sehr viele Väter nennen die Erkrankung des Kindes, der Partnerin oder von Familienangehörigen, Arztbesuche oder auch Unfälle des Kindes (z. B. in der Schule) als Grund. Bei manchen Vätern scheint erst eine längere Erkrankung von Kind oder Partnerin problematisch zu sein. Eine solche Situation kann sich schnell bei mehreren Kindern ergeben, wenn diese sich wechselseitig anstecken und so nacheinander krank sind.

Ein zweiter wichtiger Anlass stellt der *Ausfall der Kinderbetreuung* dar, mitunter auch nach Schließung der Kita (bei Schichtdienst), in den Schulferien oder infolge von Kita-Streiks. Mitunter gibt es Betreuungsengpässe, wenn beide Eltern gleichzeitig arbeiten müssen und keine Betreuungsmöglichkeit besteht.

Kritische Situationen entstehen auch dann, wenn persönliche Belastungsgrenzen erreicht sind (V56p), bei kritischen Lebensereignissen (V22m), wenn Kinder Entwicklungskrisen durchmachen (V32m), es Todesfälle in der Familie (V33m) oder es sonstige Krisen zu Hause (V37p) gibt. Schwierig ist es auch dann, wenn sich die Eltern trennen (V71p). Schwierig ist darüber hinaus die Zeit um einen nicht genau kalkulierbaren Geburtstermin (V17v).

Die genannten Situationen erfordern bzw. machen es notwendig, dass der Vater früher von der Arbeit geht oder später kommt. Von ihm wird dann zu Hause Präsenz erwartet. Er braucht frei oder möchte bzw. muss seinen Urlaub ändern.

Bestimmte Rahmenbedingungen können zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz führen und die Situationen in einer Weise *verschärfen*, dass der Vater nicht von seinem Dienst freigestellt werden kann. V3k nennt hier hohe Arbeitslast bei Personalknappheit, V4k führt Fälle an, in denen Fristen gefährdet sind, für V8k wird es kritisch, wenn wichtige Besprechungen angesetzt sind und V12v sowie V65p scheuen davor zurück, Termine abzusagen. Hier lassen die Väter die Kolleginnen und Kollegen nicht alleine mit der Arbeit zurück. Ein Vater veranschaulicht dies mit den Worten: „Das ist irgendwie auch blöd, die Kollegen hängen zu lassen“ (V12v 316-317). Ein anderer Vater hält es für unabdingbar, dass die Arbeit weiter erbracht wird (V5k). Er sagt: „Also jeder hat seine Arbeitsleistung, die er erbringen muss und diese darf darunter natürlich nicht leiden“ (V5k 138). Im klinischen Bereich erscheint es besonders schwierig, wegen familiärer Aufgaben einen Nachtdienst abzusagen oder gar abbrechen zu müssen (vgl. V34m).

E3 Verständnis im kollegialen Umfeld

Verständnis gegeben

Die große Mehrheit der befragten Väter, und zwar 61, berichten, im Kollegium auf Verständnis für ihre familiären Aufgaben zu treffen. Bei V8k ist das Verständnis „meistens“ (V8k 128), bei V9v ist dieses sogar „uneingeschränkt“ (V9v 191) gegeben. Die Einschätzungen werden allerdings sehr unterschiedlich begründet oder bewertet.

Etliche Väter führen das Verständnis darauf zurück, dass die *Kolleginnen und Kollegen ebenfalls Kinder haben*. V7k arbeitet überwiegend mit Frauen zusammen, die schwanger sind oder selbst Kinder haben, da sei das Verständnis da. Kolleginnen und Kollegen können schwierige Situationen gut nachvollziehen, „weil viele haben selbst Kinder und können das nachempfinden“ (V13v 152-153). Die Akzeptanz familiärer Aufgaben sei vor allem groß bei denen, die selbst Kinder haben. V32m erwähnt, dass sich Kolleginnen und Kollegen mit Kindern in seinem Arbeitsbereich besonders gut wechselseitig unterstützen: „Da gibt es viele mit Kindern. Wir können uns gut austauschen und uns entlasten“ (V32m 173-174). Nach V52p befinden sich alle Eltern in der gleichen Situation. Und V51p behauptet, dass in der Pflege das Verständnis deshalb gegeben sei, weil es sich um einen typischen Frauenberuf handle.

Einige Väter machen das Verständnis im Kollegenkreis an der *wechselseitigen Unterstützung im Team* sowie an *gemeinsamen Absprachen* fest. Bei V30m werden Wochenenddienste einvernehmlich abgesprochen. V50p und manch andere Väter sprechen von einem Geben und Nehmen. Man gebe sich gegenseitigen Rückhalt (V78p). Jeder sei auf jeden angewiesen (V37p) und man würde sich wechselseitig entlasten. V74p vertritt allerdings die Auffassung, dass die Kollegen aus Kollegialität und nicht aus Familiensinn helfen würden.

Vier Väter erfahren aus dem Kollegenkreis *aktive Unterstützung bzw. echtes Interesse*. Bei V2k und V23m sind die Kollegen neugierig und erkundigen sich nach der Familie. V2k erzählt: „Ja, die sind sogar eher neugierig zu hören, was so los ist“ (V2k 143). Das kollegiale Umfeld von V12v ist verblüfft, das er und seine Frau Beruf und Familie so gut vereinbaren. Auch V22m trifft mit seinem Engagement als Vater auf Akzeptanz und Verständnis.

Als einen *sonstigen Aspekt*, der als Verständnis gedeutet werden kann, sagt ein Mediziner: „Das ist Normalität. Also das versteht jeder und gehört in unserem Alter zum Leben dazu“ (V28m 345-347). V65p meint, dass fast alles möglich gemacht werde. V54p spricht von Verständnis, fügt aber sogleich hinzu, dass daraus nicht automatisch auch Lösungen resultieren. Ebenso behauptet V60p: „Es wurde akzeptiert, aber ich hatte den Eindruck, dass es nicht gern gesehen wurde“ (V60p 225).

Verständnis nicht gegeben

Neun Väter, darunter sechs Pfleger, machen die Aussage, mit ihren familiären Belangen in ihrem kollegialen Umfeld nicht auf Verständnis zu treffen. V3k berichtet, dass *Dienste ausgelost* werden, um eine Gleichbehandlung herzustellen. Auf familiäre Verpflichtungen werde da keine Rücksicht genommen. V14v meint: „In dem Bereich, wo ich arbeite sind sehr viele kinderlos und dann brauche ich mit denen darüber auch nicht zu reden“ (V14v 127-128). V55p führt an, dass das Verständnis bei der *Urlaubsplanung* an seine Grenzen stoße. V62p erklärt, das Verständnis *hinge sehr vom jeweiligen Kollegen oder der jeweiligen Kollegin ab*. V66p hat den Eindruck gewonnen, dass ihm als Führungskraft nichtdeutscher Herkunft sein *Engagement als Vater nicht geglaubt* wird.

Ohne Relevanz

Für 10 Väter, allesamt Mediziner oder Pfleger, ist die Frage nach dem Verständnis aus dem kollegialen Umfeld nicht relevant. Die meisten *kennen keine kritischen Situationen* oder die Kolleginnen und Kollegen bekommen sie gar nicht erst mit, da nicht über Familie gesprochen werde. V26m verdeutlicht dies mit den Worten: „Wir sprechen wenig über solche Sachen wie Verständnis“ (V27m 313). Manche *erwarten kein Verständnis* (V39p) oder *versuchen, erst gar keine schwierigen Situationen entstehen zu lassen* (V35m).

E4 Kritische Situationen im kollegialen Umfeld

Die von 42 Vätern genannten *kritischen Situationen* im kollegialen Umfeld entsprechen weitgehend denen im Kontext Führungskraft.

Zusätzlich werden genannt: Pubertät (V20v), Feiern wie Einschulung oder Abitur (V25m), Urlaubswunsch in den Schulferien (V29m) sowie eigene Krankheit und Müdigkeit (V72p, V75p).

Als *verschärfende Rahmenbedingungen* werden Faktoren angeführt, die sich mit denen im Kontext Führungskraft überlappen oder zu diesen Ähnlichkeit haben: Arbeitspitzen, Wochenenddienste, Probleme bei der Dienstplanung, Krisen bei der Arbeit, Pflichtgefühl gegenüber den Kolleginnen und Kollegen (sie nicht im Stich lassen wollen) sowie Situationen, in denen der Vater allein im Dienst ist und durch niemanden ersetzt werden kann.

Keine kritischen Situationen

24 Väter benennen keine kritischen Situationen oder sie halten diese für nicht relevant. V14v thematisiert seine Kinder nicht bei der Arbeit, V35m arbeitet mit so hohem Pflichtbewusstsein, dass er dem Kollegium möglichst keine und erst recht keine längere Auszeit zumuten will.

5.7 Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit (F)

F1 Nutzung von Maßnahmen des Arbeitgebers

Sowohl im quantitativen als auch qualitativen Teil wurden die Väter danach gefragt, ob und ggf. welche Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sie nutzen.

Aus den **statistischen Angaben** geht hervor, dass 41 der 80 Väter bisher kein einziges Angebot des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt haben. 39 Väter nutzen oder nutzten schon einmal mindestens ein Angebot (s. Abb. 25).

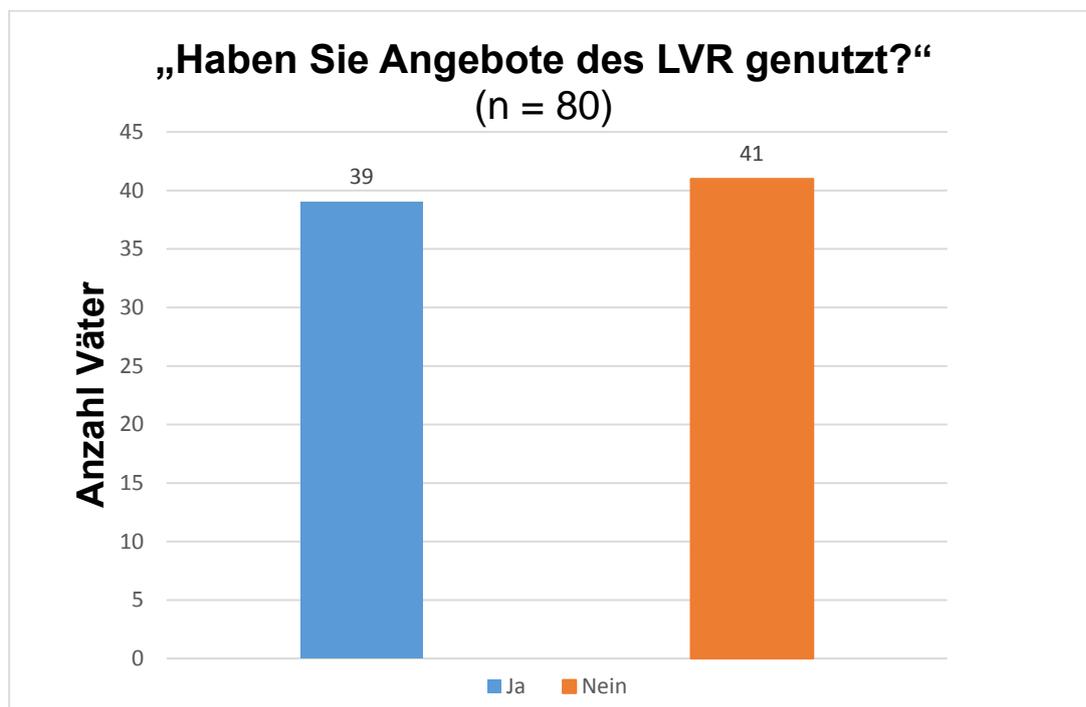


Abb. 25: Anzahl der Väter, die mindestens ein Angebot des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen oder nutzten bzw. die noch nie ein Angebot wahrgenommen haben

Besonders nachgefragt sind dabei Gleit- und flexible Arbeitszeitmodelle oder mobile Arbeitsformen (32 Nennungen). Dem gegenüber sind der Väterbeirat (5 Nennungen), Informationsangebote (5), Beratungsangebote für Eltern (4), die Betriebskita (2), das Eltern-Kind-Büro (2), die Sozialberatung (1), die Elterngruppe sowie die Notfallkita bzw. -krippe (0) entweder nicht bekannt und (oder) sie werden nicht genutzt (s. Abb. 26).

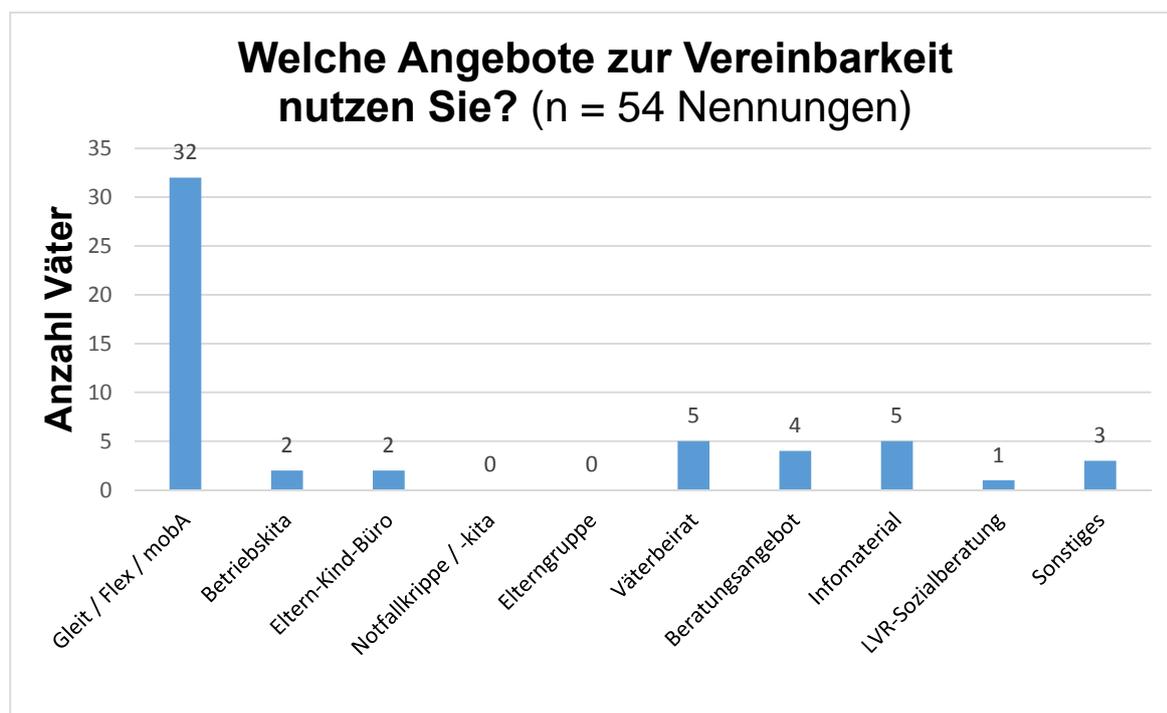


Abb. 26: Antworten auf die Frage, welche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Befragten nutzen oder schon einmal genutzt haben (Mehrfachnennung möglich)

Aus den Antworten im **qualitativen Teil** der Befragung gehen noch differenziertere Ergebnisse hervor. Hier kann zwischen „Maßnahme nicht bekannt“, „nur symbolisch genutzt“, „genutzt“ und „nicht genutzt“ unterschieden werden. Die Kategorien „genutzt“ und „nicht genutzt“ aus der statistischen Analyse verschwimmen hier insofern, als dass manche Nichtnutzer wohl doch das eine oder andere Angebot nur symbolisch nutzen bzw. gar nicht kennen.

Dass etwa die Hälfte der Befragten von den Maßnahmen profitiert und die andere Hälfte nicht, bestätigt sich auch in den qualitativen Daten.

Maßnahmen nicht bekannt

Acht Väter, darunter fünf Pfleger, kennen keine Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nutzen Sie folglich auch nicht. V1k sagt: „Ich wusste gar nicht, dass es so etwas überhaupt gibt“ (V1k 233-234).

Nur symbolisch genutzt

Zwei Väter berichten davon, dass Sie die Angebote des LVR nur symbolisch wahrgenommen bzw. genutzt haben. V2k beantwortet die entsprechende Frage mit: „Naja, abgesehen von dem einen Tag Sonderurlaub anlässlich der Geburt und einem hilfreichen kleinen Büchlein zum Thema ‚Eltern im LVR‘“ (V2k 147-148), habe er von keinen Angeboten gehört. Auch V3k verweist auf ein Lätzchen und eine Broschüre, die ihm zur Geburt des Kindes überreicht wurde. Der Vater kommentiert mit: „Einmal angeguckt“ (V3k 304-305).

Genutzt

34 Väter berichten, dass Sie Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt haben. Dies trifft auf fast alle zwölf Väter in der Verwaltung zu, aber nur sehr wenige Väter in der Pflege oder Medizin. Mehrfach werden Teilzeitangebote, Gleit- und flexible Arbeitszeit genannt. Positiv bewertet wird auch die Option auf Homeoffice. V7k stellt heraus: „Die ermöglicht so viel“ (Vk7 310). Zwei Väter haben schon einmal das Eltern-Kind-Büro genutzt, ein Vater besucht den Väterbeirat, ein anderer hat sein Kind in der Betriebskita untergebracht und ein weiterer hat sich zum Thema Elterngeld und Vereinbarkeit beraten lassen.

Ein Vater führt hier noch das Verständnis im kollegialen Umfeld sowie seitens der Führungskraft an, ein Mediziner erklärt, dass in kritischen Situationen im Team nach Lösungen gesucht wird.

Einige Väter nennen weiterhin Elternzeit als Maßnahme, von der sie profitiert haben, obwohl es hierauf einen gesetzlichen Anspruch gibt und es sich um kein spezifisches Angebot des Arbeitgebers handelt.

Nicht genutzt

33 Väter, darunter überproportional viele Ärzte und Pfleger, haben keine Angebote des LVR genutzt. V42p meint, er bräuchte so etwas nicht. Ein anderer Pfleger und ein Arzt stellen heraus, dass es damals so etwas noch nicht gegeben hätte bzw. sie noch nicht beim LVR beschäftigt waren.

F2 Informationsfluss

Im quantitativen Teil wurden die Väter gefragt, ob Sie in ihrer Dienststelle Dienstvereinbarungen kennen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 27 wiedergegeben: Dienstvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind insbesondere den Vätern in der Medizin überwiegend nicht bekannt: Ca. zwei Drittel kennen diese nicht. Im Verwaltungs- und Kulturbereich ist das bei keinem Vater der Fall, in der Pflege trifft dies auf ca. ein Drittel der Befragten zu.

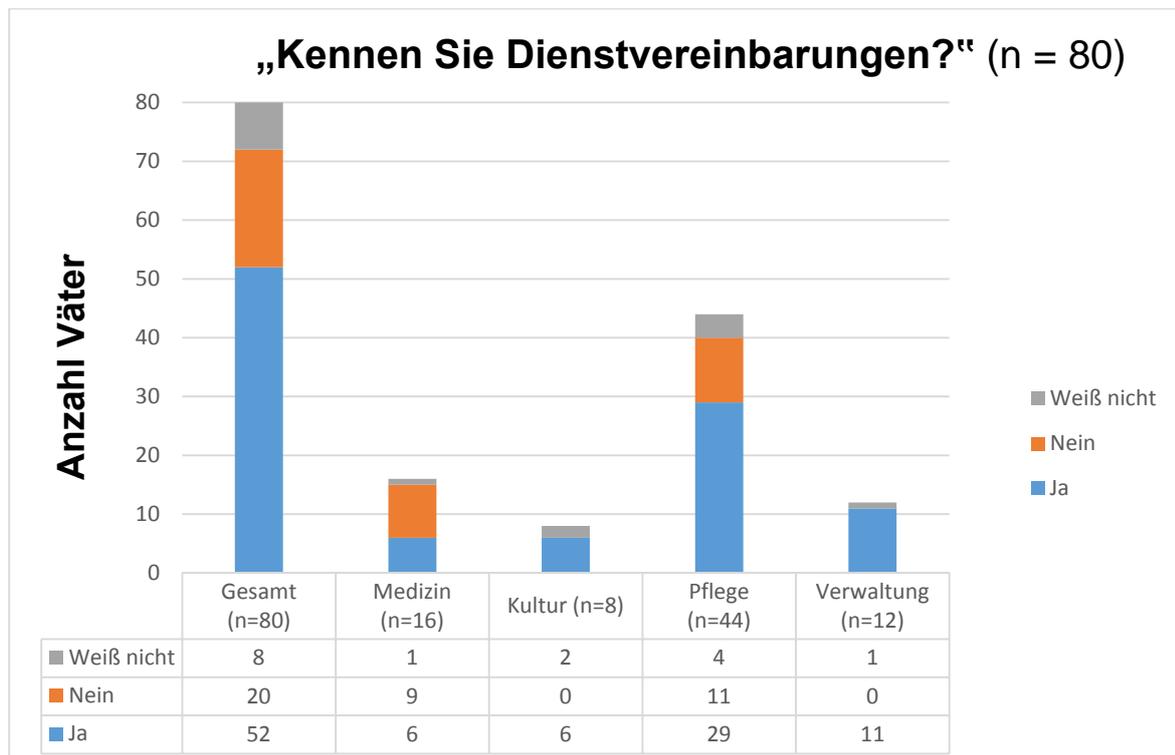


Abb. 27: Antworten auf die Frage, ob die Befragten Dienstvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kennen

Die Antworten aus dem quantitativen Teil werden im qualitativen Teil der Studie weiter ausdifferenziert. Hier wurde gefragt, inwieweit die Väter über Angebote des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert sind bzw. informiert wurden. 42 Väter fühlen sich wenig bis gar nicht informiert, 38 wurden informiert oder haben sich informiert (s. Abb. 28).

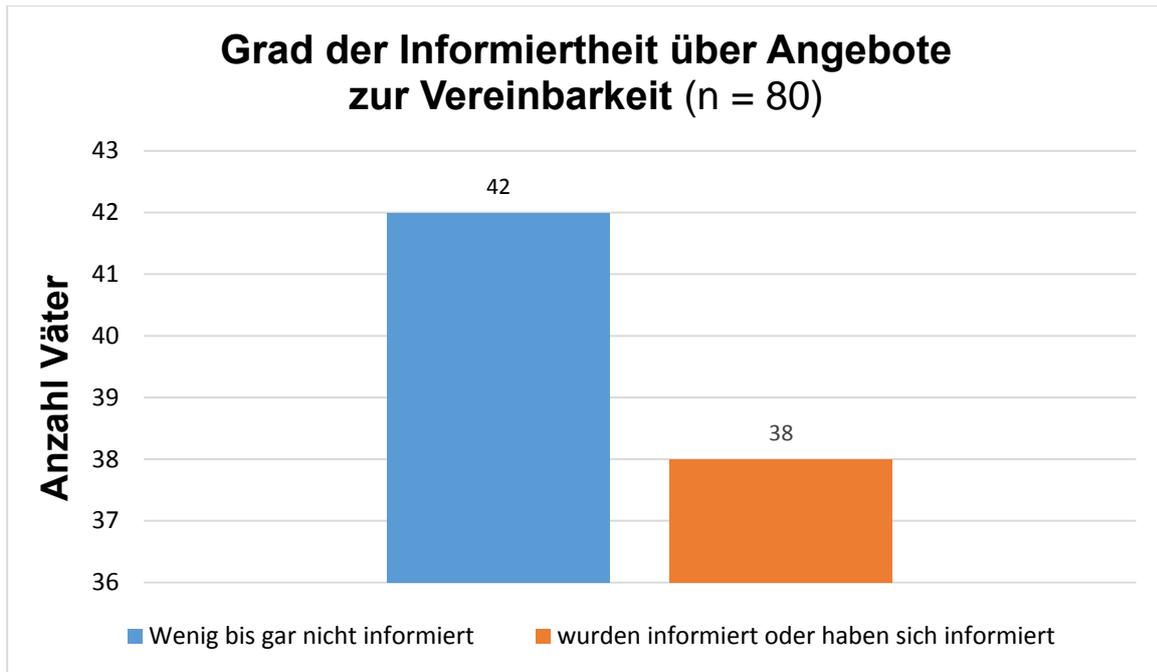


Abb. 28: Grad der Informiertheit über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aus den Antworten der qualitativen Interviews sind folgende Kategorien identifizierbar:

Wenig bis gar nicht informiert

Die Mehrheit der befragten Väter, und zwar 42, ist über Angebote des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenig bis „gar nicht“ (V10v 93) informiert. Ein Vater bringt es auf den Punkt, wenn er sagt: „Ich kenne viele Maßnahmen nicht vom LVR“ (V3k 302). Die relativ weit verbreitete Ahnungslosigkeit mag erklären, warum 33 Väter die Angebote nicht nutzen.

Einige Mediziner können sich nicht oder nur vage an Informationen über Email erinnern. Im Pflegebereich ist es oft so, dass die Väter die Emails ignorieren. Ein Vater sieht darin keinen Mehrwert, er sagt: „Ich kriege ja jetzt keine Vorteile als Eltern oder habe irgendwelche Hilfestellungen oder so, gibt es ja nicht, haben wir nicht“ (V54p 325-237). Ein Pfleger fühlt sich bei Rundmails zum Thema in seinem Arbeitsbereich nicht angesprochen: „Da sind gute Ideen dabei, aber die sind primär natürlich für die Zentralstelle gedacht“ (V61p 193-194). Doch auch ein Vater aus der Verwaltung gibt an, er hätte nachfragen müssen. Ein anderer Vater aus dem Kulturbereich meint, er hätte sich informieren können, habe es aber nicht gemacht.

Väter wurden informiert oder haben sich informiert

38 Väter geben an, dass sie informiert wurden oder sich selbst informiert haben. Dabei ist ersichtlich, dass wer sich selbst informiert, die Maßnahmen bzw. Angebote eher genutzt hat. Hinsichtlich des Informationsflusses scheint aus Sicht der Beschäftigten eher eine Holschuld zu bestehen.

Viele der 38 Väter haben auf Eigeninitiative gesetzt und ggf. hauptsächlich über das Intranet recherchiert. Auf diese Weise haben sie sich selbst Wissen erarbeitet, mitunter auch im Zuge der Erfahrung, dass die Personaler ihnen bei Fragen, beispielweise zum Elterngeld plus, wenig weiterhelfen konnten. V7k berichtet: „Da kannten sich die Zuständigen nicht so gut mit aus“ (V7k 327).

Wenige als Personaler und Führungskräfte tätige Väter verfügen über die Informationen aufgrund ihrer beruflichen Rolle.

Einige Väter wurden über Rundmails, Broschüren, Flyer und sonstige Publikationen erreicht. Sie profitierten offenbar von den zentral gesteuerten Informationen.

Eine dritte Gruppe, insbesondere Väter in klinischen Arbeitsbereichen, nutzte vor allem informelle Kanäle: Sie tauschten sich mit Kolleginnen und Kollegen aus oder suchten das persönliche Gespräch zu Müttern und Vätern in ähnlichen Situationen.

Explizite Ansprechpersonen wie Personalrat, Väterbeirat, Personalsachbearbeiter und Führungskraft wurden lediglich von vier Vätern genutzt, um an Informationen zu kommen.

Wenige Väter wurden über mehrere Informationskanäle gleichzeitig erreicht.

F3 Gewünschte Maßnahmen

Keine

25 Väter geben an, keine Ideen für weitere Maßnahmen zu haben, weil das bisherige Angebot in Ordnung ist (V20v), das „Optimum“ erreicht ist (V56p 236) oder „alle Maßnahmen top“ sind (V45p 109). Der LVR sei bereits gut aufgestellt (V34m) oder sie sind „wunschlos glücklich“ (V9v 256).

Gewünschte Maßnahmen

52 Väter unterbreiten Vorschläge für Maßnahmen, die sie sich wünschen würden. Einige Väter hätten gerne mehr Informationen, zum Beispiel Broschüren, Info-Veranstaltungen oder Nachrichten an frische Väter. Manche Väter wünschen sich eine höhere Kompetenz und bessere Beratung seitens der zuständigen Personen,

beispielsweise in Bezug auf die Elternzeit. Etliche Väter nennen flexible Arbeitszeitmodelle, noch flexiblere Gleitzeit, Tele- / Heimarbeit und ein Lebenszeitkonto, in das Überstunden eingestellt werden können, die in bestimmten Phasen des Kindes abgerufen werden können. Gerade im klinischen Bereich gibt es den Wunsch nach Betriebskita oder solchen mit Schichtbetrieb bzw. langen Öffnungszeiten. Wenn die Betreuung ausfällt, solle im Notfall vor Ort eine Kooperation mit lokalen Trägern oder die Möglichkeit bestehen, sein Kind mit auf die Arbeit nehmen zu können. Einzelne Väter wünschen sich noch mehr Vernetzung zwischen den Vätern, mehr Produktivität im Väterbereich, einen Familienbeauftragten und einmal im Jahr ein Familienfest auf der Arbeitsstätte.

Flankierende Maßnahmen

Damit die vorhandenen oder gewünschten Angebote wirken, regen die Befragten flankierende Maßnahmen an: So bräuchte es mehr Personal, damit Elternzeit und flexible Arbeitszeitmodelle gelebt und realisiert werden könnten. Nutzer der Tele- bzw. Heimarbeit müsse mehr Vertrauen entgegengebracht werden. Während der Elternzeit sollte die Schichtzulage weiterhin bestehen und ganz allgemein sollte das Bewusstsein für die Situation von Vätern geschärft werden.

Mehrere Väter wünschen sich weniger Bürokratie bei Krankheit des Kindes und sie äußern den Wunsch, dem betreffenden Vater mit Verständnis bei Fehlzeiten zu begegnen. Das Umfeld sollte im Falle eines kranken Kindes dem Vater vertrauen, dass er verantwortungsbewusst handelt. Ein Mediziner illustriert dies mit den Worten: „Man muss mir die Verantwortung und das Vertrauen geben, dass ich meine Arbeit sortieren kann“ (V33m 152-155). Dienstpläne sollten besser auf die Situation von Familien abgestimmt werden und es sollte ein flexiblerer Tausch von Diensten aus familiären Gründen möglich sein.

5.8 Perspektiven (G)

G1 Berufliche Ziele

Die Richtung beruflicher Ziele der Befragten ist in Abbildung 29 zusammengefasst. Wenige Väter machten Aussagen, die sich in mehrere Kategorien einordnen ließen.

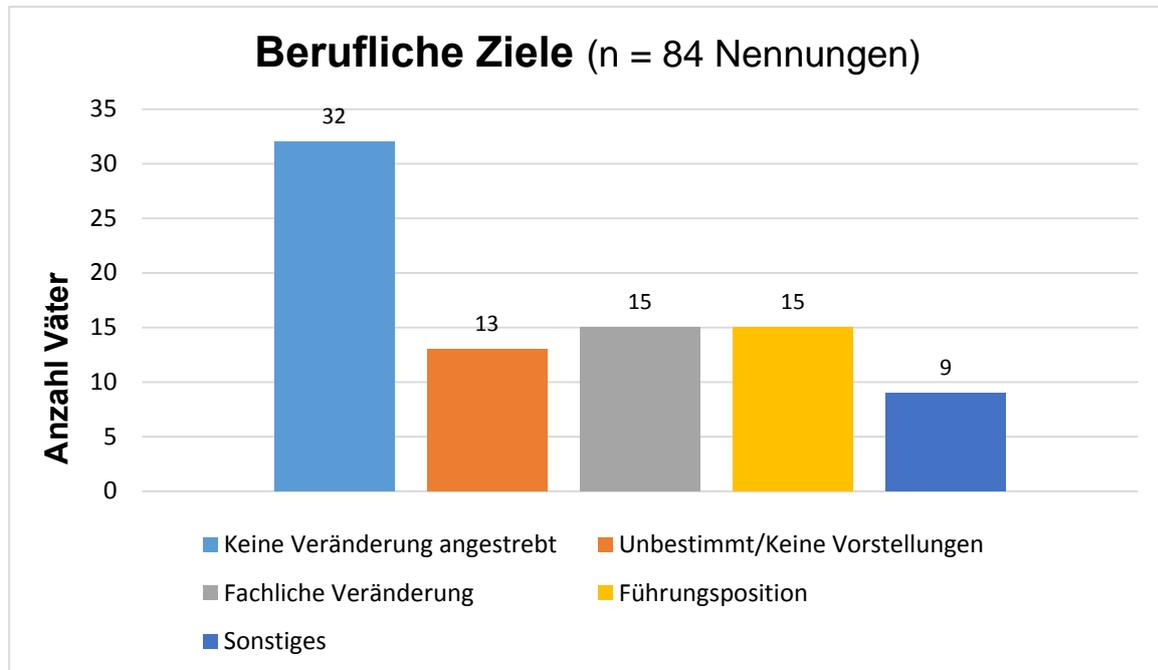


Abb. 29: Berufliche Ziele (wenige Mehrfachnennungen)

Keine Veränderung angestrebt

32 Väter streben keine Veränderung ihrer beruflichen Situation an, und zwar aus unterschiedlichen Gründen: V2k arbeitet sich ohnehin ständig in neue Themen ein, obwohl sich sein Berufsbild nicht ändert. Für V1k und V9v kann es so weiterlaufen, wie es gerade ist. V24m und V46p stellen heraus, dass sie keinen Aufstieg anstreben. Für V33m passt eine Karriere derzeit nicht in die Lebensphase. V13v würde sich nur verändern, wenn er einen „knaller Job“ angeboten bekäme (V13v 208). V57p möchte seine Stunden reduzieren, aber an seiner eigentlichen Tätigkeit nichts ändern.

Unbestimmt oder keine Vorstellungen

13 Väter lassen die Frage nach beruflichen Zielen offen, sie sind unbestimmt oder haben keine Vorstellungen. V3k ist unsicher, ob er noch berufliche Ambitionen hat. V20v würde sich gerne verändern, weiß aber nicht, in welche Richtung. V7k strebt erst in ein paar Jahren eine Veränderung an und relativiert dies mit „wenn es dann nicht zu spät ist“ (V7k 363). Für zwei Väter sind Führungspositionen unattraktiv, weil sie Überstunden scheuen oder für kaum mehr Geld deutlich mehr Stress eingehen

würden. So sagt V14: „Bei mir steht die Karriere hinter der Familie an, so dass ich keine Position anstrebe, wo ich mich deutlich über die 38,5 Stundenwoche engagieren müsste“ (V14 156-158).

Fachliche Veränderung

15 Väter planen eine Veränderung in fachlicher Hinsicht. Entsprechende Absichten beziehen sich etwa hälftig auf Entwicklungen inner- und außerhalb des jetzigen Arbeitgebers.

Dies sind Beispiele für die Vorhaben derjenigen, die sich intern verändern wollen: Angestrebt werden ein Wechsel vom Kulturbereich in die Zentralverwaltung, abwechslungsreichere Projekte (Vater in der Medizin), mehr pädagogische Tätigkeiten (Vater in der Medizin) oder ein beruflicher Wechsel in die Psychiatrie (Pfleger).

Außerhalb des LVR können sich einige Väter vorstellen, als Dozent zu arbeiten, verstärkt freiberuflich und weniger beim LVR tätig zu sein oder eine Nebentätigkeit auszubauen. Zwei Väter beabsichtigen einen Arbeitgeberwechsel, wenn es keine Perspektive für eine fachliche Veränderung gibt. Ein anderer Vater zieht einen Wechsel in die Wirtschaft in Betracht, weil er meint, hier mehr Gestaltungsmöglichkeiten in seiner Arbeitszeit zu haben.

Führungsverantwortung

15 Väter können sich vorstellen, in eine Leitungsposition zu wechseln oder ihre bisherige Führungsverantwortung weiter auszubauen. Unter den Vätern sind einige Mediziner, die gerne in eine Oberarzt- oder Chefarztstelle aufsteigen würden. Ein anderer Mediziner möchte ein von ihm entwickeltes Programm landesweit umsetzen. Ein Vater aus der Verwaltung würde gerne aufsteigen, hält dies jedoch für schwierig, ein anderer aus dem gleichen Arbeitsbereich meint, dies würde seiner Teilzeitbeschäftigung entgegenlaufen.

Sonstiges

Drei Pfleger haben das Ziel, den Schichtdienst zu verlassen oder keine Nachtdienste mehr machen zu müssen. Andere Väter wollen ihre Arbeitszeit reduzieren. Drei Pfleger planen zu studieren und sich fortzubilden. Für drei weitere Pfleger steht in nächster Zeit der Übergang in den Ruhestand an, wobei einer so viel Gefallen an seinem Beruf hat, dass er beabsichtigt weiterzuarbeiten.

G2 Kinder als Hindernis für die berufliche Entwicklung?

Die Anzahl der Aussagen unter den nachfolgenden Aussagen „Kinder als Hindernis“, „Kinder kein Hindernis bzw. weder noch“ und „Kinder sind dem Beruf förderlich“ addieren sich auf größer 80. Das liegt daran, dass die Aussagen mancher Väter ambivalent sind und sie Aspekte sowohl zum Für als auch Wider anführen. Die Väter verteilen sich etwa zu je einem Drittel auf die Hauptkategorien „Kinder sind Hindernis“, „Kinder sind kein Hindernis bzw. weder noch“ sowie „Kinder sind dem Beruf förderlich“ (s. Abb. 30).

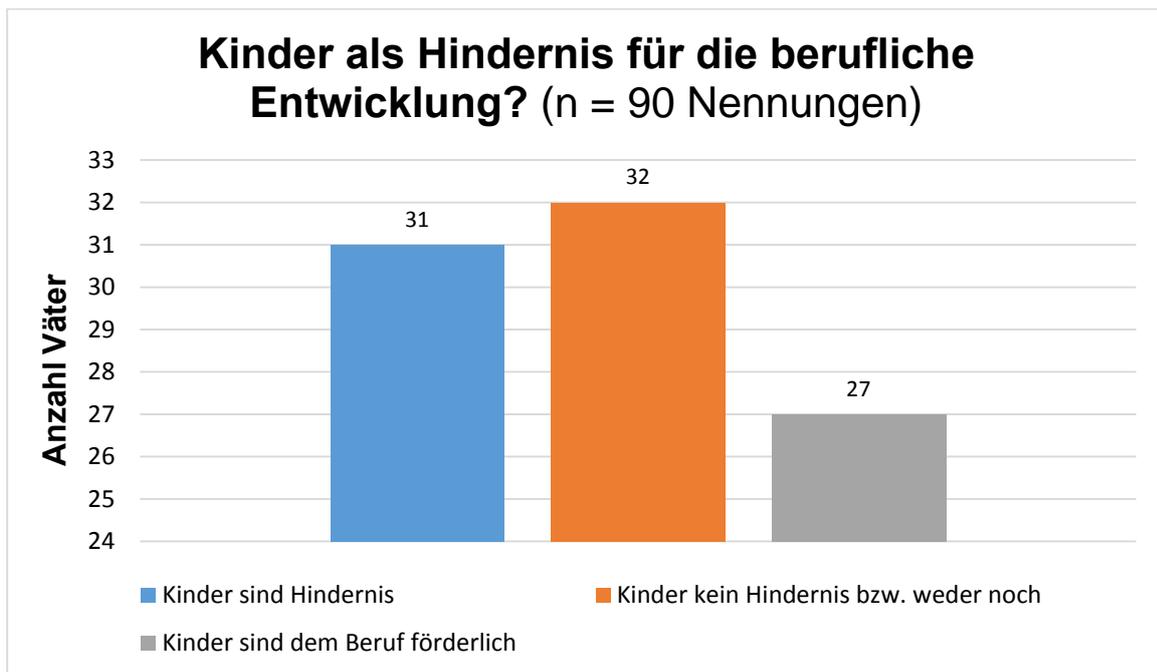


Abb.30: Kinder als Hindernis für die berufliche Entwicklung?
(wenige Mehrfachnennungen)

Kinder als Hindernis

Kinder kosten Geld und Zeit „man könnte das [...] schon als starken Bremsklotz empfinden“ (V27m 394), „Also inwiefern sollte ein Kind förderlich sein?“ (V7k 369) und „die Kinder sind nicht das Problem, sondern eher das ganze Konstrukt (V53p 126-127), so lauten einige generelle Einschätzungen und Bewertungen, in denen die Väter Kinder klar als Hindernis für die berufliche Entwicklung ansehen. 31 Väter machen Aussagen, welche in die Kategorie „Kinder als Hindernis“ fallen.

Kinder stehen der beruflichen Weiterentwicklung oder einem Aufstieg entgegen

Etliche der 31 Väter behaupten, Kindern stehen einer beruflichen Weiterentwicklung oder einem Aufstieg entgegen. V2k erklärt: „Durch die Entscheidung, Kinder zu haben, ist mir von Anfang an bewusst gewesen, dass das jetzt nicht wirklich etwas ist,

was man verbinden sollte mit ausgeprägten Weiterentwicklungsambitionen im Sinne von beruflichem Aufstieg oder Weiterentwicklung in ein anderes Berufsfeld oder so“ (V2k 184-186). Als Vater sei man nicht frei im Kopf (V30m), man schläft weniger und ist unkonzentriert (V10v, V47p). V25m meint, als Vater habe er zu wenige Kapazitäten für die berufliche Weiterentwicklung und sei gestresst. Karriere gehe auf Kosten von Freizeit (V35m). Ein Kind sei hinderlich, weil man für das Weiterkommen oder einen Aufstieg viel arbeiten müsse (V12v). V71p betont, dass die Kinder einer Ausbildung oder einem Studium hinderlich seien. V41p hält sich durch Kinder beeinträchtigt, V73p erwähnt weniger Flexibilität. V17v spricht davon, dass ein Kind eine Abhängigkeit bedeute und man nicht mehr gut querdanken könne – etwas, was er offenbar für das berufliche Weiterkommen für unerlässlich hält.

Hindernis eher bei Frauen

Vier Väter halten Kinder eher bei Frauen für hinderlich, was die weitere berufliche Entwicklung betrifft. Ein Vater fokussiert seine Aussage dabei auf Alleinerziehende.

Kinder kein Hindernis bzw. weder noch

32 Väter sind der Ansicht, dass Kinder den beruflichen Weg nicht beeinflussen bzw. kein Hindernis darstellen. V3k erklärt, dass Kinder mit seiner beruflichen Entwicklung „gar nichts zu tun“ haben (V3k 356). V13v sieht keine Nachteile. V14v meint, „man schafft es mit Kindern und ohne Kinder in Führungspositionen“ (V14v 166-167). Für V22m ist alles eine Frage der Organisation. Auch aus der Perspektive von V61p funktioniert das berufliche Weiterkommen mit guter Planung und dem Setzen von Prioritäten. Und V78p gibt an: „Alles eine Frage des Arrangements und des Engagements“ (V78p 442-443) und abhängig von der Partnerin.

Kinder sind dem Beruf förderlich

27 Väter machen Aussagen in dieser Kategorie. Es gibt auch zwei pauschale Aussagen, und zwar „Kinder sind ein Geschenk, immer“ (V76p 405) sowie dass Vaterschaft eine spannende Aufgabe sei (V71p).

Kinder tragen zur Lebenserfahrung und zu lebenslangem Lernen bei

Kinder fördern die Fähigkeit, Dinge aus einer anderen Perspektive zu sehen (V4k). Sie tragen zur Lebenserfahrung bei, was den Beschäftigten in einigen Berufsfeldern des LVR, wo sie Umgang mit Patienten haben und Belastungen ausgesetzt sind, zugutekommen kann (V28m). Darüber hinaus lernen Eltern von Kindern, sie bringen den Erwachsenen etwas bei. Sie erweitern den Horizont (V18v), man bleibe frisch im Kopf (V24m) und V26m meint, Menschen ohne Kinder würden in einer Sackgasse landen (V26m). Gerade wenn die Kinder größer sind und selbständiger werden, fordern sie die Eltern sehr (V8k).

Höhere Motivation und mehr Leistung im Beruf

Familie fördere die Lebensqualität und dadurch könnten die Väter mehr Leistung und Engagement bei der Arbeit zeigen. V39p sagt: „Wenn man Kinder hat, kann man beruflich mehr leisten“ (V39p 296-297). Da man dem Kind was gönnen will, sei die Motivation bei der Arbeit hoch (V74p). Zwei Väter erwähnen darüber hinaus, dass Kinder das Leben strukturieren und so die berufliche Motivation unterstützen (V28m, V49p).

Kinder fördern die sozialen Kompetenzen

Mehrere Väter sagen aus, dass Kinder die sozialen Kompetenzen fördern würden, beispielsweise die Konfliktfähigkeit (V11v). Man lerne Geduld, Verantwortungsbewusstsein, Verständnis und Empathie (V17v, V18v) – Eigenschaften, die auch in Führungspositionen wichtig seien. V56p erklärt, dass Kinder ein gutes Training für eine Leitungsaufgabe seien.

Kinder regen die persönliche Entwicklung an

V11v behauptet, Kinder regen die persönliche Entwicklung an, so dass die Eltern reifer und gelassener werden: Kinder sind „förderlich in der Hinsicht, dass ich mich dadurch mit Sicherheit persönlich verändere, ein bisschen reifer und gelassener und irgendwie dann auch kompetenter werde“ (V16v 326-238). Manche Väter haben beobachtet, dass Menschen mit Kindern weniger egozentrisch seien und sich stärker reflektieren (V25m, V47p, V49p).

Kinder unterstreichen die berufliche Glaubwürdigkeit

Einige Väter stellen heraus, dass die Tatsache, dass sie Kinder haben, ihre berufliche Glaubwürdigkeit unterstützt. Ohne eigene Kinder könnten sie beruflich nicht überzeugend mit Kindern oder Familien arbeiten. Zwischen der Kindererziehung zu Hause und der beruflichen Tätigkeit gebe es zahlreiche Parallelen. Ein Pfleger sagt: „Für meinen Beruf sind sie absolut förderlich, weil man an den eigenen Kindern ablesen kann, inwieweit man wirksam sein kann mit dem, was man so vorhat“ (V80p 194-195).

G3 Karriere der Partnerin überlassen?

Die Väter wurden gefragt, inwieweit sie sich vorstellen können, die Karriere ihrer Partnerin zu überlassen. 53 Antworten ließen sich dabei eindeutig den nachfolgenden Kategorien zuordnen.

Ja

29 der befragten Väter, darunter 23 Pfleger, bejahen die Frage. Für V2k käme das „total in Frage“ (V2k 382). V12v würde in diesem Szenario selbst nur 30 Stunden arbeiten nach der Devise „Die kann sich das (gemeint ist die Karriere) mal schön antun. Ich habe kein Problem damit, 30 Stunden zu arbeiten“ (V12v 548-549). V49p meint, dass seine Frau ohnehin ehrgeiziger ist als er und V55p geht davon aus, dass seine Partnerin als Akademikerin eher Karriere machen wird. V57p würde gerne Hausmann sein. Drei Befragte (V31m, V36m und V39p) haben die Konstellation, dass sie der Frau die Karriere überlassen, bereits umgesetzt.

Eher hypothetisch

Für fünf Väter ist die Vorstellung, dass sie die Karriere ihrer Frau überlassen, eher hypothetisch. Sie bejahen die Frage halbherzig („könnte ich auch machen“, V8k 149) oder der Versuch, dieses Szenario umzusetzen, ist gescheitert. V17v würde seiner Frau eine Karriere zubilligen, „wenn sie es meint“ (V17v 350-351). Auch für V24m ist dies vorstellbar, aber seine Partnerin sei nicht an einer beruflichen Karriere interessiert. V5k stellt die Frage, ob seine Frau nicht eine Karriere mache, „wenn sie wieder in Teilzeit arbeiten kann. (...) Verzichtet sie deshalb auf eine Karriere, nur weil sie halbtags arbeitet?“ (V5k 180-188). V59p hat es versucht, doch seine Frau wollte nicht. Bei V77p war dies ebenfalls denkbar, doch die Partnerin fand keinen Job.

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen

12 Väter würden unter bestimmten Voraussetzungen der Frage zustimmen, ihrer Partnerin die Karriere zu überlassen. Drei Väter meinen, dass dieses Lebensmodell voraussetzen würde, dass ihre Partnerin es wolle. Mehrere Väter würden das Szenario befürworten, sofern die Frau das gleiche oder mehr Geld verdienen würde bzw. man es sich gemeinsam leisten kann. Ein Pfleger betont, da müsste seine Frau schon mit einem „super Job ankommen“ (V50p 318). Und in den Worten von V3k heißt es: „Wenn ein solides Konzept dahintersteht, würde ich das auf jeden Fall mittragen wollen“ (V3k 365-366). Vier Väter machen zur Bedingung, dass sie als Vater nicht die Kinderbetreuung übernehmen oder berufliche kürzer treten müssten. Und für zwei Befragte aus der Pflege steht fest, dass sie ein solches Modell nur leben würden, wenn es mit der Familie vereinbar wäre. Die Kinder dürften nicht darunter leiden. V13v erklärt dazu: „Wir sind beide so gepolt, dass wir gerne Zeit mit der Familie verbringen, von daher geht es eher darum: Wer darf mehr zu Hause sein als um-

gekehrt. Aber wenn sie gerne Karriere machen würde – solange es nicht so ausartet, dass sie gar nicht mehr da ist – fände ich es durchaus eine Möglichkeit“ (V13v 227-231).

Nein

Sieben Väter lehnen die Vorstellung ab, ihrer Frau die Karriere zu überlassen. V4k meint lediglich, es würde ihm schwerfallen. V11k und V20k begründen ihre Ablehnung mit den großen Einkommensunterschieden. V74p hingegen fände es problematisch, wenn seine Frau mehr verdienen würde als er. Für einen der befragten Pfleger wäre eine solche Konstellation schlichtweg ein „No-Go“, da er einfach besser verdient (V75p 199).

G4 Gedanken an einen Pflegefall in der Familie?

Im Interview wurde den Vätern die Frage stellt, ob sie sich schon Gedanken über einen Pflegefall in der Familie gemacht haben. Die Befragten haben dazu unterschiedliche Antworten gegeben. 78 Antworten ließen sich eindeutig einer der nachfolgenden Kategorien zuordnen. Die Ergebnisse sind auch in Abbildung 31 veranschaulicht.

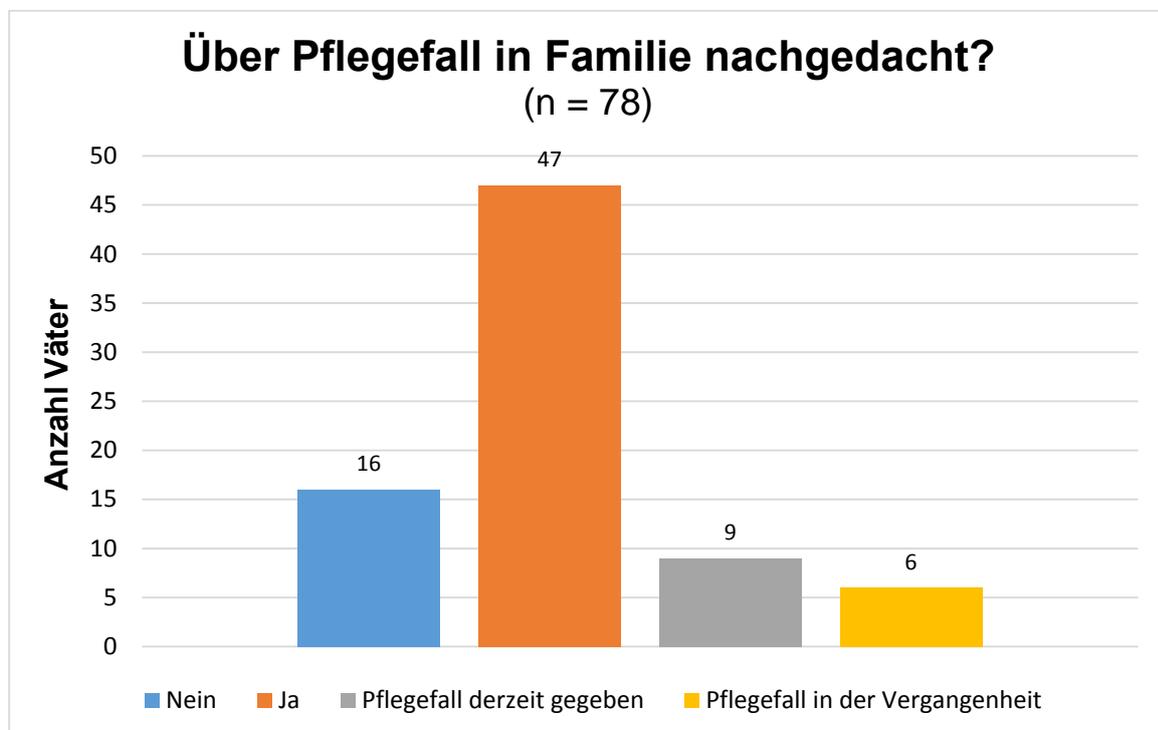


Abb. 31: Über Pflegefall in der Familie nachgedacht?

Nein

16 Väter haben sich noch keine Gedanken über einen Pflegefall in der Familie gemacht. V16v lässt es auf sich zukommen. V52p wüsste nicht, wie er damit umgehen würde. V13v meint: „Ich glaube, dass man sich erst wirklich damit beschäftigen kann, wenn die Situation eintritt“ (V13v 238-240). Ein Mediziner sagt, dies sei ein „Thema, was man gerne beiseiteschiebt“ (V27m 423).

Ja

47 Befragte und damit die überwiegende Mehrheit hat schon über einen Pflegefall in der Familie nachgedacht. Das Thema scheint also bei den meisten Beschäftigten virulent zu sein. V4k hat sich Gedanken gemacht, aber noch keine Lösungen. Auch V1k reagiert auf die Frage mit den Worten: „Ich habe es schon im Kopf gehabt, aber ich habe es noch nie durchgespielt“ (V1k 290). Und V3k erklärt: „Ich bete jeden Abend, dass es nicht passiert“ (V3k 365-366).

Die meisten anderen Väter führen als Antwort auf die gestellte Frage Ideen an, wie sie mit einer solchen Situation umgehen würden: Einige Väter würden selbst pflegen, manche würden nur Frau und Kind pflegen, andere Familienangehörige aber nicht. Ein Teil der Väter würde die Pflege nicht selbst übernehmen, sondern an die Frau oder professionelle Einrichtungen delegieren. Die Übernahme von Pflegeaufgaben ist insbesondere da schwierig, wo der Vater nicht in der Nähe möglicher Pflegebedürftiger wohnt. V7k plant, an einer Info-Veranstaltung des LVR zum Thema Pflege teilzunehmen. V6k würde seine Arbeitszeit reduzieren, V18v würde nur solange in die Pflege gehen, wie die übrige Familie nicht darunter leidet.

Pflegefall derzeit gegeben

Neun Befragte, also gut zehn Prozent der Stichprobe, haben derzeit einen Pflegefall in der Familie. Bis auf einen im Kulturbereich tätigen Betroffenen sind die übrigen allesamt Pfleger. Dass die in der Pflege tätigen Beschäftigten eher akute Pflegefälle in der Familie haben, mag damit zusammenhängen, dass sie im Durchschnitt älter sind als die anderen Befragten.

V39p pflegt derzeit privat drei Personen (Frau und Eltern). Bei zwei Pflegern hat der Vater Demenz. V62p pflegt seine Schwiegermutter, V78p die Mutter, bei V8k ist der Vater pflegebedürftig. V78p plant deshalb, seine Arbeitszeit zu reduzieren. V79p hat ebenfalls pflegebedürftige Eltern, wohnt jedoch nicht in deren Nähe. Er organisiert die Pflege aus der Distanz. Obwohl V47p ein krankes Kind zu Hause hat, kennt er keine diesbezüglichen Angebote des LVR.

Die betroffenen Väter sind demnach sehr unterschiedlich von den Pflegefällen in der Familie tangiert, die damit verbundenen Anforderungen sind sehr individuell und erfordern unterschiedliches Engagement.

Pflegefall in der Vergangenheit

Sechs Befragte berichten von Pflegefällen in der Vergangenheit. V15v erlebte die damalige Situation als schwierig und komplex. Für V74p war die Situation „schrecklich“ (V74p 350). V57p meint, dass er früher seine Mutter pflegte, dies jedoch in der heutigen Situation mit Familie nicht mehr leisten könnte.

6. Diskussion

In der nachfolgenden Diskussion werden die Ergebnisse aus der Studie nochmals zusammengefasst und anschließend interpretiert. Dabei wird auch auf den im Theorieteil skizzierten Forschungsstand Bezug genommen.

Hoher Stellenwert der Familie

Die Familie ist für die überwiegende Mehrheit der befragten Väter von hohem Stellenwert. 70 Prozent der Väter messen der Familie höhere Bedeutung zu als dem Beruf. Für 13 Prozent von ihnen ist er Mittel zum Zweck, für 12 Prozent sind Familie und Beruf gleichauf. Nur für vier Väter (5 %) ist der Beruf wichtiger als die Familie. Die im öffentlichen Dienst beschäftigten Väter weisen also eine ausgeprägte Familienorientierung auf. Falls dies nicht der Fall ist, sind die Kinder schon älter oder ausgezogen. Oder der Beruf wird als Berufung erlebt.

Es bestätigt sich der Befund von Franzke und Axmann (2017), wonach bereits männliche Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst sehr beziehungs- und familienorientiert sind. Ferner erweisen sich die Erkenntnisse von Maihofer et al. (2018) als richtig, dass Vaterschaft mit Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen, für Männer ein großes Thema darstellt.

Objektiv viel Zeit fürs Kind, subjektiv nicht genug

90 Prozent der befragten Väter leben ständig mit einem Kind oder mehreren Kindern zusammen. Es überwiegt das Zusammenleben mit einer festen Partnerin oder in räumlicher Nähe zu den Kindern. Nur wenige Väter leben von ihren Kindern räumlich getrennt.

So verwundert es nicht, dass die Väter relativ viel Zeit mit ihren Kindern verbringen: 70 Prozent von ihnen investieren 21 Stunden oder mehr in der Woche in das Zusammensein mit ihren Töchtern und Söhnen. Die Zufriedenheit mit der für das Kind oder die Kinder aufgebrauchten Zeit ist bei 83 Prozent der vollzeit- und 93 Prozent der teilzeitbeschäftigten Väter mindestens durchschnittlich oder sogar höher.

Trotzdem würde die Mehrzahl der Väter gerne noch mehr Zeit mit ihren Kindern im Alltag verbringen. Dahinter kann der Wunsch vermutet werden, im Leben der Kinder eine noch aktivere Rolle einzunehmen. Subjektiv empfundener Zeitmangel steht der Verwirklichung einiger Facetten des Vaterseins entgegen. Mitunter sind Väter auf andere Väter neidisch, die mehr Zeit in den Umgang mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern investieren können. Diejenigen Väter, die ihre Arbeitszeit reduziert haben und in Teilzeit arbeiten, sind mit ihrer Lebenssituation zufriedener.

In die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit des Vaters ist der andere Elternteil involviert bzw. es werden schulische und vorschulische Bildungseinrichtungen beteiligt. Dass Großeltern und andere Instanzen mit der Kinderbetreuung und -erziehung befasst sind, ist eher selten oder nur in Ausnahmesituationen der Fall.

Ein Fünftel der Väter arbeitet Teilzeit

Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt, nach dem 6 Prozent aller Väter Teilzeit arbeiten (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2018), liegt der Anteil der Väter, die beim LVR in Teilzeit tätig sind, mit 19 Prozent fast dreimal so hoch, in der Pflege sind es sogar 23 Prozent. Daneben zeichnet sich die Tendenz ab, dass das Interesse an Teilzeit viel höher ist als die tatsächliche Nutzung – ein Teil der Väter möchte mehr Alltagszeit mit ihren Kindern verbringen.

Ob die guten Rahmenbedingungen und (oder) die Tätigkeitsfelder beim LVR für die relativ hohe Teilzeitquote verantwortlich sind, kann nicht eindeutig geklärt werden. Vermutlich ist Teilzeitarbeit auch abhängig vom Arbeitsumfeld: Während in der Verwaltung ein breites Spektrum der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann, sind im pflegerischen Bereich die Möglichkeiten aufgrund von Personalnot und Schichtdienst eingeschränkter. Dafür sind Teilzeitmodelle im sozialen Bereich seit vielen Jahren erprobt und üblich, so dass hier die Schwelle zur Arbeitszeitreduktion weniger hoch liegen mag.

Es ist davon auszugehen, dass das Thema Teilzeit bei Vätern in der Zukunft an Bedeutung gewinnt. Denn bei den Nachwuchskräften planen nur 5 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer in Vollzeit tätig zu sein, wenn sie Kinder unter drei Jahren haben (Franzke et al., 2016; Franzke & Axmann, 2017).

Unterschiedliche Lebensmodelle, Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell überwiegt

Anders als im bundesdeutschen Trend liegt in der hier durchgeführten Studie der Anteil der Familien, welche das Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell praktizieren, nicht bei 70, sondern 57 Prozent (vgl. BMFSFJ, 2017). 15 Prozent der befragten Väter leben das klassische Alleinversorgermodell, rund ein Viertel (24 Prozent) hingegen haben eine egalitäre Einkommensverteilung. Nur 4 Prozent aller Väter sind Zuverdiener. Neben dem Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell halten sich im öffentlichen Dienst traditionelle Lebensformen. Darüber hinaus gibt es egalitäre Einkommensverteilungen. Dass sich da in der Zukunft keine Trendwende abzeichnet, geht aus der Befragung von Nachwuchskräften im öffentlichen Dienst hervor: Die Mehrheit von ihnen sieht eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei kleinen Kindern in traditionellen Rollenaufteilungen realisiert, bei denen sich der Vater stärker in die Erwerbs- und die Mutter stärker in die Sorgearbeit einbringt (Franzke et. al, 2016; Franzke

& Axmann, 2017). Dies hat ungleiche Einkommensverteilungen und ungleiche zeitliche Engagements in der Familienarbeit zur Folge.

Knapp die Hälfte der in der vorliegenden Studie Befragten (44 Prozent) hat mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner lediglich ein gemeinsames Konto. Dies betrifft ausschließlich verheiratete Väter. Wer eine Ehe eingegangen ist, hat in diesem Punkt offenbar ein besonderes Bedürfnis nach Gemeinsamkeit. Ledige und geschiedene Väter leben dieses Modell nicht. Sie sind in Einklang mit über der Hälfte der Befragten, die auch andere Modelle wie das Drei-Konten-Modell (28 %) bzw. getrennte Konten (22 %) umsetzen.

Hohe Zufriedenheit mit der Rollenaufteilung

Die Zufriedenheit mit der praktizierten Rollenaufteilung ist unter den befragten Vätern hoch. Auch wenn ein Drittel der Väter beim Zusammenspiel von Berufs- und Sorgearbeit anders lebt, als sie es geplant hatten, sind sie damit nicht unzufrieden. Offenbar werden anfängliche Vorhaben umgedeutet oder sie ändern sich entlang von Alltagsnotwendigkeiten bzw. -gegebenheiten.

Teils Zufriedenheit, teils Unzufriedenheit mit der Lebenssituation, abhängig davon, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt

Während sich der Großteil der Väter mit der gelebten Rollenaufteilung arrangiert hat, hält sich die Zufriedenheit von rund 40 Prozent der Väter mit ihrer Lebenssituation in Grenzen.

Quellen der Unzufriedenheit sind Aspekte, die den Beruf bzw. Arbeitsplatz tangieren: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als herausfordernd erlebt, die Väter berichten von Stress und Belastungen bei der Arbeit und es gibt Unmut über die in der Pflege praktizierten Schichtdienst. Auch Paare, die versuchen, durch versetzte Dienste (z. B. Früh- / Spätschicht, in der Woche / am Wochenende) eine Vereinbarkeit zu realisieren, kommen an ihre Belastungsgrenzen. Insbesondere für Paare, in denen beide Elternteile eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen, ist die Vereinbarkeit ein ständiger Spagat. Sie sind persönlich und familiär permanent gefordert und müssen insbesondere in kritischen Situationen, in denen die reguläre Kinderbetreuung ausfällt, nach Lösungen suchen. Davon abgesehen berichten einige Väter von finanziellen Engpässen und langen Wegen zur Arbeit. Da die Quellen von Unzufriedenheit allesamt den Beruf tangieren, scheint sich hier ein Handlungsbedarf für den Arbeitgeber aufzutun.

Wesentliches Merkmal von Zufriedenheit ist eine stabile Lebenssituation. Dazu gehören eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gewohnheiten, das Leben einer Tagesstruktur sowie kurze Wege zur Arbeit. Auffällig ist, dass die Partnerinnen zufriedener Väter mitunter nicht berufstätig oder gerade in Elternzeit sind. Oder der Vater bzw. die Mutter nutzen die Möglichkeit eines mobilen Arbeitsplatzes (in der

Regel Homeoffice). Diese Paare erleben insgesamt weniger kritische Situationen bei der Vereinbarkeit und erreichen dadurch mehr Lebensqualität.

Über die Hälfte der Väter würde gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Doch es fehlt die Bereitschaft zum finanziellen Verzicht.

Nur ein Viertel der befragten Väter nennt keine Veränderungswünsche. Ein Großteil der Väter hegt den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. 56 Prozent würden gerne beruflich kürzer treten oder haben dies bereits getan. Weitere 27 Prozent sehen hierfür die Bedingungen nicht gegeben. Die restlichen 17 Prozent sind nicht bereit, auf Gehalt zu verzichten. Die Zahlen bedeuten im Umkehrschluss, dass so gut wie alle Väter gerne weniger arbeiten wollen würden, um mehr Zeit für die Familie zu haben, sofern sie keine finanziellen Einschränkungen in Kauf nehmen müssten.

Die heutige Vaterrolle steht also in dem Dilemma, einerseits viel Zeit mit der Familie verbringen zu wollen, sich andererseits jedoch nicht in der Lage zu sehen, auf finanzielle Ressourcen aus der eigenen Berufstätigkeit verzichten zu können bzw. zu wollen. Hintergrund können beispielsweise insgesamt hohe Lebenshaltungskosten, ein geringer Verdienst der Partnerin, finanzielle Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen oder gesellschaftliche Rollenerwartungen sein. Es bestätigt sich der Befund von Wanger und Zapf (2018), nach dem die Bereitschaft zur Arbeitszeitreduktion bei Vätern gering ist.

Die Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst sind da optimistischer (vgl. Franzke et al., 2016; Franzke & Axmann, 2017): 67 Prozent der noch kinderlosen Frauen und 49 Prozent der noch kinderlosen Männer würden Einkommensverluste hinnehmen, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Ob dieser Wunsch auch Wirklichkeit wird oder an tatsächlichen Gegebenheiten scheitert, wird sich in der Zukunft zeigen.

Große Bandbreite beim Selbstverständnis der Väter

Unter den befragten Vätern im öffentlichen Dienst gibt es eine große Vielfalt an Lebensweisen und Identitäten. Sie beanspruchen zum einen stereotype Merkmale von Männern bzw. Vätern wie Strenge, Konsequenz und instrumentelle Eigenschaften. Außerdem besteht weiterhin ein mit gesellschaftlichen Zuschreibungen konformgehender Anspruch auf die Rolle des Versorgers, welche beinhaltet, die Familie bestmöglich materiell auszustatten. Zum anderen ergänzen sozial-emotionale Attribute bzw. expressive Eigenschaften wie Liebe, Geduld, Verständnis, Empathie und Fürsorge dieses Selbstverständnis. Entsprechend bewegen sich die von den Vätern beanspruchten Rollen gegenüber den Kindern von Freund bzw. Spielkamerad über Beschützer bis hin zu einem Wertevermittler bzw. einer Erziehungsperson.

Bei den von den Vätern ausgeübten Aufgaben in der Erziehung überwiegen mit Aktivität verbundene Tätigkeiten wie Toben, Sport machen und handwerkliches Arbeiten. Häufig werden auch Aktivitäten außer Haus genannt wie das Unternehmen von Ausflügen. Die Unterstützung bei Alltagsaufgaben oder emotional besetzte Tätigkeiten wie Trösten werden von einigen Vätern zwar ebenfalls genannt, aber seltener. Entweder stehen diese für die Väter nicht so im Vordergrund. Oder sie überlassen bei Alltagsanforderungen und emotional besetzten elterlichen Aufgaben ihren Partnerinnen das Feld. Für diese Interpretation spricht, dass nicht wenige Väter der Mutter eine engere Bindung zum Kind sowie mehr Emotionalität und Sensibilität zuschreiben. Ein Teil der Väter grenzt ihre Rolle und ihr Verhalten klar zur Mutter ab, wofür sie biologische Unterschiede als Begründung anführen. Nur 16 Prozent der Väter sehen keine Unterschiede zur Mutter.

Darüber hinaus sollten für den Fokus mancher Väter auf Aktivitäten, auch außer Haus, verschiedene Handlungskontexte in Betracht gezogen werden: Die Zahlen zur Aufteilung von Berufs- und Sorgearbeit deuten an, dass viele Mütter mehr Zeit mit der Familie und weniger Zeit im Beruf verbringen, als es bei den Vätern der Fall ist. Zwar wenden die Väter relativ viel Zeit für ihre Kinder auf, gleichwohl bleibt die Sorgearbeit in vielen Familien zum größeren Teil bei der Mutter hängen. Nur wenige der in der vorliegenden Studie befragten Väter, und zwar rund 10 Prozent, engagieren sich explizit in der Sorgearbeit genauso wie die Mütter.

Etliche Väter geben an, sich in die Erziehung und Sorgearbeit nicht so einbringen zu können, wie sie es wollen. Sie machen dafür zeitliche Einschränkungen, aber auch einen verzögerten oder weniger intensiven Bindungsaufbau, weniger Geduld oder die Tatsache, den Kindern finanziell nicht genug bieten zu können, verantwortlich. Einige der genannten Faktoren stehen in Zusammenhang mit dem Beruf, weshalb auch hier der Arbeitgeber gefragt und gefordert ist, worauf bei den gewünschten Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch einzugehen ist.

Väterliches Selbstverständnis zwischen Orientierungslosigkeit und Suchbewegung

Heutige Väter befinden sich in ihrem Selbstverständnis in einer Suchbewegung. Für manche kann sogar eine gewisse Orientierungslosigkeit angenommen werden.

Klar ist, dass für 80 Prozent der befragten Väter das eigene Elternhaus als Orientierungspunkt wegfällt. Nur 20 Prozent der Väter betonen Gemeinsamkeiten zwischen ihrem Selbstverständnis und den im Elternhaus kennengelernten Erziehungsstilen. Die überwiegende Mehrheit lebt in Abgrenzung zum eigenen Vater sowie zur selbst erlebten Erziehungspraxis, in welcher der Vater sich in der Sorgearbeit nicht engagierte, er für die Kinder abwesend war sowie zwischen Vater und Sohn ein distanziertes Verhältnis bestand bis hin zur Ausübung von Gewalt.

Doch auch die Beobachtung anderer Väter heute und ein Vergleich mit ihnen helfen bei der Suche nach einem eigenen Selbstverständnis nur bedingt weiter. Viele sehen zwar eine Bandbreite an Rollen und einen Rollenwandel. Gleichzeitig bleibt ihnen nicht unbemerkt, dass es auch in der Gegenwart Männer gibt, die traditionell leben und wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen. Fünf Vätern in der vorliegenden Studie fehlt sogar jedweder Vergleich mit anderen Vätern.

Die Identität und das Selbstverständnis als Vater ziehen die meisten Väter aus sich selbst heraus. Ferner suchen und treffen sie in einem Aushandlungsprozess individuelle Absprachen mit der Partnerin.

Die Mehrheit der Väter nimmt Elternzeit, doch es macht sie nicht zu neuen Vätern

Die Mehrheit der befragten Väter (56 %) hatte Elternzeit genommen, wobei die knappe Hälfte aller Elternzeiteinheiten lediglich zwei Monate lang ist. Nur ein Drittel aller Elternzeiteinheiten war sechs Monate oder länger. Die Dauer der Elternzeit ist dabei unabhängig von der Einkommensverteilung zwischen Vater und Mutter. Elternzeit bedeutet nicht, dass sich die Rollen ent-traditionalisieren oder sich der Vater deutlich stärker in der Sorgearbeit engagiert. Elternzeit macht einen Vater also nicht zum neuen Vater. Für letzteren scheint eher eine Reduktion von Arbeitszeit zu sprechen, die wenige Väter ergänzend oder alternativ zur Elternzeit eingegangen sind mit dem Ziel, sich stärker in Familienaufgaben einzubringen.

Dem Elternzeitwunsch der Väter begegnet das berufliche Umfeld überwiegend neutral. Nur etwa ein Fünftel aller Väter werden vom beruflichen Kontext aktiv unterstützt. 16 Prozent der Befragten berichten, dass ihr Elternzeitwunsch skeptisch aufgenommen wurde oder zu Problemen führte. Einige Väter behaupten, dass ihnen die Betonung des Anspruchs auf Elternzeit bei der Durchsetzung zugutekam.

Die Notwendigkeit für einen in der Literatur (vgl. Pogorzelski, 2019) vorgeschlagenen Väterbeauftragten, der zusammen mit den Vätern und den direkten Vorgesetzten den Schritt in die Elternzeit und den Wiedereinstieg danach plant, wäre eine sehr drastische Maßnahme, von welcher das Signal ausgehen könnte, dass Männer nicht mündig genug wären, ihre Rechte einzufordern. Ansatzpunkte zur Förderung von Elternzeit bei Vätern sind die direkten Vorgesetzten selbst. Befunde in der Literatur sprechen dafür, dass sie DIE Schlüsselpersonen sind, welche bei der Grundsatzfrage Elternzeit ja oder nein, die Dauer, Lage und Verteilung der Elternzeit sowie eine mögliche Arbeitszeitreduktion bei Vätern mitentscheiden. Dabei lassen sich die Führungskräfte stark von ihren persönlichen Einstellungen und Leitbildern (Vorstellungen guter Mitarbeiter und von Männlichkeit) sowie den betrieblichen Erfordernissen (Personalschlüssel) leiten (Pfahl, Reuyß, Hobler & Weeber, 2014).

Die Erfahrungen von Vätern mit der Beantragung von Elternzeit lassen vermuten, dass bei der Entscheidung über das Ob und die Dauer nicht nur die Reaktionen der Führungskraft, sondern auch die Persönlichkeit des Vaters eine Rolle spielte: Pfahl et al. (2014) zeigten auf, dass sich konfliktvermeidende Typen durch skeptische Reaktionen eher verunsichern lassen, während andere Väter – angetrieben durch den starken Wunsch nach Elternzeit – selbstbewusst in den Konflikt gehen. Dass sich Väter in der vorliegenden Untersuchung über Bedenken gegen Elternzeit im beruflichen Umfeld hinwegsetzen und einige auf ihren Anspruch pochen, könnte also Ausdruck unterschiedlicher Persönlichkeits- und Konfliktstile sein.

Auffällig ist, dass sich nur wenige Väter Gedanken über einen Wiedereinstieg nach der Elternzeit machen. Die meisten waren ggf. nicht auf mögliche Schwierigkeiten eingestellt. Diese bestanden darin, dass Arbeit während der Abwesenheit liegen blieb und nach der Elternzeit aufgeholt werden musste. Wenige Väter kamen nicht auf ihre bisherige Stelle zurück oder hatten unterschätzt, dass sich durch die Erfahrung der Vaterschaft Prioritäten im Leben ändern können. Da die Mehrheit der Väter eine kurze Elternzeit nahm, hatten viele von ihnen aber keine der beschriebenen Probleme.

Neben einer eher kurzen Elternzeitdauer können aus den Befunden folgende Erfolgskonzepte für den Wiedereinstieg nach Elternzeit abgeleitet werden: Die Arbeit wird vom Team aufgefangen (bzw. der Vater erledigt notwendige Arbeiten trotz Elternzeit), der Kontakt zum Team besteht weiterhin und es finden klare Absprachen im Team statt. Dass Väter ihre Elternzeit absichtlich begrenzen oder in der Elternzeit weiter arbeiten, ist dabei nicht in der Konstruktion von Elternzeit angelegt und sollte überdacht werden. Dass sich hingegen auf den Wiedereinstieg positiv auswirkt, wenn die Väter während der Elternzeit den Kontakt zum Arbeitgeber halten (z. B. über gemeinsame Mittagspausen, Teilnahme an Teamsitzungen und Betriebsfeiern), ist auch in der Literatur bestätigt (vgl. Pogorzelski, 2019). Entscheidend, ob Elternzeit überhaupt genommen wird und wenn ja, wie lange, ist auch das Vorhandensein einer Vertretungslösung. Hier bestätigt sich der Befund von Pfahl, Reuyß, Hobler und Weeber (2014), nach dem eine für den Vater funktionierende Vertretungsregelung während seiner Abwesenheit die Entscheidung für eine Elternzeit begünstigt.

Die Mehrheit der Väter ohne Elternzeit würde heute anders entscheiden. Auf jeden Fall akzeptieren fast alle die Entscheidung von Vätern für eine Elternzeit. Alternativ zur Elternzeit haben manche Väter ihre Arbeitszeit reduziert, womit sie mittelfristig in verlässlicherer Weise mehr Zeit mit den Kindern verbringen, als dies bei der Elternzeit der Fall ist.

Zwei Drittel der Väter erfahren im kollegialen Umfeld und von Vorgesetzten Verständnis für ihre elterlichen Aufgaben

71 Prozent der befragten Väter gaben an, dass sie für ihre elterlichen Aufgaben Verständnis im beruflichen Umfeld erfahren. Sie fühlen sich bei Vorgesetzten und Kollegen / Kolleginnen in ihren elterlichen Pflichten unterstützt und in ihren Anliegen ernst genommen. Einige wenige berichten aber auch von einer allenfalls vorhandenen Toleranz, hohem Teamdruck und dass die an sie gestellten Leistungsanforderungen weiterhin bestehen bleiben.

Verständnis seitens der Führungskräfte und des kollegialen Umfelds wird insbesondere in kritischen Situationen erwartet. Solche kritischen Anlässe sind gegeben, wenn ein Kind oder die Partnerin erkrankt, Arztbesuche anstehen, Unfälle passieren, die Kinderbetreuung ausfällt, kritische Lebensereignisse eintreten oder die eigenen Belastungsgrenzen erreicht sind. Verschärfend können eine hohe Arbeitslast, Fristen, Besprechungstermine, Nachtdienst, Wochenenddienst oder ein ausgeprägtes Pflichtgefühl gegenüber den Kolleginnen und Kollegen dazukommen. Hier hoffen viele Väter auf Verständnis seitens ihrer Vorgesetzten und aus dem kollegialen Umfeld.

Konkret bedeutet dies, dass sie kurzfristig einen Dienst absagen bzw. tauschen müssen und sie beruflich ausfallen. Da, wo Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte selbst Kinder haben, Absprachen im Team gefunden werden und sichergestellt ist, dass die Arbeit trotzdem erledigt wird, können Abwesenheiten bzw. dienstliche Ausfälle aufgrund familiäre Pflichten realisiert werden. Dort, wo den Vätern kein oder wenig Verständnis entgegen gebracht wird, pochen sie auf ihren Anspruch oder setzen gar eigenständig Prioritäten. Mitunter gefährden Personalausfälle die Aufrechterhaltung des Betriebs (vor allem in der Pflege) und stellen alle Beteiligten vor nicht lösbare Schwierigkeiten.

Die Befunde zeigen, dass in kritischen Situationen weniger formale, sondern vorrangig informelle Absprachen und Regelungen zum Zuge kommen und auch formalisierte Regeln (z. B. Rechtsansprüche) bei der Umsetzung an ihre Grenzen stoßen.

Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind teils nicht bekannt, vor allem der Pflegebereich fühlt sich nicht angesprochen

Unter den befragten Vätern sind 51 Prozent, welche Angebote des LVR zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits nutzen. 49 Prozent der Väter greifen darauf aktuell jedoch nicht zurück. Das heißt, die Angebote erreichen derzeit nur jeden zweiten Vater. Besonders beliebt sind flexible Arbeitszeitmodelle und eine Aufgabenerledigung vom mobilen Arbeitsplatz aus. Alle anderen Unterstützungsangebote sind demgegenüber – was Väter betrifft – nachrangig.

Viele Maßnahmen sind allerdings nicht oder nur wenig bekannt. Oder sie werden allenfalls symbolisch wahrgenommen. Diejenigen Väter, welche Angebote zur Vereinbarkeit nutzen, sind dafür sehr dankbar. Wer Angebote nicht kennt bzw. nicht von diesen weiß, kann sie auch nicht nutzen. Dies trifft bei den Dienstvereinbarungen auf 35 Prozent der Befragten zu. Nur jeder zweite Vater sieht sich über Angebote informiert. Insbesondere in der Pflege gibt es viele Väter, welche die Maßnahmen entweder nicht kennen, sich von diesen nicht angesprochen fühlen oder meinen, dass die Angebote nicht zu ihrem Arbeitsbereich passen.

Mehr Information und arbeitsfeldspezifische Angebote gewünscht

Unter den von den Vätern angestrebten Maßnahmen steht an erster Stelle mehr Information. Darüber hinaus wird eine bessere Beratung durch Personalverantwortliche und Führungskräfte gewünscht. Einige Väter können sich noch flexiblere Arbeitszeitmodelle vorstellen. Vor allem Pflegekräfte regen Kindertagesstätten mit langen, ihren Diensten angepassten Öffnungszeiten oder gar im Schichtbetrieb an. Um eine Kinderbetreuung im Notfall sicherzustellen, wird eine Kooperation mit lokalen Trägern vorgeschlagen. Darüber hinaus sollten sich Väter stärker untereinander vernetzen.

Neben den genannten konkreten Maßnahmen erhoffen sich betroffene Väter mehr Vertrauen in die Telearbeit. Gerade im Pflegebereich halten Väter mehr Personal für unabdingbar, um Elternzeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und Fehlzeiten aufgrund elterlicher Pflichten realisieren zu können. Ferner wird mehr Verständnis in kritischen Situationen erwartet. Dienstpläne sollten stärker auf familiäre Pflichten abgestimmt werden und die Beanspruchung von Kinderkrankentagen sollte entbürokratisiert werden.

Etwa die Hälfte der Väter hat berufliche Ziele, die andere Hälfte nicht

Gut die Hälfte der befragten Väter will sich beruflich nicht verändern oder ist unbestimmt. 18 Prozent nennen Veränderungen in fachlicher Hinsicht, davon etwa jeweils die Hälfte inner- und außerhalb des LVR. Genauso viele wollen (mehr) Führungsverantwortung. Es war kein zentrales Anliegen dieser Studie, die beruflichen Ziele von im öffentlichen Dienst beschäftigten Vätern zu untersuchen. Doch die genannten Befunde sollten den LVR nachdenklich stimmen. Hat sich die Mehrheit der Väter (zeitweilig?) ins Privatleben zurückgezogen? Was bedeutet dies für die Arbeitsmotivation und das Arbeitsklima, wenn etwa die Hälfte der Befragten explizit keine beruflichen Ziele benennt? Dazu wird bei den Handlungsempfehlungen genauer einzugehen sein.

Eine Erklärung könnte auch sein, dass Karriereorientierung für die überwiegende Mehrheit kein Motiv für die Wahl eines Berufes im öffentlichen Dienst darstellt. In der Befragung von Nachwuchskräften gaben 52 Prozent der Frauen und 51 Prozent der Männer an, zugunsten der Familie auf einen beruflichen Aufstieg verzichten zu wollen (Franzke et. al, 2016; Franzke & Axmann, 2017). Schon Nachwuchskräfte antizipieren also, während der Familienphase beruflich nicht weiterkommen zu können bzw. zu wollen – ein Befund, der hinterfragt werden sollte, da er offenbar als sich selbst erfüllende Prophezeiung wirkt und die Bemühungen der Arbeitgeber zur Vereinbarkeit auf berufliche Tätigkeiten ohne Fortkommen und ohne Führungsverantwortung reduziert.

Ob Kinder ein Hindernis für die Karriere sind, darüber gehen die Meinungen weit auseinander

Ein Drittel aller Befragten ist der Auffassung, dass jemand mit Kindern einen beruflichen Aufstieg und eine berufliche Weiterentwicklung „abgewählt“ hat. Ein anderes Drittel ist genau der gegenteiligen Ansicht und meint, dass Kinder ihrem Beruf förderlich sind, da sie zur Lebenserfahrung, Motivation und zu den sozialen Kompetenzen beitragen sowie die eigene Glaubwürdigkeit unterstreichen. Ein weiteres Drittel sieht in Kindern weder ein Hindernis für die berufliche Entwicklung noch seien sie dieser förderlich.

Die sehr heterogene Befundlage mag dadurch erklärbar sein, dass die Befragten in sehr unterschiedliche berufliche und private Kontexte eingebunden sind. Wer im Beruf mit Kindern arbeitet, hat zu Kindern einen positiveren Bezug als jemand, bei dem dies nicht der Fall ist. Wer im Schichtbetrieb eingesetzt ist oder beobachtet hat, dass hohe Fach- und eine Führungsverantwortung mit größerem zeitlichen und persönlichen Investment verbunden ist, wird Kinder eher als Hindernis betrachten. Bei diesem Punkt kommen die Subjektivität und die beruflichen Handlungskontexte der Väter zum Vorschein, was die weit auseinandergelassenen Perspektiven verstehbar macht.

Der Befund von Pfahl, Reuyß, Hobler und Weeber (2014), nach dem in einer Online-Befragung rund zehn Prozent der Väter über Benachteiligungen aufgrund von Elternzeit klagten (z. B. eingeschränkte Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten), kann weder so pauschal noch so konkret in dieser Studie bestätigt werden. Dennoch sollte überlegt werden, ob und ggf. wie Fürsorgearbeit – auch wenn sie nicht unbedingt als Karrierehindernis erlebt wird – zum „Karrierebeschleuniger“ werden kann (ebd., S. 273, s. Handlungsempfehlungen 3 und 6 im nachfolgenden Kapitel).

Würden die Väter der Partnerin ihre Karriere überlassen? Ja, aber ...

Die Mehrheit spricht sich dafür aus, dass sie ihrer Partnerin die Karriere überlassen würden, darunter viele Pflegekräfte. Manche bejahen dies jedoch nur hypothetisch,

die Realität einer solchen Vorstellung ist sehr weit von ihrer Lebenswirklichkeit entfernt. Manche Väter würden ein solches Szenario nur unter bestimmten Voraussetzungen zulassen, beispielsweise dass die Partnerin ggf. genauso viel oder mehr als sie verdient. Nur sieben Väter lehnen eine solche Vorstellung ab. Das Szenario ist und bleibt für viele hypothetisch und bei manchen schwingt eine Portion Skepsis gegenüber dieser Lebensform mit.

Pflegefälle – eine unterschätzte Alltagsnormalität

Neun der befragten 80 Väter sind derzeit von einem Pflegefall in ihrer Familie betroffen. 60 Prozent der Befragten haben sich schon einmal Gedanken über ein solches Szenario gemacht. Das heißt, dass die Organisation und Umsetzung von Pflegeleistungen für ca. zehn Prozent der Väter – neben den elterlichen Pflichten – eine Alltagsnormalität darstellt. Hier tut sich ein neues, bislang unterschätztes weiteres Feld der Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgearbeit auf.

Fazit zur Ausgangsfrage: Neue Väter – Gibt es sie?

Die heute im öffentlichen Dienst beschäftigten Väter sind andere als vor dreißig oder mehr Jahren, doch nur die wenigsten von ihnen sind neue Väter. Zwar gibt es bei den im öffentlichen Dienst tätigen Vätern erste Ansatzpunkte für neue Vaterschaft: Nur wenige leben stark traditionelle Rollen. In ihrer Wertehierarchie steht die Familie klar vor dem Beruf. Mehr als die Hälfte der Väter nimmt heute Elternzeit. Obwohl 70 Prozent der Väter 20 Stunden oder mehr in das Zusammensein mit ihren Töchtern und Söhnen investieren, reicht ihnen diese Zeit nicht aus. Ihr Ziel ist es, sich noch intensiver in die Betreuung der Kinder einzubringen. Im Umgang mit den Kindern hat sich das Vaterverständnis um emotional-fürsorgliche Attribute erweitert.

De facto lebt die Mehrheit der Väter jedoch im Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell und nach traditionellen Rollenvorstellungen. Nur eine Minderheit ist bereit, ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Der Verzicht auf Einkommen ist für fast keinen der Väter denkbar und realisierbar. Die Rollen als Ernährer und Versorger sind weiterhin fester Bestandteil der männlichen und väterlichen Identität, auch wenn diese inzwischen um zahlreiche feminine Attribute ergänzt wurden.

In der Zukunft wird die hohe Familienorientierung von Vätern anhalten. Unter den Nachwuchskräften der Verwaltung ist ein Teil der Männer bereit, auf einen beruflichen Aufstieg (51 %) und Einkommen (37 %) zu verzichten, um sich in die Familien- bzw. Sorgearbeit stärker einzubringen (Franzke et. al, 2016; Franzke & Axmann, 2017). Die Suche nach passenden Vereinbarkeitskonzepten und unterstützenden Angeboten seitens der Arbeitgeber – und zwar für Mütter und Väter – bleibt ein großes Thema.

7. Handlungsempfehlungen

Abschließend werden Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeleitet, die sich an die untersuchte Behörde (LVR) und darüber hinaus an öffentliche Arbeitgeber im Allgemeinen richten.

1. **Öffentliche Arbeitgeber sollten Vereinbarkeit bei Vätern als ein wichtiges Handlungsfeld erkennen: Familie hat für die Väter einen hohen Stellenwert, sie bestimmt die Lebenszufriedenheit**

Für Väter ist die Familie von großer Bedeutung. Sie reduzieren dabei ihr Selbstverständnis nicht auf die Ernährer- oder Versorgerrolle. Eine aktive und engagierte Vaterschaft ist vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst sehr wichtig. Die meisten Väter haben das Ziel, möglichst viel Zeit in die Familie zu investieren – und zwar bereits in den Umgang mit Neugeborenen und Kleinkindern. Schon heute verbringen die Väter im Schnitt relativ viel Zeit mit ihren Kindern – die meisten mehr als 20 Stunden in der Woche –, doch subjektiv reicht ihnen dies nicht aus.

Öffentliche Arbeitgeber sind aufgefordert, dafür zu werben, dass sich auch Väter von bestehenden Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen fühlen und diese nutzen. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder mobile Arbeitsplätze, die darauf abzielen, dass Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können, ohne Gehaltseinbußen in Kauf nehmen zu müssen, kommen dabei besonders gut an. Die hohe Familienorientierung bei Müttern und Vätern wird in der Zukunft eher noch zunehmen, sich keinesfalls reduzieren.

Zwischen einer gelungenen Vereinbarkeit bzw. der erlebten Work-Life-Balance und der Lebenszufriedenheit der Väter besteht ein enger Zusammenhang. Die Lebenszufriedenheit der Väter steht und fällt ganz maßgeblich mit arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. Dies unterstreicht die zentrale Rolle von Angeboten des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn wenn Beschäftigte allgemein unzufrieden sind, sie die Balance zwischen Berufs- und Privatleben als Herausforderung erleben und sich belastet fühlen, kann dies Rückwirkungen auf ihre Motivation und Arbeitsleistung haben.

2. **Eine familienfreundliche, vätersensible Organisationskultur fördern**

Unabhängig von konkreten Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es entscheidend, weiterhin an einer familienfreundlichen und gleichstellungsorientierten Organisationskultur zu arbeiten, in der die Durchsetzung und Weiterentwicklung von Konzepten zur Vereinbarkeit nicht auf eine bestimmte Stelle reduziert ist (z. B. Gleichstellungsbeauftragte oder Stäbe für Chancengleichheit) oder dies ganz den Führungskräften überlassen wird. Jede Person in einer Organisation sollte sich

mit dem Leitgedanken der Vereinbarkeit identifizieren und diesen unterstützen. Vor diesem Hintergrund wäre es erstrebenswert, Familienfreundlichkeit in das Leitbild der Organisation aufzunehmen. Unter Umständen könnte sogar eine (mütter-) UND vätersensible Organisationskultur explizit Erwähnung finden, um klarzustellen, dass Familienorientierung nicht nur Mütter betrifft. Familienorientierung kann auch den Gedanken einschließen, durch Sorgearbeit erworbene Kompetenzen in Beurteilungen positiv zu würdigen und anzuerkennen.

3. Die große Vielfalt an Lebensweisen, Identitäten und Selbstverständnissen bei den Vätern verlangt eine breite Palette an Vereinbarkeitsangeboten.

Die Studie offenbarte ein großes Spektrum unterschiedlicher Lebensweisen, Identitäten und Selbstverständnisse bei den Vätern. Entsprechend vielfältig sind die Belange und Bedürfnisse der Väter. Diejenigen, die in traditionellen Arrangements mit nicht oder in Teilzeit berufstätiger Partnerin leben, brauchen andere Angebote als diejenigen, bei denen sich Mann und Frau gleichermaßen in die Berufs- und eventuell auch Sorgearbeit einbringen.

Auf die Vielfalt an Lebensweisen sollten öffentliche Arbeitgeber mit einer breiten Palette von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie reagieren. Arbeitgeber sollten Vätern (und Müttern) vielfältige Maßnahmen anbieten, aus denen sie wählen dürfen. Dabei sollten sie arbeitsplatzbezogene Besonderheiten wie Schichtdienst, Einschränkungen bei flexiblen Arbeitszeiten und mobilen Arbeitsplätzen durch das Erfordernis von an Menschen zu erbringenden Dienstleistungen oder die Grenzen von Dienstvereinbarungen mit in Betracht ziehen.

4. Angebote zur Vereinbarkeit individuell und arbeitsplatzspezifisch ausrichten, Führungskräfte und Ansprechpersonen in den Personalabteilungen sensibilisieren

Es gibt nicht DIE Angebote oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit, sondern lediglich individuell und für den jeweiligen Arbeitsbereich passende. Die vorliegende Studie zeigt, dass die derzeit gesetzlich gegebenen oder vom LVR aufgelegten Möglichkeiten zur Förderung von Vereinbarkeit vor allem Vätern in der Verwaltung ansprechen. Pfleger hingegen nutzen die Angebote deutlich weniger und selektiver, sie kennen diese nicht oder fühlen sich durch sie erst gar nicht angesprochen.

Um den Informationsgrad zu steigern, empfiehlt es sich, nicht nur im klinischen Bereich – dort aber besonders zielgerichtet –, Führungskräfte und Ansprechpersonen in den Personalabteilungen für Vereinbarkeitsfragen und -themen noch stärker zu sensibilisieren und sie idealerweise zu Beratungsprofis für dieses Themenfeld zu machen. Einige Väter fordern ihre Rechte und Ansprüche hinsichtlich Elternzeit und der Krankheitstage von Kindern ein (letzteres oftmals kurzfristig), andere scheuen davor zurück, weil ihnen bewusst ist, dass dies negative Auswirkungen auf die Stimmung

im Team und den Dienstbetrieb haben kann. Die Ziele von Dienstvereinbarungen und anderen rechtlichen Regelungen stoßen hier an ihre Grenzen. Auch Beauftragte für Väterangelegenheiten würden hier vermutlich wenig an den informellen Strukturen ändern. Die aufgrund familiärer Aufgaben sich ergebenden kritischen Situationen wie Absage oder Abbruch eines Nachtdienstes lassen sich nicht mit einem Rückzug auf Rechtsvorschriften regeln.

Stattdessen wird angeregt, alle Beteiligte (betroffene Väter / Mütter, Führungskräfte, Akteurinnen / Akteure in den Personalabteilungen) zu ermutigen und ggf. dafür zu qualifizieren, in einen Aushandlungsprozess zu gehen und diesen konstruktiv zu gestalten bzw. zu moderieren. Es sollte aber auch klar gemacht werden, wo informelle Regelungen beispielsweise zu kurzfristigen Freistellungen oder verlässliche Vertretungsregelungen in einer Elternzeit nicht mehr wirken können, weil Personal fehlt. Hier stellt sich für den LVR sowie für Kliniken / Pflegeeinrichtungen grundsätzlich die Frage, wie sich ein Personalschlüssel gestalten kann oder sollte, welcher die familiären Belange der Beschäftigten mit berücksichtigt und Vertretungslösungen während der Abwesenheiten von Müttern und Vätern garantiert. Denn die Vorstellung, dass sich Väter (und Mütter) nur dann für ihren Nachwuchs einsetzen können, wenn sie ihren Kolleginnen und Kollegen einen großen Teil der eigenen Arbeit zusätzlich aufbürden, ist schwer tragbar.

Überlegt werden sollte auch, ob und ggf. wie der Arbeitgeber Vätern die Hürde nehmen kann, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder in eine längere Elternzeit zu gehen. Lebensarbeitszeitmodelle, in denen Arbeitszeiten über den Lebensverlauf angespart und je nach familiärer bzw. persönlicher Situation abgebaut werden können, wären hier ein Lösungsansatz. Das grundsätzliche Problem, dass die Familien auf den Verdienst des Vaters maßgeblich angewiesen sind und Väter aufgrund besserer Verdienste weniger beruflich zurücktreten, bleibt aber bestehen.

5. Den Austausch zwischen Vätern bzw. Eltern ausbauen

Die innerhalb des LVR bereits bestehenden Väter- bzw. Elternnetzwerke sollten stärker bekannt gemacht und intensiviert werden. Der Austausch kann Väter in ihrer Orientierung und Suchbewegung unterstützen. Dadurch können mehr von ihnen ermutigt werden, die zu ihren Bedürfnissen passende Lebensweise zu erkunden und umzusetzen, darunter auch Ansätze neuer oder aktiver Vaterschaft. Denn die Befunde zeigen, dass trotz einer hohen Akzeptanz elterlicher Aufgaben bei Führungskräften und im kollegialen Umfeld sowie trotz der hohen Akzeptanz einer (kurzen) Elternzeit bei Vätern Lebensweisen, in denen Vater und Mutter sich komplett gleichberechtigt bei Berufs- und Familienaufgaben engagieren, unterrepräsentiert sind. Die meisten Väter scheuen finanzielle Verzichte, obwohl sie gerne zugunsten der Familie weniger arbeiten würden. Auch die Vorstellung, dass die Partnerin beruflich und (oder) finanziell an ihnen vorbeizieht, bleibt größtenteils hypothetisch.

Die Handlungsempfehlung, den Austausch zwischen Vätern bzw. Eltern auszubauen, ist als zentral einzustufen.

6. Arbeit an beruflichen Zielen fördern

Die vorliegende Studie hat als „Nebenprodukt“ die Erkenntnis geliefert, dass etwa die Hälfte der befragten Väter keine beruflichen Ziele formuliert. Dem sollte arbeitgeberseitig mehr Beachtung geschenkt werden. Da Motivation mit Zielen steht bzw. fällt, ist es aus Sicht einer Personalentwicklung wünschenswert, dass die Beschäftigten berufliche Ziele haben, welche ihnen Klarheit geben und Perspektiven aufzeigen. Die Frage nach (auch langfristigen) beruflichen Zielen sollte verpflichtender Bestandteil der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskräften sein, beispielsweise in den jährlichen Mitarbeitergesprächen. Darüber hinaus können Seminare zur Lebens- und Berufswegeplanung, in denen auch nicht-lineare Erwerbsbiografien positiv bewertet und Familienkompetenzen als wichtige Ressource im Beruf anerkannt werden, an diesem Thema ansetzen (vgl. Pfahl, Reuß, Hobler & Weeber, 2014).

In die Dialoge mit den Beschäftigten könnte darüber hinaus die Frage aufgenommen werden, auf welche Aspekte der Person der Arbeitgeber besonders Rücksicht nehmen sollte. Hier könnten Väter und Mütter individuelle Bedarfe der Vereinbarkeit einbringen und zusammen mit ihren Führungskräften Handlungsstrategien bzw. Lösungen entwickeln. Die individuellen Antworten der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit sollten schriftlich fixiert, zentral ausgewertet und ggf. nachgehalten werden. Fragen zur Vereinbarkeit in Mitarbeitergesprächen gibt es beim LVR zwar schon heute, doch werden die Antworten nicht systematisch gesammelt und weiterverfolgt, was in Zukunft wünschenswert wäre. Diese Maßnahme würde auch die Belange von Müttern berücksichtigen und mögliche Unterschiede in den Bedarfen von Müttern und Vätern deutlich machen.

7. Zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben“ sensibilisieren

Am Rande der Untersuchung hat sich gezeigt, dass ein signifikanter Teil der Väter, und zwar rund 10 Prozent, von der Organisation bzw. Umsetzung von Pflegeleistungen für Familienangehörige tangiert ist. Hier sollten öffentliche Arbeitgeber Informations- und Unterstützungsangebote für Betroffene bieten. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass ein Pflegefall mitunter unerwartet und plötzlich auftritt und sehr spezifische Lösungen erfordert. Individuelle Kurzberatungsangebote im Bedarfsfall, beispielsweise in Kooperation mit einem externen Träger, wären hier ein empfehlenswerter Schritt.

8. Gender-, Vereinbarkeits- und Väterforschung im öffentlichen Dienst intensivieren

Die hier durchgeführte Studie sollte bei anderen öffentlichen Arbeitgebern und darüber hinaus unter Einbeziehung von Müttern wiederholt werden. Frauenfragen sind Männerfragen und umgekehrt. Väter können sich in ihrem Selbstverständnis und ihren Lebensweisen nur weiterentwickeln, wenn Mütter ihnen Raum dazu geben. Der Wunsch vieler Väter nach partnerschaftlicher Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit kann von den Eltern nur gemeinsam ausgehandelt und umgesetzt werden.

Dass qualifizierte Mütter berufliches Engagement einfordern, scheint gesellschaftlich akzeptierter bzw. selbstverständlicher zu sein als der umgekehrte Fall, dass Väter verstärkt in die Sorgearbeit einsteigen, dafür ihre beruflichen Ambitionen zurückstellen und sie stattdessen die Partnerin um vermehrtes berufliches Engagement bitten. Der öffentliche Dienst bietet gute Chancen, Beruf und Familie zu vereinbaren, doch auch hier leben Frauen und Männer, Mütter und Väter noch lange nicht gleichberechtigt und frei von gesellschaftlichen Klischees. Dies gilt es, auch in der Zukunft zu untersuchen, damit die Strategien zur Vereinbarkeit weiter entwickelt und angepasst werden können.

8. Literatur

Arnolds, Larissa, Bell, Celina, Drees, Christina, Hösen, Jennifer, Kranz, Nadia, Reuber, Christina, Schmitt, Maike & Semrau, Michelle (Teilgruppe B)
sowie

Krause, Kim, Macykowski, Nora, Niemann, Hannah, Plum, Lena, Sommer, Lara, Stachel, Jerushah, Vogelsang, Louisa & Wirtz, Corinna (Teilgruppe A) (2018).
Neue Väter – Gibt es sie? Unveröffentlichte Projektberichte an der HSPV NRW.

Bambey, Andrea & Gumbinger, Hans-Walter (2017). Neue Väter? Rollenmodelle zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Frankfurt: Campus.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Abgerufen am 01.01.2020 unter: www.bmfsfj.de/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf

Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.) (2016). DJI-Impulse. Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts. Heft 1.2016 zum Schwerpunkt: Neue Väter: Legende oder Realität? Abgerufen am 01.01.2020 unter: www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16_Web.pdf

Dilger, Svenja Maria (2018). Neue Väter: Zur Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit (Schlaglichter). Marburg: Büchner-Verlag.

Flaake, Karin (2009). Geteilte Elternschaft – Veränderte Geschlechterverhältnisse? Ergebnisse einer empirischen Studie zu Familiendynamiken und Sozialisationsprozessen. In Paula-Irene Villa & Barbara Thiessen (Hrsg.), Mütter – Väter: Diskurse, Medien, Praxen (S. 128-142). Münster. Westfälisches Dampfboot.

Flaake, Karin (2014). Neue Mütter - neue Väter: Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Franzke, Bettina, Axmann, Ralf, Apel, Claudia, Assunto, Francesca, Claßen, Denis, Hesselmann, Xenia, Kirschbaum, Anna & Schardt, Laura (2016). Chancengleichheit im öffentlichen Dienst. Lebenskonzepte von Verwaltungsstudierenden in NRW und Vätern im LVR. Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39/2017, S. 35-46. Abgerufen am 01.01.2020 unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-39_Netzwerk-FGF.pdf

Franzke, Bettina & Axmann, Ralf (2017). Lebenskonzepte von Verwaltungsstudierenden und Vätern im LVR. Der Öffentliche Dienst, Heft 9/2017, 222-232.

Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (2010). Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung (3. Aufl.). Bern: Huber.

Hufnagl, Manuel (2010). „Vater werden ist nicht schwer, Vater sein dagegen sehr“: „Neue“ Väter heute. München: Grin Publishing

Juul, Jesper (2017). Mann & Vater sein. Freiburg im Breisgau: Kreuz.

Landschaftsverband Rheinland (2019). Der LVR – Qualität für Menschen. Abgerufen am 01.01.2020 von www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/organisation/derlvrinkurzform.jsp

Li, Xuan, Zerle-Elsäßer, Claudia, Entleitner-Phleps, Christine & Schier, Michaela (2015). Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts. München: AIDA, Wissenschaftliche Texte. Abgerufen am 01.01.2020 von www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/Vaeterreport_Langfassung.pdf

Maihofer, Andrea, Hupka-Brunner, Sandra, Schwiter, Karin, Baumgarten, Diana, Wehner, Nina, Luterbach, Matthias & Samuel, Robin (2018). Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*? ZGS Diskussionspapier. Basel: Zentrum Gender Studies. Abgerufen am 01.11.2019 von https://edoc.unibas.ch/69199/1/20190206134525_5c5ad6e523f2d.pdf

Mayring, Philipp (2016). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Meuser, Michael (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften: Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Hildegard Theobald (Hrsg.), Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes. Soziale Welt, Sonderband, Bd. 20 (S. 159-174). Baden-Baden: Nomos.

Neubach, Barbara. (2018). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Brauchen Väter andere Teilzeitmodelle als Mütter? Der öffentliche Dienst, Heft 4/2018, S. 91-96.

Pfahl, Svenja, Reuyß, Stefan, Hobler, Dietmar & Weeber, Sonja (2014). Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Berlin: Sowitra Forschung, Beratung, Transfer.

Pech, Detlef (2000). Männerbiographien, neue Männer, neue Väter? Göttingen: Duhrkohp & Radicke.

Pogorzelski, Kristin (2019). Männliche Mitarbeiter in Elternzeit: Eine qualitative Studie zur Zufriedenheit der Väter und praktische Bedeutung für Unternehmen. Pressemitteilung der SRH Fernhochschule vom 09.05.2019. Abgerufen am 01.01.2020 von www.mobile-university.de/newsdetail/news/studie-vaeter-in-elternzeit-unternehmen-in-der-verantwortung/

Pollmann-Schult, Matthias & Wagner, Mareike (2014). Vaterschaft im Kontext. Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst. WZB Mitteilungen, Heft 143, S. 19–22. Abgerufen am 01.01.2020 von <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2014/f-18377.pdf>

Possinger, Johanna (2013). Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Neuen Vätern auf der Spur. Wiesbaden: VS Springer.

Schmidt, Sascha (2014). 30 Minuten Neue Väter – neue Karrieren. Offenbach: GABAL.

Statistisches Bundesamt (2018). Teilzeitarbeit in Deutschland. Statistikbrief Oktober 2018. Abgerufen am 01.01.2020 von www.destatis.de/DE/UEberUns/Wegbeschreibung/I_Punkt/Statistikbrief/2018_Okt.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (ohne Jahr). Maßzahlen zu Ehescheidungen. Abgerufen am 15.07.2019 von www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Eheschliessungen-Ehescheidungen-Lebenspartnerschaften/Tabellen/masszahlen-ehescheidungen.html

Wanger, Susanne & Zapf, Ines (2018). For better or worse? How more flexibility in working time arrangements and fatherhood affect men's working hours in Germany. Nürnberg: IAB-Discussion Paper, 09/2018. Abgerufen am 01.01.2020 von <http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0918.pdf>

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2018). WSI Genderdatenportal 2018. Abgerufen am 01.01.2020 von www.boeckler.de/51974.htm

Zerle, Claudia & Keddi, Barbara (2011). „Doing Care“ im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter. Aktuelle Befunde aus AID:A. Gender, Heft 3/2011, 55-72.

9. Anhang: Kategoriensystem

A Lebenssituation

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
A1	Beschäftigungssituation – statistische Daten	Beschäftigungsdauer beim LVR, Teilzeit / Vollzeit, ggf. Schicht, ggf. Führungsposition	
A2	Lebenssituation – statistische Daten	Familienstand, Rollenverteilung in der Partnerschaft, Zeit mit den Kindern in der Woche	
A3	Merkmale von Stabilität	<i>Gesundes, unkompliziertes Kind, Kinder schon älter</i> <i>Gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i> <i>Tagesstruktur</i> <i>Gewohnheiten</i> <i>Kurze Wege zur Arbeit</i> <i>Leben im Eigenheim</i> Eine stabile Lebenssituation geht in der Regel mit Zufriedenheit einher.	„Ich bin sehr ausgefüllt in meiner Vater- und beruflichen Rolle“ (V3k 9). V1k hat sein Leben so eingerichtet, dass er seine Tochter morgens für eine Stunde und nach der Arbeit sieht.
A4	Herausforderungen der gegenwärtigen Lebenssituation	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist schwierig</i> <i>Stress auf der Arbeit</i> <i>Finanzielle Sorgen oder Engpässe</i> <i>Lange Wege zur Arbeit</i> Viele Herausforderungen im Leben bedeuten in der Regel, dass der Vater mit der aktuellen Lebenssituation nicht, nicht ganz oder nur bedingt zufrieden ist. <i>Faktoren der Unzufriedenheit</i>	V25m sieht sich in „der Rush-Hour des Lebens, wo einfach es an allen Ecken und Enden gleichzeitig brennt“ (V25m 9-10). Als stressig werden unter anderem zu viele Aufgaben bzw. Arbeitsdruck, emoti- onal fordernde oder belastende Tätigkei- ten, eine steigende Arbeitsbelastung, Schichtdienst und die Erfordernisse einer Führungsposition angesehen. „Es könnte etwas weniger Arbeit, dafür aber etwas mehr zuhause sein“ (V10v 9-10). z. B. Schichtdienst

A5	Veränderungswünsche bezüglich der Lebenssituation	<p>Keine Veränderungswünsche</p> <p>Veränderungswünsche <i>Arbeitszeitreduktion</i> <i>Geregeltere Arbeitszeiten</i> <i>Dienstpläne im Sinne der Väter</i> <i>Wegfall des Schichtdienstes</i> <i>Private Veränderungen (Umzug, Urlaub)</i></p> <p>Hürden bei der Realisierung der Veränderungswünsche</p>	<p>V78p fühlt sich zufrieden und unbelastet V80p ist es gelungen, seine Arbeit an seinen Lebensrhythmus anzupassen.</p> <p>V57p plant zusammen mit seiner Frau, dass beide 30 Stunden arbeiten, so dass beide in gleichem Umfang Zeit für die Kinder haben.</p> <p>Einer Arbeitszeitreduktion stehen nach Aussage mehrerer Väter finanzielle Notwendigkeiten entgegen.</p>
A6	Kinderbetreuung während der Arbeit	<p>Betreuung während der Arbeitszeit der Eltern nötig <i>Mutter</i> <i>Partnerschaftliche Aufteilung</i> <i>Bildungseinrichtungen, Tagesmütter, Babysitter</i> <i>Großeltern (eher im Notfall)</i></p> <p>Kein oder wenig Bedarf an Betreuung während der Arbeitszeit der Eltern <i>Kinder schon älter</i> <i>Kinder leben nicht oder nur am Wochenende beim Vater</i></p>	<p>Mutter: „Ich bringe Geld rein, den Müll raus und sie macht den Rest“ (V80p 22-23).</p> <p>Partnerschaftliche Aufteilung: „Die Betreuung regeln wir als Eltern untereinander“ (V1k 107).</p> <p>Kinder sind schon älter oder leben nicht beim Vater.</p>

B Werte

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
B1	Stellenwert der Familie	<p><i>Familie hat höheren Stellenwert als der Beruf</i></p> <p><i>Beruf als Mittel zum Zweck</i></p> <p><i>Beruf und Familie sind gleichwertig</i></p> <p><i>Beruf hat höheren Stellenwert, teilweise Berufung</i></p>	<p>„Die Familie ist (...) am wichtigsten“ (V1k 113).</p> <p>„Der Job sichert halt das Leben“ (V24m 56).</p> <p>„Ich könnte ohne Arbeit nicht leben, aber auch ohne Familie nicht, das ist halt so“ (V29m 39-49).</p> <p>„Ich lebe für meinen Beruf. Wenn ich diese Anspannung nicht habe, fehlt mir was“ (V3k 71-72).</p>
B2	Bereitschaft, für die Familie kürzer zu treten	<p><i>Ja</i></p> <p><i>Bedingt gegeben</i></p> <p><i>Nein</i></p>	<p>Einige Väter haben ihre Arbeitszeit reduziert oder hatten diese in der Vergangenheit aufgrund familiärer Aufgaben gekürzt.</p> <p>Kürzertreten z. B. dann, wenn es finanziell nötig wäre oder eine Erkrankung bzw. ein Notfall eintreten sollte.</p> <p>Die Frage stellt sich (derzeit) nicht, z. B. da Kinder groß sind.</p>

C Vaterrolle

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
C1	Selbstbild: Attribute und Inhalte der Vaterrolle	<p>Attribute der Vaterrolle (Eigenschaften / Charaktermerkmale) <i>Sozial-emotionale Attribute, z. B. liebevoll</i> <i>Strenge und Konsequenz</i> <i>Verlässlichkeit und Zuverlässigkeit</i> <i>Unterstützung</i> <i>Instrumentelle Züge der Vaterrolle: Ernährer / Versorger sein</i></p> <p>Inhalte der Vaterrolle (zugeschriebene und / oder ins Selbstkonzept übernommene Erwartungen) <i>Idealisierend</i> <i>Gegenpol zur Frau bzw. Mutter</i> <i>Spielkamerad</i> <i>Freund / Partner des Kindes</i> <i>Lebensabschnittsbegleiter / Wegbegleiter</i> <i>Erziehungsperson, Vorbild</i> <i>Prellbock / pädagogische Niete</i> <i>Sich Zeit fürs Kind nehmen</i></p> <p>Sowohl die genannten Attribute als auch Inhalte sind überwiegend mit Stolz besetzt.</p>	<p>V74 p hat ein „super Vertrauensverhältnis“ zu seinem Sohn (V74p 67).</p> <p>V26m hält sich „wenn notwendig streng“ (V26m 222).</p> <p>V17v's Rolle bewegt sich „zwischen Held und größtem Bösewicht der Welt“ (V17v 77-78).</p> <p>V7k ist „stolz drauf, dass ich mir diese Zeit für das Kind nehme und bin auch überzeugt davon, dass das Kind das merkt“ (V7k 168-169).</p>
C2	Erziehungsaufgaben und -stile	<p><i>Werte vermitteln</i> <i>Richtlinien vorgeben</i> <i>Kind experimentieren lassen und ihm Freiräume geben</i> <i>Erziehung zur Toleranz</i> <i>Zur Selbständigkeit erziehen</i> <i>Spielen und Toben</i> <i>Zu handwerklichen Tätigkeiten anleiten / technische Dinge erklären</i> <i>Unternehmungen, Ausflüge und Reisen planen, organisieren und durchführen</i> <i>Dem Kind auf gleicher Ebene und respektvoll begegnen</i> <i>Viel kommunizieren</i></p>	<p>V16v will seinen Kindern Orientierung und Halt bieten.</p> <p>„Wir versuchen viel zu reden, insbesondere bei den Mahlzeiten“ (V11v 29).</p>

C3	Aufteilung von Sorgearbeit in der Partnerschaft	<p><i>Gleichermaßen zwischen Vater und Mutter aufgeteilt: ergänzend oder Vater übernimmt auch Aufgaben, die gewöhnlich der Mutter zugeschrieben werden</i></p> <p><i>Fokus auf bestimmte Aufgaben</i></p> <p><i>Klassische Rollenaufteilung, bei der die Mutter stärker in Sorgearbeit eingebunden ist als der Vater</i></p> <p><i>Vater nicht oder phasenweisen nicht anwesend</i></p> <p>Die Kategorie hat Querverbindungen zur Kinderbetreuung während der Arbeit (A6).</p>	<p>V12v hat die Eingewöhnung des Kindes in der Kita begleitet, „was sonst eher Frauensache ist“ (V12v 88).</p> <p>V23m übernimmt „alle Sachen“, also wickeln, anziehen, schlafen gehen „so gut ich es kann“ (V23m 109-110).</p> <p>z. B. handwerkliche Anleitung (V4k)</p> <p>Vater bezeichnet sich als Ernährer, Mutter in Elternzeit oder Teilzeit tätig.</p>
C4	Unterschiede zur Mutter	<p><i>Mutter ist emotionaler und sensibler</i></p> <p><i>Mutter hat engere Bindung zum Kind als Vater</i></p> <p><i>Besondere Eigenschaften von Müttern</i></p>	<p>Zehn Väter halten Mütter für emotionaler und sensibler. So merke eine Mutter schneller, wenn etwas nicht in Ordnung ist (V6k) und sie wissen dann eher, was zu tun sei (V7k).</p> <p>Nach V19v ist die Bindung zwischen Mutter und Kind „tiefer und stärker“ (V19v 52).</p> <p>Mutter ist besorgter und präsenter, für sie hat Familie einen höheren Stellenwert.</p>

		<p><i>Besondere Eigenschaften von Vätern</i></p> <p><i>Vater ist strenger – oder auch nicht</i></p> <p><i>Biologische Unterschiede</i></p> <p><i>Keine Unterschiede zwischen Müttern und Vätern</i></p>	<p>Väter toben mehr rum, sind mehr in sportliche und leistungsbezogene Aktivitäten involviert. Väter seien auch risikobereiter, trauen ihren Kindern mehr zu und lassen sie eher mal was ausprobieren.</p> <p>Sieben Väter bejahen, drei verneinen dies.</p> <p>Manche Väter sprechen von den Vorteilen eines „biologischen Zugangs“ (V32m 73) oder anderweitigen „Vorsprüngen“ (V17v 89) bzw. „Vorteilen“ (V7k 158).</p> <p>„Beim Bindungs- und Fürsorgeverhalten bin ich gut aufgestellt“ (V32m 76-77).</p>
C5	Verwirklichung des Vaterseins	<p>Aspekte, die verwirklicht werden können</p> <p><i>Alle Aspekte des Vaterseins verwirklichen können (16 Väter)</i></p> <p><i>Attribute, Rollen und Erziehungsstile, welche Teil des Selbstbildes sind</i></p> <p><i>Die Familie ernähren bzw. versorgen können</i></p>	<p>keine nähere Erläuterung</p> <p>„Ich kann schon meine Ideen einbringen“ (V8k 93). Beispielattribute: Unternehmungen mit den Kindern machen, die Kinder anleiten, gute Kommunikation mit den Kindern, Anteil an der Entwicklung des Kindes haben, emotionale Qualitäten, z. B. Empathie, Regeln aufzeigen</p> <p>V14v verweist auf seine Rolle als Hauptverdiener.</p>

		<p><i>Für die Kinder da bzw. präsent sein und Zeit mit ihnen verbringen</i></p> <p>Aspekte, die nicht verwirklicht werden können</p> <p><i>Zeitliche Einschränkungen, zu wenig Zeit für die Kinder</i></p> <p><i>Verzögerter Bindungs- oder Beziehungsaufbau</i></p> <p><i>Wenig Geduld oder Belastbarkeit</i></p> <p><i>Den Kindern finanziell nicht genug bieten können (5 Pfleger)</i></p>	<p>Kinder im Alltag unterstützen (V33m), für sie ansprechbar sein (V29m)</p> <p>V57p hält sich für einen „Begleiter, der episodisch immer mal wieder da ist“ (V57p 85-89).</p> <p>V75p ist der Auffassung, dass die Zeit mit dem Vater erst beginne, wenn das Kind laufen könne.</p> <p>z. B. bei den Hausaufgaben</p> <p>nicht alle Interessen der Kinder können realisiert werden</p>
C6	Einschätzungen zu anderen Vätern	<p><i>Kein Vergleich möglich</i></p> <p><i>Bandbreite</i></p> <p><i>Viele Väter haben (zu) wenig Zeit</i></p>	<p>kein Einblick in die Rolle anderer Väter oder sich kein Urteil erlauben wollen</p> <p>„100.000 Abstufungen“ (V65p 141)</p> <p>„Ich denke mal, es gibt keinen Einheitsvater. Jeder Kollege und jeder Vater ist anders und geht auch anders mit seinen Pflichten und seinen Aspekten der Vaterschaft um“ (V54p 147-149).</p> <p>Arbeitszeiten der Väter erlauben ihnen nicht, am Leben des Kindes teilzunehmen (verschiedene Befragte)</p>

		<p><i>Andere Väter leben traditionell</i></p> <p><i>Rollen wandeln sich, Väter bringen sich mehr in Erziehung ein</i></p> <p><i>Andere Väter seien neidisch auf Engagement des Vaters oder würden dieses bewundern</i></p> <p><i>Keine oder wenig Unterschiede zu anderen Vätern</i></p> <p>Drei Väter sehen zwischen sich und anderen Vätern keine oder nur wenig Unterschiede.</p>	<p>V44p übt Kritik an Vätern, welche die Verantwortung für die Kinder auf die Mutter oder Jugendeinrichtungen abwälzen. V55p ärgert sich darüber, dass manche Väter ihre Rolle auf die leichte Schulter nähmen.</p> <p>Es fand ein Umdenken statt. Erziehungs- und Sorgearbeit ist für Väter selbstverständlicher geworden.</p> <p>„Ich glaube manchmal ein wenig Neid zu bemerken. Ich glaube, dass viele das auch gerne so machen würden und es nicht können“ (V7k 213-214).</p> <p>keine nähere Erläuterung</p>
C7	Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Vaterrolle im Elternhaus	<p>Gemeinsamkeiten</p> <p>Unterschiede</p> <p><i>Abgrenzung vom (strengen) Erziehungsstil bis hin zur Gewalt</i></p> <p><i>Vater war wenig(er) präsent</i></p>	<p>Schon damals kümmerten sich Mutter und Vater gemeinsam um die Kinder (V5k, V33m).</p> <p>Der Vater zeigte Härte und Autorität, er sprach das Machtwort oder hatte gar diktatorische Züge. Ein Pfleger kommentiert dies mit „Das bin ich nicht“.</p> <p>Die Väter im Elternhaus werden als abwesend, stark in die Arbeit eingebunden und mit wenig Zeit für die Familie beschrieben.</p>

		<p><i>Damals traditionelle Rollenaufteilung</i></p> <p><i>Erst im Erwachsenenalter waren Vater und Sohn auf Augenhöhe</i></p> <p><i>Damals Distanz des Vaters zum Kind, heute mehr Nähe</i></p> <p>Keine Aussage (Befragte, die ohne Vater aufgewachsen sind.)</p>	<p>„Mutterhaushalt mit Vateranschluss“ (V20v 97)</p> <p>Der Vater ist erst im Erwachsenenalter des Sohnes eine Bezugsperson und ein Ansprechpartner.</p> <p>Vater im Elternhaus emotional distanziert, heute zeigen die Väter Einfühlungsvermögen und umarmen ihr Kind.</p>
--	--	---	---

D Akzeptanz einer Elternzeit im beruflichen Umfeld, Wiedereinstieg

Wenn Elternzeit genommen:

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
D1	Akzeptanz Elternzeit	<p><i>Klar positive Akzeptanz bis Unterstützung</i></p> <p><i>Keine Probleme / gemischte Reaktionen</i></p> <p><i>Betonung des Anspruchs oder der Selbstverständlichkeit</i></p>	<p>„die Kollegen fanden das toll“ (V24m 225)</p> <p>Elternzeit war „kein Thema“ (V15v 238)</p> <p>„geräuschlos“ (V28m 259)</p> <p>Bandbreite an Reaktionen (V17v)</p> <p>„Formal wurde ich durch das Gesetz unterstützt“ (V32m 135-136).</p> <p>„Ich habe den Antrag fristgerecht eingereicht. Die mussten das umsetzen“ (V57p 139-140).</p>

		<p><i>Akzeptanzprobleme</i></p> <p><i>Akzeptanz und Probleme gleichzeitig</i></p> <p>Manche Väter machen Aussagen, die sich mehreren Kategorien zuordnen lassen.</p>	<p>Reibereien Probleme mit der Neubesetzung Elternzeit des Vaters bedeutete, dass die Kolleginnen und Kollegen dafür mehr arbeiten mussten</p> <p>Akzeptanz gegeben, trotzdem Probleme bei Umsetzung (z. B. bei der Neubesetzung)</p>
D2	Unterstützung von den Vorgesetzten	<p><i>Unterstützung gegeben</i></p> <p><i>Neutralität</i></p> <p><i>Führungskraft reagierte kritisch</i></p> <p>Die Antworten mancher Befragten lassen sich nicht trennscharf einer Kategorie ordnen.</p>	<p>„Wo Familie draufsteht, das wird immer unterstützt“ (V24m 236).</p> <p>„Also da war Interesse, Verständnis und Unterstützung“ (V16v 231-232).</p> <p>„Es lief alles sehr neutral ab“ (V26m 280).</p> <p>Es handelte es sich um einen „administrativen Durchlauf“ (V54p 196-197).</p> <p>„Das war schwierig“ (V47p 198).</p>

D3	Wiedereinstieg nach Elternzeit	<p><i>Wiedereinstieg ohne Probleme</i></p> <p><i>Probleme beim Wiedereinstieg</i></p> <p><i>Besonderheiten beim Wiedereinstieg</i></p>	<p>„völlig problemlos“ (V9v 159) „wie ein längerer Urlaub“ (V7k 250)</p> <p>Es bleibt viel Arbeit liegen, die anschließend aufgearbeitet werden muss. V17v meint, dass „Elternzeit eigentlich durch die Zeit danach teuer erkaufte wird“ (V17v 202-203).</p> <p>Rückkehr in Teilzeit Arbeitsplatzwechsel</p>
D4	Gedanken über den Wiedereinstieg	<p><i>Keine Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht</i></p> <p><i>Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht</i></p>	<p>Viele Väter erwarteten keine Veränderungen oder Probleme, teilweise mit Blick auf die kurze Zeit.</p> <p>„Mir war vorher bewusst, dass nach der Elternzeit, erstmal alles abgearbeitet werden muss“ (V7k 262).</p> <p>Einige Väter befürchteten, nach der Elternzeit nicht auf ihre bisherige Stelle zurückkehren zu dürfen.</p>

Wenn keine Elternzeit genommen wurde:

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
D5	Erneut so entschieden?	<p><i>Gründe für erneute Entscheidung</i></p> <p><i>Gründe für andere Entscheidung</i></p>	<p>Mutter wird mehr gebraucht Flexible Arbeitszeit ermöglicht genügend Raum für Familie Teilzeit statt Elternzeit</p> <p>Die Zeit mit den Kindern kommt nie wieder. Damals gab es die Elternzeit in heutiger Form noch nicht.</p>
D6	Einstellung zu Vätern, die Elternzeit nehmen	<p><i>Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit nehmen</i></p> <p><i>Keine Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit nehmen</i></p>	<p>V4k findet das „gut und richtig“ (V4k 305) „Finde ich super, da bin ich neidisch“ (V40p 73).</p> <p>Ein Befragter weiß von drei Vätern, „dass sie die Schnauze voll haben“ (V74p 219).</p>

E Akzeptanz elterlicher Aufgaben und Pflichten im beruflichen Umfeld

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
E1	Verständnis der Führungskraft	<p>Verständnis gegeben</p> <p><i>Allgemein positive Bewertungen</i></p> <p><i>Verständnis, da Führungskraft selbst Elternteil ist</i></p> <p><i>Verständnis unter Bedingungen</i></p>	<p>„riesen Akzeptanz“ (V15v 298) „Luxussituation“ (V59p 284) „uneingeschränkte Rückendeckung“ (V9v 168).</p> <p>Führungskraft hat selbst Kinder</p> <p>Wird die Arbeitslast zu hoch, so werde das „Family first“-Prinzip außer Kraft gesetzt (V20v 22).</p>

		<p><i>Verständnis, aber trotzdem Erwartungshaltung</i></p> <p>Neutralität bis kein Verständnis</p> <p><i>Neutralität</i></p> <p><i>Kein Verständnis</i></p> <p>Reaktionen auf fehlendes Verständnis</p> <p>Ohne Relevanz</p> <p>Die Unterkategorien Neutralität und kein Verständnis sind mitunter nicht trennscharf voneinander abgrenzbar.</p>	<p>Der Vorgesetzte von V32m ist auf verbaler Ebene aufgeschlossen, erwartet allerdings, dass die Aufgaben erledigt werden und die Arbeit nicht unter den familiären Verpflichtungen leidet.</p> <p>„keine Rückmeldung“ (V27m 272) Abwesenheiten werden „so hingenommen und unterschrieben“ (V14v 118-120).</p> <p>Missmut und Unverständnis bei der Führungskraft (V71p)</p> <p>„Es wurde einem aber dann eher ein schlechtes Gewissen gemacht, anstatt das als selbstverständlich zu sehen“ (V56p 173-175).</p> <p>z. B. sich krank melden</p> <p>Kinder sind schon älter oder Mutter kümmert sich</p>
--	--	---	---

		<p><i>Wechselseitige Unterstützung im Team sowie gemeinsame Absprachen</i></p> <p><i>Aktive Unterstützung bzw. echtes Interesse</i></p> <p><i>Sonstige Aspekte</i></p> <p>Verständnis nicht gegeben</p> <p>Ohne Relevanz</p>	<p>Es ist ein Geben und Nehmen.</p> <p>„Ja, die sind sogar eher neugierig zu hören, was so los ist“ (Vk2 143).</p> <p>„Das ist Normalität. Also das versteht jeder und gehört in unserem Alter zum Leben dazu“ (V28m 345-347).</p> <p>„Es wurde akzeptiert, aber ich hatte den Eindruck, dass es nicht gern gesehen wurde“ (V60p 225).</p> <p>„In dem Bereich, wo ich arbeite, sind sehr viele kinderlos und dann brauche ich mit denen darüber auch nicht zu reden“ (V14v 127-128).</p> <p>Wir sprechen wenig über solche Sachen wie Verständnis“ (V27m 313).</p>
E4	Kritische Situationen im kollegialen Umfeld	<p><i>Kritische Situationen</i> im kollegialen Umfeld entsprechen weitgehend denen im Kontext Führungskraft.</p> <p><i>Verschärfende Rahmenbedingungen</i></p>	<p>Zusätzlich werden u.a. genannt: Pubertät, Einschulung oder Abitur</p> <p>Arbeitsspitzen, Krisen bei der Arbeit sowie Situationen, in denen der Vater allein im Dienst ist und durch niemanden ersetzt werden kann.</p>

		<i>Keine kritischen Situationen</i>	Kinder werden bei der Arbeit nicht thematisiert; ein Vater mit hohem Pflichtbewusstsein will dem Kollegium möglichst keine und erst recht keine längere Auszeit zumuten.
--	--	-------------------------------------	--

F Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
F1	Nutzung von Maßnahmen des Arbeitgebers	<p><i>Maßnahmen nicht bekannt</i></p> <p><i>Nur symbolisch genutzt</i></p> <p><i>Genutzt</i></p> <p><i>Nicht genutzt</i></p>	<p>„Ich wusste gar nicht, dass es so etwas überhaupt gibt“ (V1k 233-234).</p> <p>„Naja, abgesehen von dem einen Tag Sonderurlaub anlässlich der Geburt und einem hilfreichen kleinen Büchlein zum Thema ‚Eltern im LVR‘“ (V2k 147-148).</p> <p>z. B. Teilzeit, Gleit- und flexible Arbeitszeit, Homeoffice, Eltern-Kind-Büro, Väterbeirat, Betriebskita, Beratung</p> <p>Ein Vater behauptet, er bräuchte so etwas nicht.</p>
F2	Informationsfluss	<i>Wenig bis gar nicht informiert</i>	<p>„Ich kenne viele Maßnahmen nicht vom LVR“ (V3k 302).</p> <p>„Da sind gute Ideen dabei, aber die sind primär natürlich für die Zentralstelle gedacht“ (V61p 193-194).</p>

		<i>Väter wurden informiert oder haben sich informiert</i>	Viele Väter informieren sich selbst über das Intranet, andere über Rundmails oder Broschüren. Ärzte und Pfleger nutzen informelle Kanäle, indem sie sich kollegial austauschen.
F3	Gewünschte Maßnahmen	<p><i>Keine</i></p> <p><i>Gewünschte Maßnahmen</i></p> <p><i>Flankierende Maßnahmen</i></p>	<p>„alle Maßnahmen top“ (V45p 109) Ein Vater ist „wunschlos glücklich“ (V9v 256).</p> <p>z. B. mehr Information, höhere Kompetenz und bessere Beratung seitens der zuständigen Personen, flexible Arbeitszeitmodelle, noch flexiblere Gleitzeit, Telearbeit, Lebenszeitkonto, Betriebskita mit Schichtbetrieb bzw. langen Öffnungszeiten, Notfallbetreuung, mehr Vernetzung zwischen den Vätern</p> <p>„Man muss mir die Verantwortung und das Vertrauen geben, dass ich meine Arbeit sortieren kann“ (V33m 152-155).</p>

G Perspektiven

Nr.	Kategoriename	Themen, ggf. Kodierregeln und Querverbindungen	Ankerbeispiel(e)
G1	Berufliche Ziele	<p><i>Keine Veränderung angestrebt</i></p> <p><i>Unbestimmt oder keine Vorstellungen</i></p> <p><i>Fachliche Veränderung</i></p> <p><i>Führungsverantwortung</i></p> <p><i>Sonstiges</i> z. B. Ausstieg aus dem Schichtdienst, Arbeitszeitreduktion, Übergang in den Ruhestand</p>	<p>Für V33m passt eine Karriere derzeit nicht in die Lebensphase.</p> <p>„Bei mir steht die Karriere hinter der Familie an, so dass ich keine Position anstrebe, wo ich mich deutlich über die 38,5 Stundenwoche engagieren müsste“ (V14 156-158).</p> <p>innerhalb des LVR: z. B. Wechsel in Zentralverwaltung</p> <p>außerhalb des LVR: z. B. Tätigkeit als Dozent</p> <p>z. B. Aufstieg in Oberarzt- oder Chefarztposition</p>
G2	Kinder als Hindernis für die berufliche Entwicklung?	<p>Kinder als Hindernis</p> <p><i>Übergreifende Einschätzungen und Bewertungen</i></p>	<p>Kinder kosten Geld und Zeit, „man könnte das [...] schon als starken Bremsklotz empfinden“ (V27m 394)</p> <p>„Also inwiefern sollte ein Kind förderlich sein?“ (V7k 369)</p>

		<p><i>Kinder stehen der beruflichen Weiterentwicklung oder einem Aufstieg entgegen</i></p> <p><i>Hindernis eher bei Frauen</i></p> <p>Kinder kein Hindernis bzw. weder noch</p> <p>Kinder sind dem Beruf förderlich</p> <p><i>Übergreifende Einschätzungen und Bewertungen</i></p> <p><i>Kinder tragen zur Lebenserfahrung und zu lebenslangem Lernen bei</i></p> <p><i>Höhere Motivation und mehr Leistung im Beruf</i></p>	<p>„Durch die Entscheidung, Kinder zu haben, ist mir eigentlich von Anfang an bewusst gewesen, dass das jetzt nicht wirklich etwas ist, was man verbinden sollte mit ausgeprägten Weiterentwicklungsambitionen im Sinne von beruflichem Aufstieg oder Weiterentwicklung in ein anderes Berufsfeld oder so“ (V2k 184-186).</p> <p>„Man schafft es mit Kindern und ohne Kinder in Führungspositionen“ (V14v 166-167).</p> <p>„Alles eine Frage des Arrangements und des Engagements“ (V78p 442-443).</p> <p>„Kinder sind ein Geschenk, immer“ (V76p 405).</p> <p>Eltern lernen von ihren Kindern, sie bringen den Erwachsenen etwas bei. Sie erweitern den Horizont (V18v).</p> <p>„Wenn man Kinder hat, kann man beruflich mehr leisten“ (V39p 296-297).</p>
--	--	--	---

		<p><i>Kinder fördern die sozialen Kompetenzen</i></p> <p><i>Kinder regen die persönliche Entwicklung an</i></p> <p><i>Kinder unterstreichen die berufliche Glaubwürdigkeit</i></p>	<p>Als Vater lerne man Geduld, Verantwortungsbewusstsein, Verständnis und Empathie (V17v, V18v).</p> <p>Kinder sind „förderlich in der Hinsicht, dass ich mich dadurch mit Sicherheit persönlich verändere, ein bisschen reifer und gelassener und irgendwie dann auch kompetenter werde“ (V16v 326-238).</p> <p>„Für meinen Beruf sind sie absolut förderlich, weil man an den eigenen Kindern absehen kann, inwieweit man wirksam sein kann mit dem, was man so vorhat“ (V80p 194-195).</p>
G3	Karriere der Partnerin überlassen?	<p><i>Ja</i></p> <p><i>Eher hypothetisch</i></p> <p><i>Ja, unter bestimmten Voraussetzungen</i></p> <p><i>Nein</i></p>	<p>Das käme „total in Frage“ (V2k 382).</p> <p>„Die kann sich das mal schön antun. Ich habe kein Problem damit, 30 Stunden zu arbeiten“ (V12v 548-549).</p> <p>„Könnte ich auch machen“ (V8k 149).</p> <p>Die Partnerin müsste es wollen. Sie müsste das gleiche oder mehr verdienen wie der Vater, sofern mit Familie vereinbar.</p> <p>ein „No-Go“ (V75p 199)</p>

G4	Gedanken an einen Pflegefall in der Familie?	<p><i>Nein</i></p> <p><i>Ja</i></p> <p><i>Pflegefall derzeit gegeben</i></p> <p><i>Pflegefall in der Vergangenheit</i></p>	<p>„Ich glaube, dass man sich erst wirklich damit beschäftigen kann, wenn die Situation eintritt“ (V13v 238-240).</p> <p>Manche Väter würden selbst pflegen, andere Dienste einschalten.</p> <p>Neun Väter haben derzeit einen Pflegefall in der Familie. Sie sind unterschiedlich davon tangiert.</p> <p>Für einen der Väter war die damalige Situation „schrecklich“ (V74p 350).</p>
----	--	--	--

Neue Väter – Gibt es sie?

Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst

In 80 Interviews mit Vätern beim Landschaftsverband Rheinland wurden Lebenssituation, Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass unter den Befragten eine große Vielfalt an Lebensweisen und Identitäten vertreten ist. Dabei sind erste Ansatzpunkte für neue Vaterschaft zu erkennen: In ihrer Wertehierarchie steht für die meisten Väter die Familie klar vor dem Beruf. Mehr als die Hälfte von ihnen nimmt heute Elternzeit. Und im Umgang mit den Kindern beanspruchen viele Väter emotional-fürsorgliche Attribute. Gleichzeitig werden weiterhin traditionelle Rollen praktiziert: Die Mehrheit der Väter lebt im Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell. Nur eine Minderheit ist bereit, ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Der Verzicht auf Einkommen ist für fast keinen Vater realisierbar. Die Rollen als Ernährer und Versorger sind weiterhin fester Bestandteil der männlichen Identität. Öffentliche Arbeitgeber können die Ergebnisse nutzen, um ihre Personalstrategien, Arbeitszeitmodelle sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Väter weiterzuentwickeln.

The life situation, self-image and needs of fathers in public service were examined in 80 interviews with fathers at the Landschaftsverband Rheinland. The results show that respondents have a wide variety of lifestyles and identities. Approaches to new paternity are recognizable: In their value hierarchy, where family is clearly valued ahead of profession for most fathers. More than half of them take parental leave today. And in dealing with their children, many fathers claim emotional-caring attributes. At the same time traditional roles continue to be practiced: The majority of fathers exhibit the primary breadwinner-secondary breadwinner model. Only a minority is willing to reduce their working time in favor of the family. Total relinquishment of income is almost impossible for fathers. The roles as bread-winner and provider continue to be an integral part of the male identity. Public employers can use the results to develop their HR strategies, working-hours models, as well as offers to reconcile work and family life in relation to fathers.

Die Autorin

Franzke, Bettina, Prof. Dr., Dipl.-Psych., Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-Management an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Abt. Köln. Arbeitsschwerpunkte: Chancengleichheit im Beruf, klischeefreie Berufs- und Studienwahl, gendersensible Beratung, Gendertrainings für Fachkräfte in Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen, interkulturelles Lernen.