

Väter und Erziehungsurlaub

Rosenkranz, Doris; Rost, Harald; Schröter, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rosenkranz, D., Rost, H., & Schröter, A. (1996). *Väter und Erziehungsurlaub*. (ifb-Materialien, 7-96). Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-124873>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Väter und Erziehungsurlaub

Doris Rosenkranz

Harald Rost

Andrea Schröter

ifb-Materialien Nr. 7-96

STAATSWINSTITUT FÜR
FAMILIENFORSCHUNG
AN DER
UNIVERSITÄT BAMBERG



© 1998 Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)

D-96045 Bamberg

Hausadresse: Heinrichsdamm 4, D-96047 Bamberg

Leiter: Prof. Dr. Dr. h.c. Laszlo A. Vaskovics

Tel.: (0951) 965 25 - 0

Fax: (0951) 965 25 - 29

E-mail: sekretariat@ifb.uni-bamberg.de

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

Umschlagentwurf: fly out, Bamberg

Druck und Bindung: Rosch Buch, Scheßlitz

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

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	9
1 Problemstellung und Zielsetzung	11
2 Beschreibung der Stichprobe	15
2.1 Stichprobenbeschreibung der ausgewählten Familien	15
2.2 Beschreibung der Stichprobe der Betriebe	24
3 Väter im Erziehungsurlaub	28
3.1 Moderne Paare - Neue Väter? Motive, die dazu führen, daß Väter Erziehungsurlaub nehmen	28
3.1.1 Der Entscheidungsprozess	29
3.1.2 Motive für die (Nicht-)Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs	34
3.1.3 Erwartungen an den Erziehungsurlaub	42
3.1.4 Zusammenfassung	44
3.2 Die Folgen der partnerschaftlichen Rollenverteilung	45
3.2.1 Persönliche Folgen für die Väter und Veränderung der innerfamilialen Rollenstruktur	45
3.2.2 Finanzielle Auswirkungen für die Familie	54
3.2.3 Berufliche Auswirkungen für die Väter	55
3.2.4 Auswirkungen auf die Partnerschaft	60
3.2.5 Zusammenfassung	65
3.3 Reaktionen des sozialen Umfeldes auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater	66
3.3.1 Reaktionen im Umfeld des Vaters	67
3.3.2 Reaktionen im Umfeld der Frau	71
3.3.3 Zusammenfassung	74
3.4 Kinderbetreuung	75
3.4.1 Betreuung während des Erziehungsurlaubs	75
3.4.2 Der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen	77
3.4.3 Geplante Betreuung nach Ablauf des Erziehungsurlaubs ...	80
3.4.4 Zusammenfassung	83
3.5 Retrospektive Beurteilung des Erziehungsurlaubs	84
3.5.1 Beurteilung aus der Sicht der Väter	84
3.5.2 Beurteilung aus der Sicht der Mütter	87
3.5.3 Zusammenfassung	91
3.6 Zusammenfassung	92

4 Die Sicht der Arbeitgeber	96
4.1 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im Betrieb:	
Erziehungsurlaub und andere Formen der Kinderbetreuung	96
4.1.1 Anmeldung des Erziehungsurlaubs	96
4.1.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Anmeldung von Erziehungs- urlaub	98
4.1.3 Verlängerung des Erziehungsurlaubs, Handhabung der Kinderbetreuung im Unternehmen	102
4.1.4 Zusammenfassung	107
4.2 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den Betrieb	108
4.2.1 Generelle Strukturelle Probleme	108
4.2.2 Die erste Zeit nach dem Erziehungsurlaub	112
4.2.3 Probleme mit Wiedereinsteigern	114
4.2.4 Zusammenfassung	118
4.3 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs für die Mitarbeiter aus der Sicht der Betriebe	119
4.3.1 Soziale Auswirkungen	119
4.3.2 Berufliche Auswirkungen	123
4.3.3 Strukturelle Auswirkungen	127
4.3.4 Zusammenfassung	131
4.4 Bewertung des Erziehungsurlaubs seitens der Arbeitgeber und die Rolle der Betriebe	134
4.4.1 Überlegungen zur Gestaltung des Erziehungsurlaubs	134
4.4.2 Väter und Erziehungsurlaub aus der Sicht der Betriebe .	138
4.4.3 Zusammenfassung	140
4.5 Die Position der Personalvertretungen	140
4.6 Zusammenfassung	144
Literaturverzeichnis	147

Vorwort

Das Bundeserziehungsgeldgesetz erlaubt eine partnerschaftliche Lösung für beide Elternteile. Der Gesetzgeber wollte durch die neue, verbesserte Regelung (ab 1992 können sich nach § 16, Abs. 1 BErzGG die Eltern bis zu 3 mal beim Erziehungsurlaub abwechseln) insbesondere die Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung des Kindes fördern und erleichtern.

Bisher vorliegende Forschungsergebnisse weisen darauf hin, daß die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Mütter schon vor der Realisierung der Elternschaft einvernehmlich geplant ist: Nur etwa 5 % der Ehepaare planen nach Ergebnissen der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der Universität Bamberg, daß der Erziehungsurlaub abwechselnd in Anspruch genommen wird. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ist es zwischen den Ehepartnern klar, daß der Mann den Erziehungsurlaub nicht in Anspruch nehmen wird.

Die tatsächliche Inanspruchnahme bleibt sogar unter dem geplanten Ausmaß. Bundesweit nehmen nur ca. 1 % der Väter Erziehungsurlaub in Anspruch, trotz Beschäftigungsgarantie und Kündigungsschutz.

Über die Gründe gibt es mehr Vermutungen als wissenschaftlich gesicherte Aussagen. Deshalb war die Durchführung einer eigenen Untersuchung zu diesen Themen erforderlich.

Insbesondere war wichtig zu klären, welche Hinderungsgründe es aus Sicht jener Männer gibt, die den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, aber dies noch nicht tun. Es war außerdem zu klären, wie Männer, die nicht beabsichtigen den Erziehungsurlaub zu beanspruchen, künftig motiviert werden könnten dies zu tun.

Die Studie wurde gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit .

Unserer Untersuchung besteht aus zwei Teilstudien:

Quantitative Teilstudie:

Aufbauend auf das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte und an der Sozialwissenschaftlichen Forschungsstelle der Universität Bamberg (SOFOS) durchgeführte "Bamberger Ehepaar-Panel" (eine Längsschnittstudie, die bei 1.500 jungen Ehepaaren in den alten und 600 jungen Ehepaaren in den neuen Bundesländern durchgeführt wurde) und das vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit ge-

förderte "Bamberger NEL-Panel" (eine, in enger Anlehnung daran, ebenfalls an der SOFOS durchgeführte Längsschnittuntersuchung bei 900 nichtehelichen Lebensgemeinschaften) sind rd. 1.000 junge Väter schriftlich und telefonisch befragt worden.

Qualitative Teilstudie:

Daneben konnten wir bei einem kleinen Teil der befragten Familien eine qualitative Teilstudie durchführen. Die Ergebnisse der qualitativen Teilstudie müssen im Kontext der Gesamtstudie gesehen werden (siehe Abschlußbericht). Die hier vorgelegten Resultate sind als Zwischenergebnisse anzusehen, doch bedeutsam genug, um sie einen kleinen Kreis an Interessenten zugänglich zu machen. Zu beachten ist dabei, daß die Resultate keinen Anspruch auf Repräsentativität haben können und wollen - dies war auch nicht die Zielsetzung der qualitativen Teilstudie.

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

Eine Veröffentlichung der Ergebnisse der Gesamtstudie in einem Arbeitsbericht ist für das Frühjahr 1997 geplant.

Prof. Dr. L. A. Vaskovics

Bamberg, November 1996

1 Problemstellung und Zielsetzung

Die Entscheidung, eine Familie zu gründen, ist heute zunehmend zu einer Option geworden, die mit anderen Optionen der Lebenskonzeption und Zukunftsplänen junger Paare konkurriert. Unbestritten einer der größten „Konkurrenten“ ist der Lebensbereich „Arbeit und Beruf“. Männer und zunehmend mehr Frauen wollen ihren Beruf ausüben, ohne jedoch auf Kinder verzichten zu müssen. Die Gründe für diesen Vereinbarkeitswunsch von Familien- und Erwerbstätigkeit sind vielfältig. Zwischen dem Ausbildungsgrad von Frauen und Männern gibt es keine nennenswerten Unterschiede mehr und immer mehr Frauen übernehmen qualifizierte und verantwortungsvolle Positionen, die sie beibehalten wollen. Die finanzielle Notwendigkeit eines doppelten Einkommens, das Streben nach materiellem Wohlstand, eine hohe Berufsorientierung oder der Wunsch nach einer Beschäftigung, die über das Ausfüllen der Elternrolle hinausgeht, sind weitere mögliche Aspekte, aufgrund derer die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit an Bedeutung gewinnt.

Um jungen Paaren hierbei zu helfen und die Erfordernisse einer modernen Lebensführung - im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf - zu unterstützen, wurde 1986 mit dem Inkrafttreten des Bundeserziehungsgeldgesetzes ein familienpolitisches Maßnahmenpaket geschaffen. Im Vordergrund steht die familienpolitische Absicht, die Erziehungsarbeit der Eltern anzuerkennen, den Benachteiligungen von Familien, die Kinder erziehen, entgegenzuwirken, ihre wirtschaftliche Situation in dieser Zeit zu verbessern und eine Arbeitsplatzsicherung für diejenigen Eltern zu garantieren, die für die Erziehung von Kindern zeitweise auf eine (volle) Erwerbstätigkeit verzichten.

Das Bundeserziehungsgeldgesetz erlaubt eine partnerschaftliche Nutzung des Erziehungsurlaubs durch beide Elternteile und der Gesetzgeber wollte gerade durch eine neue, verbesserte Regelung (seit dem 1.1.1992) insbesondere auch die Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung des Kindes fördern und erleichtern.

So eindeutig wie statistische Daten und empirische Untersuchungen auf der einen Seite auf eine große Akzeptanz der Maßnahmen hindeuten (die Inanspruchnahme von Erziehungsgeld und -urlaub ist sehr hoch und die beiden Maßnahmen werden von der Mehrheit junger Familien positiv beurteilt), so unmißverständlich zeigt die Realität auf der anderen Seite auch, daß nahezu ausschließlich die Mütter von der Möglichkeit des Erziehungsurlaubs Gebrauch machen. Die einseitige Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Frauen führt dazu, daß die Erwerbsbiographie der Väter auch weiterhin durch den Über-

gang zur Elternschaft bei den meisten unberührt bleibt. Die folgenden Zahlen belegen, daß sich die Väter nur in Einzelfällen am Erziehungsurlaub beteiligen:

- Seit Einführung der Maßnahme hat sich zwar die Zahl der Väter, die Erziehungsurlaub genommen haben, absolut gesehen in den alten Bundesländern von 1824 (im Jahr 1987) auf 5564 (im Jahr 1994) verdreifacht, aber der relative Anteil männlicher Erziehungsurlauber ist in diesem Zeitraum nur von 0,7 auf 1,5 Prozent gestiegen.
- Auch die erhebliche Ausweitung der Maßnahme seit 1992 und die Möglichkeit des mehrfachen Wechsels beider Partner hat keine stärkere Nutzung der Maßnahme seitens der Väter bewirkt.
- Ein ähnliches Bild zeigt sich für die neuen Bundesländer: 1991 nahmen dort 235 Väter Erziehungsurlaub und 1994 waren es 485. Relativ gesehen hat sich der Anteil an Erziehungsurlaubern von 0,4 auf 1,3 Prozent erhöht.

Um diesem Phänomen der einseitigen Inanspruchnahme nachzugehen, wird im Rahmen der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ am Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (*ifb*) untersucht, warum die Väter diese angebotene Möglichkeit nicht nutzen: Welche Gründe verbergen sich dahinter, welche Strukturen und äußeren Rahmenbedingungen stehen dem im Wege? Um die Gründe der Nichtinanspruchnahme von Erziehungsurlaub seitens der Väter umfassend zu erforschen, ist es notwendig, komplexe Bedingungsbeziehungen auf verschiedenen Ebenen zu erfassen, z.B. auf der Individualebene subjektive Werthaltungen, Einstellungen und Normorientierungen, auf der Paarebene die innerfamiliäre Rollenstruktur, Rollenerwartungen, Rollenkonflikte und Aspekte der Paarkommunikation. Daneben ist die Einbindung in das soziale Netz zu berücksichtigen, insbesondere Reaktionen bzw. antizipierte Reaktionen auf die Art der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub seitens des sozialen Umfeldes (Herkunftsfamilie, Verwandtschaftssystem, Freundes- und Bekanntenkreis, Arbeitskollegen). Auf der Makroebene spielt insbesondere die Einbindung der Familie in das Erwerbssystem eine Rolle, d.h. in welche Arbeitsstrukturen sind die Eltern vor der Geburt eingebunden und wie stellt sich ihre finanzielle Situation dar. Letztlich müssen in eine solche Fragestellung auch die Strukturen der Arbeitswelt mit einbezogen werden, d.h. es sind Merkmale der jeweiligen Arbeitsplätze, der Arbeitsbeziehungen und der Betriebe der Väter zu erfassen, da die innerbetrieblichen Folgen bzw. deren Antizipation einer Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Väter, einen wichtigen Einfluß auf die Entscheidungsfindung pro oder contra einer Nutzung dieser familienpolitischen Maßnahme durch die Väter haben werden.

Um dieser komplexen Thematik gerecht zu werden, wurde bei der Studie „Väter und Erziehungsurlaub“ ein duales Forschungsdesign verwendet. Im Rahmen einer repräsentativ angelegten quantitativen Teilstudie wurden 1000 junge Väter aus dem „Bamberger Ehepaar-Panel“ und dem „Bamberger NEL-Panel“¹ mit einer standardisierten telefonischen bzw. schriftlichen Befragung nach den Gründen gefragt, warum sie keinen Erziehungsurlaub genommen haben. Zusätzlich wurden in einer qualitativen Teilstudie bei 50 jungen Familien aus drei ausgewählten Bundesländern mittels ausführlicher Interviews die Beweggründe für oder gegen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann erhoben. Darunter waren 24 Familien, in denen auch der Mann Erziehungsurlaub genommen hat. Um die betrieblichen Zusammenhänge und die Sichtweise der Arbeitgeber zu dieser Problematik einzubeziehen, wurden zusätzlich auch 32 Betriebe befragt.

Im folgenden Zwischenbericht wollen wir uns auf die qualitative Teilstudie beziehen, und zwar im ersten Teil zunächst im wesentlichen auf die befragten Familien, in denen der Vater Erziehungsurlaub genommen hat. In Abgrenzung zu den Familien, in denen ausschließlich die Mutter in Erziehungsurlaub gegangen ist, wollen wir aufzeigen, wodurch diese Familien, die die „klassischen“ Rollenklischees durchbrechen, gekennzeichnet sind:

- Weisen sie sozialstrukturelle Besonderheiten auf?
- Wie kam es zum Entscheidungsprozeß, welche Motive führten zu der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater?
- Welche Auswirkungen hatte diese Entscheidung (wie ging es den Vätern in ihrer neuen Rolle, gab es gravierende finanzielle Folgen, welche beruflichen Konsequenzen ergaben sich bzw. werden von der Vätern antizipiert, wie änderte sich die innerfamiliäre Rollenstruktur, welche Auswirkung hatte dies auf die Partnerschaft)?
- Wie war die Reaktion des sozialen Umfeldes?
- Welche Formen der Kinderbetreuung wurden von den Eltern gewählt?
- Wie wird die Entscheidung im Nachhinein von den Eltern bewertet?

Der Anteil an Erziehungsurlaubern verdeutlicht, daß die familienpolitischen Maßnahmen, Erziehungsgeld und -urlaub anscheinend nicht ausreichend sind, um eine größere Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub zu ermöglichen. Die Befunde bisheriger Forschungen deuten darauf hin, daß die Strukturen der Berufswelt eine entscheidende

¹ Das „Bamberger Ehepaar-Panel“ ist die soziologische Teilstudie des Projekts „Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“. Die soziologische Teilstudie wurde von L. A. Vaskovics, die psychologische Teilstudie von K. A. Schneewind geleitet. Die Gesamtstudie wurde vom Bundesministerium für Frauen und Senioren finanziert (zur Untersuchungsanlage vgl. Schneewind, Vaskovics et al. 1992) Das „Bamberger NEL-Panel“ ist eine, in enger Anlehnung daran, durchgeführte Längsschnittuntersuchung bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften (vgl. Vaskovics, Rupp 1995).

Rolle dabei spielen. Die Unverträglichkeit der (männlichen) Berufskarriere mit einer temporären Berufsunterbrechung, die Angst, den Anschluß im Beruf zu verlieren oder gar den Arbeitsplatz, die Unmöglichkeit der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub aufgrund der innerbetrieblichen Strukturen und ähnliche Gründe werden häufig von den Vätern als Legitimation des Verzichts auf eine Familienpause angeführt. Um diese Argumente zu verifizieren, werden wir anhand der durchgeführten Interviews in den Betrieben im zweiten Teil dieses Berichts auch auf die Sichtweise der Arbeitgeber und die Rolle der Betriebe hierbei eingehen.

Dabei gehen wir u.a. folgenden Fragen nach:

- Wie wird in den Unternehmen verfahren, wenn ein Arbeitnehmer Erziehungsurlaub anmeldet, ergeben sich geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Welche Probleme sind aus Sicht der Betriebe mit der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs verbunden?
- Welche Erfahrungen haben Betriebe bisher mit „Wiedereinsteigern“ sammeln können?
- Welche Vorschläge und Änderungswünsche hinsichtlich der Ausgestaltung des Erziehungsurlaubs haben Arbeitgeber und Personalchefs?
- Ergeben sich in Bewertung und konkreter Ausgestaltung des Erziehungsurlaubs Unterschiede nach Art des Betriebs und der Größe?

2 Beschreibung der Stichprobe

Nachdem wir in der qualitativen Teilstudie sowohl junge Familien als auch teilweise die Betriebe, in denen die Väter beschäftigt waren, befragt haben, erfolgt auch die Beschreibung der Stichprobe für beide Bereiche getrennt.

2.1 Stichprobenbeschreibung der ausgewählten Familien

Um einen umfassenden Einblick in das Zusammenspiel der Bedingungsbeziehungen zu erzielen, die dazu führen, daß Väter Erziehungsurlaub beanspruchen bzw. nicht beanspruchen, wurden nur Familien befragt, die bereits „in den Genuß“ der neuen, verbesserten Regelung gekommen sind, d.h. die ein Kind haben, welches nach dem 31. Dezember 1991 geboren wurde (1.1.1992: Inkrafttreten der neuen Erziehungsurlaubsregelung).

Im Zeitraum von Dezember 1995 bis April 1996 konnten insgesamt 99 qualitative Interviews in 50 Familien durchgeführt werden. Strukturiert wurden die Gespräche durch detaillierte Interviewleitfäden, die einerseits eine inhaltliche Fokussierung auf unsere Fragestellung ermöglichten, andererseits aber auch viele Freiräume ließen, um individuell auf den jeweiligen Gesprächspartner einzugehen. Die Eltern wurden jeweils getrennt voneinander befragt, um die subjektiven Beweggründe und die persönlichen Erfahrungen besser herausarbeiten zu können.

Die Dauer der Interviews, die von sechs fachlich qualifizierten und geschulten Interviewerinnen durchgeführt wurden, betrug zwischen 45 Minuten und 2 Stunden, je nach Gesprächsbereitschaft und Kommunikationsbedürfnis des jeweiligen Gegenübers.

Um gegebenenfalls Unterschiede oder Besonderheiten zwischen einzelnen Bundesländern herauszufiltern, wurden die Interviews in den drei Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen durchgeführt. Da es bei qualitativen Interviews wie in der vorliegenden Studie nicht um die Repräsentativität geht, konnten innerhalb der Bundesländer regionale Eingrenzungen vorgenommen werden, was in unserem Fall dazu führte, daß die Gespräche überwiegend im Raum Bamberg, Köln und Dresden sowie deren Umgebung stattfanden. Insgesamt sah die Verteilung der befragten Familien nach Bundesländern und Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater wie folgt aus:

Tabelle 1: Verteilung der Familien nach Bundesländern und Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater

Bundesland	Alle Familien		Familien mit Vater im Erziehungsurlaub		Familien ohne Vater im Erziehungsurlaub	
	%	n	%	n	%	n
Bayern	38	19	21	5	54	14
Nordrhein-Westfalen	34	17	50	12	19	5
Sachsen	28	14	29	7	27	7
Gesamt	100	50	100	24	100	26

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Zur Rekrutierung der Stichprobe:

Bei der Suche nach geeigneten Familien wurden, um ein möglichst breites Spektrum an Personen anzusprechen, verschiedene Wege eingeschlagen:

- Institutionen wurden um Mitarbeit gebeten:
 - Große Arbeitgeber haben einen von uns verfaßten Elternbrief an Erziehungsurlauber/ -innen weitergeleitet.
 - Leiter/-innen von Betreuungseinrichtungen für Kinder im vorschulischen Alter und Kinderärzte wurden gebeten, in ihren Räumen einen entsprechenden Aushang zu machen.
 - Das Väter-Projekt Köln unterstützte unser Anliegen.
 - Die Leiterinnen von Mutter-Kind-Gruppen wurden angeschrieben und gebeten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf unsere Studie aufmerksam zu machen.
 - Pressemitteilungen wurden in verschiedenen Tageszeitungen veröffentlicht und auf verschiedenen Radiosendern durchgegeben.
- Schneeballverfahren:
 - Eltern, die sich bei uns meldeten, wurden befragt, ob sie noch andere Familien in einer ähnlichen Situation kennen.

Die Gespräche wurden mittels Diktiergerät aufgezeichnet und sinngemäß transkribiert, wobei besonders anschauliche Aussagen wörtlich übernommen wurden.

Nähere Bestimmung der Stichprobe

a) Zur Nutzung des Erziehungsurlaubs in den Familien:

Beim Vergleich der beiden Gruppen (Väter mit Erziehungsurlaub; Väter ohne Erziehungsurlaub) bezüglich der Dauer des Erziehungsurlaubs erkennt man nur geringfügige Unterschiede: dieser beträgt knapp 30 Monate bei der partnerschaftlichen Gruppe und 32 Monate bei der traditionellen Gruppe.

Von den 24 männlichen Erziehungsurlaubern nehmen sieben den Erziehungsurlaub allein in Anspruch. Die durchschnittliche Dauer beträgt bei diesen Vätern knapp 31 Monate; der geringste Zeitraum liegt bei zwei Jahren (vgl. Tabelle 2).

Für die 17 Fälle des geteilten Erziehungsurlaubs gilt, daß die Väter im Durchschnitt vier Monate länger im Erziehungsurlaub sind als ihre Partnerinnen (in 5 Fällen ist die Frau länger im Erziehungsurlaub). Abgesehen von einer Familie beanspruchen die Frauen die erste Zeit des Erziehungsurlaubs (4 bis 26 Monate) für sich, ihre Partner die verbleibenden 4 bis 31 Monate. Als Begründung, warum die Frauen in der ersten Zeit Zuhause bleiben, nennen fast alle den Wunsch, das Kind zu stillen. Lediglich zwei Elternpaare nutzen die Möglichkeit eines *mehrmaligen* Wechsels, beide Paare wechseln sich zweimal ab.

Tabelle 2: Nutzung des Erziehungsurlaubs durch den Vater

Fall	Erziehungsurlaub insgesamt (Monate)	davon Mutter (Monate)	davon Vater (Monate)	Anzahl der Wechsel
1	24	0	24	0
2	24	0	24	0
3	24	0	24	0
4	36	0	36	0
5	36	0	36	0
6	36	0	36	0
7	36	0	36	0
8	12	8	4	1
9	12	4 + 3	5	2
10	14	4	10	1
11	24	9	15	1
12	24	8	16	1
13	24	6	18	1
14	26	7 + 12	7	2
15	30	24	6	1
16	36	14	22	1
17	36	14	22	1
18	36	14	22	1
19	36	12	24	1
20	36	12	24	1
21	36	12	24	1
22	36	12	24	1
23	36	26	10	1

24	36	5	31	1
----	----	---	----	---

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Als das häufigsten Modell der Aufteilung des Erziehungsurlaubs zeigt sich bei den von uns befragten Familien, bei denen sich die Partner abwechseln, die Variante, daß diese Familien die gesamte mögliche Dauer beanspruchen, wobei zunächst die Mutter den kleineren Teil Erziehungsurlaub und danach der Vater im Anschluß an der Mutter die verbleibenden 22 oder 24 Monate nimmt.

Allen Anschein nach wollen die Eltern unserer Stichprobe während ihres Erziehungsurlaubs ausschließlich für ihre Familie zur Verfügung stehen. Ansonsten läßt sich die Tatsache nicht erklären, warum so wenig Elternteile die vom Gesetzgeber eingeräumte Möglichkeit nutzen, während des Erziehungsurlaubs bis zu 19 Stunden wöchentlich zu arbeiten. In unserer Stichprobe nimmt eine Frau 12 Monate und ein Mann 24 Monate diese Option in Anspruch.

In fast allen Fällen bezog sich der Erziehungsurlaub auf ein leibliches Kind. Die einzige Adoptivfamilie teilte sich den Erziehungsurlaub.

b) Soziodemographische Angaben:

Von den 50 befragten Familien sind bis auf vier Paare alle verheiratet, bei letzteren handelt es sich um nichteheliche Lebensgemeinschaften.

Die durchschnittliche Kinderzahl pro Familie liegt zum Befragungszeitpunkt bei 1,9 Kindern, die Verteilung der Kinderzahl auf die beiden Familientypen sieht folgendermaßen aus:

Tabelle 3: Verteilung der Kinderzahl

Kinderzahl	Alle Familien		Familien mit Vater im Erziehungsurlaub		Familien ohne Vater im Erziehungsurlaub	
	%	n	%	n	%	n
ein Kind	30	15	37	9	27	7
zwei Kinder	50	25	42	10	58	15
drei Kinder	20	10	21	5	15	4
Gesamt	100	50	100	24	100	26

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Aussagekräftiger im Hinblick auf eine mögliche Korrelation zwischen der Kinderzahl und der Tatsache, daß Väter Erziehungsurlaub nehmen ist die Übersicht, welche die Tabelle 4 auf der folgenden Seite liefert, die ausführlich, fallbezogen aufzeigt, bei welchem Kind der

Vater Erziehungsurlaub nimmt. Dabei wollten wir insbesondere die Hypothese überprüfen, daß Väter eher bereit sind, beim zweiten Kind Erziehungsurlaub zu nehmen.

Tabelle 4: Bei welchem Kind nehmen die Väter Erziehungsurlaub?

Fal l	Kinder insge- samt	Kinder im Haus- halt (HH)	gemeinsame Kinder	Kinder aus vor- heriger Bezie- hung der Frau (im HH)	Kinder aus vor- heriger Bezie- hung des Mannes (im HH)	Anmerkungen
1	1	1	1			
2	1	1	1			
3	1	1	1			
4	1	1	1			
5	1	1	1			
6	1	1	1			
7	1	1	1			
8	1	1	1			
9	2	2	2			jeweils Vater EU ²
10	2	2	2			jeweils Vater EU
11	2	2	2			Wechsel bei Geburt des 2. Kindes
12	2	2	2			
13	2	2	2			
14	2	2	2			
15	2	2	2			
16	2	2	2			
17	2	2	2			
18	3	3	1	2 (2)		
19	3	3	3			Hausmann seit 1. Kind
20	3	1	1		2 (0)	
21	3	3	3			Zwillinge (Ki. 2 u. 3)
22	3	3	3			
23	3	2	1	1 (1)	1 (0)	
24	5	3	1	2 (2)	2 (0)	

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Wie aus der obigen Tabelle ersichtlich wird, ist es uns aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Familienkonstellationen (bezüglich der Kinderzahl) bei der geringen Stichprobe nur schwer möglich, zuverlässige Aussagen über einen Zusammenhang zwischen der Kinderzahl und Vätern mit Erziehungsurlaub zu machen. Die folgenden Feststellungen müssen deshalb, solange keine repräsentative Studien hierzu vorliegen, sehr vorsichtig behandelt werden. In mehr als der Hälfte der Fälle (13 von 24) nehmen Väter für ihr erstes Kind Erziehungsurlaub; d.h. entweder ist es das erste Kind für beide Elternteile oder aber das erste Kind des Mannes (zum Teil befanden sich die Väter zum Befragungszeitpunkt bereits wieder für ein weiteres Kind im Erziehungsurlaub bzw. haben nach dem ersten Kind ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben). Bei ihrem zweiten Kind nimmt ein Drittel der Väter Erziehungsurlaub (8 von 24). In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich

² EU steht im folgenden häufig als Abkürzung für Erziehungsurlaub

hierbei um des zweite gemeinsame Kind des Paares, wobei der Mann beim ersten Kind keinen Erziehungsurlaub nahm (6 von 8 Fällen). In einer weiteren Familie nimmt der Vater den Erziehungsurlaub für das zweite und dritte Kind (Zwillinge). Etwas diffiziler ist die Angelegenheit im Fall 23 der Tabelle. Im Haushalt der Familie lebten zwei Kinder, wobei das ältere Kind aus einer früheren Beziehung der Frau kommt. Der Vater nimmt hier für das erste gemeinsame Kind, welches zugleich sein zweites Kind ist, den Erziehungsurlaub. Bei ihren dritten Kindern nehmen noch 13% der Väter (3 von 24) erstmalig den Erziehungsurlaub.

Insgesamt zeigt sich eine große Heterogenität, die darauf hindeutet, daß die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub durch den Vater nicht nur beim ersten oder zweiten Kind erfolgt, sondern je nach individueller familialer Konstellation unterschiedlich gehandhabt wird. Über die Größenordnungen, wie oft diese Konstellationen in der Realität vorkommen, können wir allerdings aufgrund unserer kleinen Stichprobe keine allgemein verbindlichen Aussagen machen.

Das Alter der Eltern, die sich den Erziehungsurlaub teilen liegt mit 34,8 Jahren bei den Frauen und 35,4 Jahren bei den Männern im Durchschnitt höher als das der Ehepaare in welchen ausschließlich die Frauen Erziehungsurlaub haben (Frauen 31,2 Jahre; Männer 33,1 Jahre). Über die genauen Verteilung der Altersstruktur gibt die folgende Tabelle Auskunft:

Tabelle 5: Altersstruktur

Alter	Alle Befragte		Väter mit EU		Väter ohne EU		Mütter z.T. EU		Mütter alleine EU	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
unter 30 Jahre	16	16	12	3	19	5	4	1	27	7
30 bis unter 35	47	47	38	9	50	13	42	10	58	15
35 bis unter 40	28	28	33	8	23	6	46	11	11	3
40 J. und älter	9	9	17	4	8	2	8	2	4	1
Mittelwert in Jahren	33,6		35,4		33,1		34,8		31,2	
Gesamt	100	100	100	24	100	26	100	24	100	26

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Die Vermutung, daß Väter zum Antrittszeitpunkt ihres Erziehungsurlaubs länger im Berufsleben stehen als Väter ohne Erziehungsurlaub und durch die Geburt ihres Kindes die Gelegenheit nutzen wollen, eine Zeitlang zu pausieren, kann anhand der Stichprobe nicht belegt werden. Beide Gruppen von Männern waren vor der Geburt des letzten Kindes ca. zehn Jahre erwerbstätig und hatten damit bereits einschlägige Berufserfahrung. Auch zwischen den beiden Müttergruppen gibt es diesbezüglich keinerlei Differenzen; korrespondierend mit dem geringeren Alter der Frauen beträgt ihre durchschnittliche Erwerbstätigkeit vor der Geburt des letzten Kindes knapp acht Jahre.

Wie bereits angesprochen, sind die beiden Elternteile in Familien, in welchen die Väter Erziehungsurlaub nehmen zwei bis drei Jahre älter als die Vergleichsgruppe. Beide Gruppen können jedoch jeweils auf eine gleich lange Erwerbstätigenphase zurückblicken. Dies läßt vermuten, daß die Familien mit männlichen Erziehungsurlaubern eine längere Ausbildungsphase beanspruchen und damit auch einen höheren Bildungsgrad erreicht haben.

Bei den Schulabschlüssen fällt insgesamt betrachtet der überdurchschnittlich hohe Anteil an Personen mit Abitur auf (vgl. Tabelle 6). Die schulische Bildung, differenziert nach Geschlecht und Form der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs, ist besonders bei einer Gruppe deutlich höher: Frauen, deren Männer Erziehungsurlaub nehmen. Alle diese Frauen können mindestens einen Realschulabschluß aufweisen. Während 62% aller befragten Personen Abitur haben, liegt der Anteil bei diesen Frauen bei 76%; damit korrespondierend können 71% von ihnen einen akademischen Ausbildungsabschluß vorweisen. Verglichen mit der Kontrollgruppe haben diese Frauen einen höheren Schulabschluß, einen höheren Ausbildungsabschluß und sind häufiger in der Position von leitenden Angestellten und Beamten zu finden.

Tabelle 6: Schulabschluß

Schulabschluß	Alle Befragte		Väter mit EU		Väter ohne EU		Mütter z.T. EU		Mütter alleine EU	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Hauptschule	12	12	13	3	20	5	.	.	16	4
Realschule	26	25	29	7	20	5	21	5	32	8
Abitur	62	61	58	14	60	15	79	19	52	13
Gesamt	100	98	100	24	100	26	100	24	100	26

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Vergleicht man die formale Ausbildung der beiden Vätergruppen miteinander, so ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Abitur

haben annähernd gleich viele Väter, bei den Abschlüssen Hauptschule und Realschule ergibt sich eine leichte Verschiebung in Richtung höheren Schulabschluß zugunsten der Väter mit Erziehungsurlaub. Ebenso verhält es sich beim beruflichen Ausbildungsabschluß: beim akademischen Abschluß gibt es nur geringfügige Unterschiede, einen Fachabschluß haben etwas mehr Väter mit Erziehungsurlaub, eine abgeschlossene Lehre dagegen mehr Väter ohne Erziehungsurlaub. Die beruflichen Positionen sind auch annähernd gleich verteilt, wobei sich jedoch leichte Tendenzen konstatieren lassen. Väter ohne Erziehungsurlaub waren etwas häufiger in Positionen als leitende Angestellte und Beamte zu finden. Da es sich auch bei den Beamten eher um höhere Positionen handelt, könnte dies darauf hinweisen, daß Väter mit gehobeneren Positionen weniger häufig Erziehungsurlaub nehmen, da für sie weniger leicht eine qualifizierte Vertretungskraft organisiert werden kann (siehe dazu auch Kapitel 4. über die Aussagen von Arbeitgebern zum Thema Erziehungsurlaub). Väter mit Erziehungsurlaub sind dagegen etwas häufiger bei den Kategorien Arbeiter und mittlerer Angestellter anzutreffen.

Zumindest für unsere kleine Stichprobe zeigt sich die Tendenz, daß allem Anschein nach der Schul- bzw. der Ausbildungsabschluß der Frauen der bedeutendste Indikator für die Form der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Eltern ist.

Bezogen auf die Berufstätigkeit wurden insgesamt betrachtet in dieser kleinen Studie eine Vielzahl von Berufen erfaßt:

Bei den Vätern mit Erziehungsurlaub reicht die Palette vom Gabelstaplerfahrer über den Schuhmachermeister bis hin zum promovierten Chemiker. Von allen Akademikern kann die Hälfte den sogenannten sozialen Berufen wie z.B. Lehrer oder Diplom-Sozialpädagoge zugeordnet werden.

Die Partnerinnen dieser Männer haben Berufe, die von der Sekretärin über die Lehrerin bis zur angehenden Professorin reichen. Die größte Gruppe bei den Akademikerinnen bilden die (angehenden) Lehrerinnen; die Berufserfahrung bei der Geburt liegt zwischen 0 und 13 Jahren.

Bei der Kontrollgruppe sind die Berufe ähnlich vielgestaltig: Vom angelernten Arbeiter bis zum Professor für Kirchenmusik bei den Vätern, von der angelernten Fabrikarbeiterin bis zur Diplom-Mathematikerin bei den Frauen.

Die folgenden Tabelle bietet eine Übersicht über die berufliche Position der Befragten vor der Geburt des jüngsten Kindes.

Tabelle 7: Berufliche Position vor der Geburt des letzten Kindes

--	--	--	--	--	--

berufliche Position	Alle Befragte		Väter mit EU		Väter ohne EU		Mütter z.T. EU		Mütter alleine EU	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
nicht berufstätig	12	12	4	1	15	4	8	2	19	5
Arbeiter(in)	19	19	38	9	27	7	4	1	8	2
einfache(r)/mittl. Angestellte(r)	32	32	29	7	19	5	33	8	46	12
leitende(r) Angestellte(r)	19	19	17	4	23	6	25	6	12	3
Beamte(r)	18	18	12	3	15	4	29	7	15	4
Gesamt	100	98	100	24	100	26	100	24	100	26

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

An dieser Stelle muß nochmals darauf hingewiesen werden, daß die hier beobachteten Zusammenhänge aufgrund der Stichprobengröße nicht als allgemein gültig, sondern eher als Tendenz, angesehen werden können. Um verallgemeinerbare Aussagen zu erhalten, bedürfte es einer repräsentativ angelegten Studie.

2.2 Beschreibung der Stichprobe der Betriebe

Insgesamt wurden Vertreter von 32 Betrieben in drei Bundesländern befragt. Die Befragung erfolgte anhand leitfadensorientierter qualitativer persönlicher Interviews im Zeitraum Februar bis April 1996. Insgesamt folgten diese „Arbeitgeber-Interviews“ der methodischen Struktur der Partnerbefragung, die bereits erläutert wurde.

Die Auswahl der Betriebe erfolgte aufgrund der durchgeführten Partnerinterviews. Befragt werden sollten die Arbeitgeber der interviewten Väter. Nach jedem Interview mit einem Vater wurde das Einverständnis des Mannes eingeholt, auch mit seinem Betrieb Kontakt aufzunehmen. Die Verteilung der Arbeitgeber-Interviews orientierte sich dann - ausgehend von den drei ausgewählten Bundesländern - an einer Quotierung „Arbeitgeber mit Vater im Erziehungsurlaub“ sowie „Arbeitgeber ohne Vater im Erziehungsurlaub“. Ein geringer Teil der Arbeitgeberinterviews wurde mit Betrieben geführt, die zusätzlich in die Stichprobe aufgenommen wurden und bei denen kein Zusammenhang mit den Partnerinterviews bestand. Vor allem aufgrund der geringen Zustimmung der befragten Väter, auch ihre Arbeitgeber mit in die Befragung aufnehmen zu lassen, wurde dieser Schritt notwendig.

In den insgesamt 32 Betrieben wurde jeweils ein Vertreter der Arbeitgeberseite befragt. Soweit es sich um mittelständische Privatunternehmen handelte, wurde das Gespräch überwiegend mit dem Inhaber geführt. Bei größeren Privatunternehmen sowie bei den Betrieben des öffentlichen Dienstes wurden die Interviews überwiegend mit dem zuständigen Personalchef geführt bzw. mit jenen Mitarbeitern, die von der Geschäftsleitung mit Fragen des Erziehungsurlaubs verantwortlich betraut waren. Bei neun Betrieben wurde zusätzlich zu den Ansprechpartnern auf Arbeitgeberseite noch ein Vertreter der Mitarbeiter befragt, bei einem Unternehmen wurde nur ein Vertreter der Mitarbeiter befragt.

Insgesamt wurden daher in den 32 Betrieben 41 Interviews mit Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer geführt. Die folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Interviews:

Tabelle 8: Verteilung der „Arbeitgeber“- Interviews

Befragte Betriebe	Bayern	NRW	Sachsen	Gesamt
Arbeitgeber mit Vater im Erziehungsurlaub	9	6	2	17
Personalvertretung mit Vater im Erziehungsurlaub	3	1	.	4
Arbeitgeber ohne Vater im Erziehungsurlaub	9	4	1	14
Personalvertretung ohne Vater im Erziehungsurlaub	3	.	3	6
Gesamtzahl der durchgeführten Interviews	24	11	6	41

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Die geringe Zahl der befragten Personalvertretungen ist vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Knapp ein Viertel der zur Verfügung stehenden Betriebe verfügte über keine Personalvertretung.
- Bei anderen fühlten sich die Personalvertreter nicht zuständig für Fragen des Erziehungsurlaubs oder lehnten generell ein Gespräch ab.
- Bei einem Teil der in Frage kommenden Personalvertretungen erfolgte die Zustimmung zum Gespräch - trotz einer angemessenen Vorlaufzeit - erst nach Beendigung der Interviewphase.

Die Auswahl der Betriebe kann aufgrund der Stichprobengewinnung keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Insgesamt erweisen sich die Betriebe in Struktur und Einstellung jedoch als durchaus heterogen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Struktur der befragten Betriebe:

Tabelle 9: Struktur der befragten Betriebe

Bundesländer	Öffentl. Dienst	Privatunternehmen	Gesamt
Bayern	9	9	18
NRW	4	3	7
Sachsen	3	4	7
Gesamtzahl befragter Betriebe	16	16	32

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

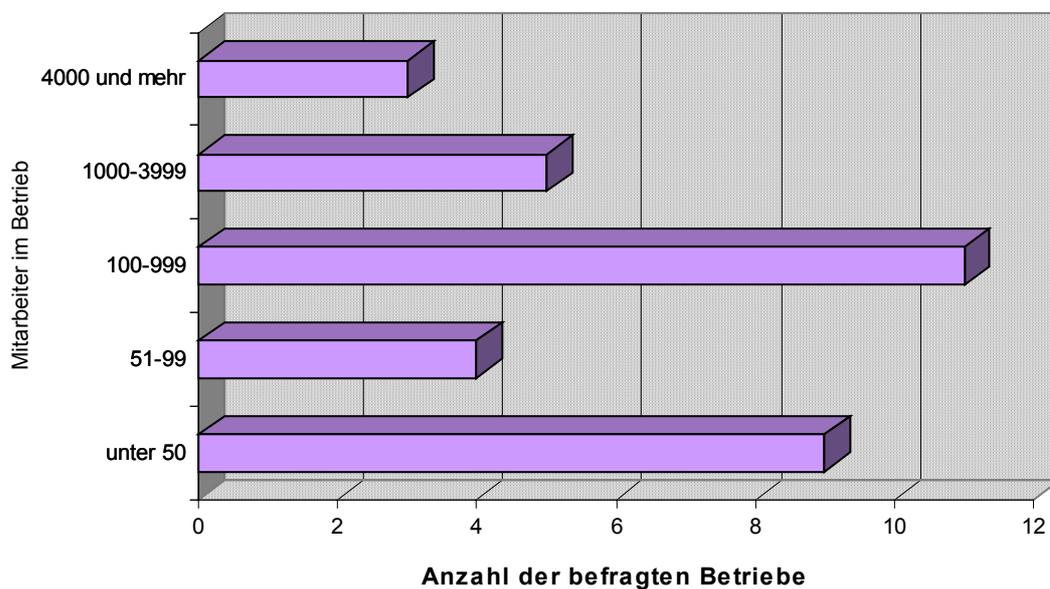
Unter den 32 befragten Unternehmen waren 19 „Großbetriebe“, bei den restlichen 13 handelt es sich um kleine oder mittelständische Betriebe.

Als „Privatunternehmen“ wurde ein Betrieb definiert, wenn er aufgrund der formalen Struktur deutlich privatwirtschaftlich institutionalisiert war (Handwerk, GmbH etc.) oder dies aus den Angaben der Befragten hervorging.

Dem „Öffentlichen Dienst“ wurde ein Betrieb zugeordnet, wenn es sich dabei um eine öffentliche Einrichtung handelte (Hochschule, Kommunalverwaltung etc.) bzw. um Einrichtungen, die sich an den Vorgaben des öffentlichen Dienstes orientieren oder nach den Angaben der Befragten eine entsprechende Struktur aufweisen (Kirchliche Einrichtungen, Bahn AG etc.).

Als „klein“ wurde ein Betrieb bis zu einer Größe von 100 Mitarbeitern definiert. Bis auf eine Ausnahme (Hochschule) handelte es sich dabei um mittelständische Privatunternehmen. Als „groß“ wurde ein Betrieb ab einer Mitarbeiterzahl von 101 an definiert. Die Zahl der Mitarbeiter der entsprechenden 19 Betriebe reichte dabei von 140 bis über 18.000 Mitarbeiter. Dabei handelte es sich überwiegend um Unternehmen des öffentlichen Dienstes bzw. um Betriebe, die an den öffentlichen Dienst angelehnt waren (Hochschulen, Bundesbahn, etc.). Bei zwei dieser mitarbeiterstarken Betriebe handelte es sich um privatwirtschaftliche Unternehmen aus der Produktionsbranche.

Abbildung 1: Verteilung der Betriebe nach Anzahl der Mitarbeiter



Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

Bereits aufgrund der strukturellen Verteilung wird deutlich, daß der öffentliche Dienst - im Gegensatz zur privaten Wirtschaft - offenbar günstigere Rahmenbedingungen bietet, damit Väter den Erziehungsurlaub nutzen. Insgesamt gehörten rund zwei Drittel der von uns befragten Betriebe mit männlichen Mitarbeitern im Erziehungsurlaub dem öffentlichen Dienst an. Bis auf zwei Ausnahmen wiesen diese Betriebe zudem die stärksten Mitarbeiterzahlen auf. Von den insgesamt 16 Betrieben mit männlichen Mitarbeitern im Erziehungsurlaub hatte überdies die Hälfte bereits vorher Erfahrung mit einem anderen Vater oder mehreren Vätern im Erziehungsurlaub sammeln können. Nach den Unterlagen der Betriebe hatten die wenigsten dieser Väter den Erziehungsurlaub ganz in Anspruch genommen. Fast alle nutzten nur einen Teil, häufig maximal die Hälfte des Erziehungsurlaubs, für sich.

3 Väter im Erziehungsurlaub

Obwohl derzeit fast alle anspruchsberechtigten jungen Familien den Erziehungsurlaub nutzen und diese familienpolitische Maßnahme nicht zuletzt durch die Ausweitung des Gewährleistungszeitraums auf drei Jahre mittlerweile eine hohe Akzeptanz genießt, geht dies, wie statistische Daten belegen, an den Vätern nahezu spurlos vorüber: Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, sind nach wie vor eine Ausnahmeerscheinung. Um so spannender erschien es uns, in Erfahrung zu bringen, welche Väter sich daran beteiligen, welche Motive sich hinter dieser Entscheidung verbergen und welche Konsequenzen daraus resultieren.

Wir gehen im folgenden Kapitel zunächst auf den Entscheidungsprozeß ein, d.h. wie es dazu kam, daß der Vater Erziehungsurlaub genommen hat. Anschließend beschreiben wir, welche Auswirkungen diese Entscheidung im Hinblick auf verschiedene Lebensbereiche hat.

Wenn Paare klassische Rollenklischees durchbrechen, wird vermutlich auch das soziale Umfeld in irgendeiner Form darauf reagieren. Welche Reaktionen erfolgen, wird im Anschluß an die Folgen der Entscheidung thematisiert.

Wichtig erschien uns auch, um das Bild abzurunden, eine abschließende retrospektive Beurteilung der Väter über ihre Zeit im Erziehungsurlaub zu erfassen, d.h. wir werden die Meinung der Betroffenen dazu wiedergeben.

3.1 Moderne Paare - Neue Väter? Motive, die dazu führen, daß Väter Erziehungsurlaub nehmen

Wie wir bereits darlegten, sind Väter im Erziehungsurlaub nach wie vor noch eine Ausnahme. Daher richteten wir unsere Aufmerksamkeit bei den befragten Eltern zuerst darauf, welche Motive und Bedingungen dazu führen, daß diese Paare den „traditionellen Weg“ verlassen und der Vater zugunsten der Familie eine Berufspause einlegt, wobei unser besonderes Interesse auch darin bestand, den Entscheidungsprozeß anhand der Aussagen beider Partner nachvollziehen zu können.

3.1.1 DER ENTSCHEIDUNGSPROZESS

Wann wurde die Idee den Erziehungsurlaub zu teilen erstmals thematisiert?

In den 24 von uns interviewten Familien in denen sich die Väter am Erziehungsurlaub beteiligten, entstand die Idee einer partnerschaftlichen Teilung - wobei es sich hierbei zunächst nur um die Idee und nicht die endgültige Festlegung handelt - zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten:

a) Vor der Schwangerschaft

Bei einem Drittel der Paare (8 von 24) war, wenn auch zum Teil implizit, bereits vor Eintritt der Schwangerschaft klar, daß der Mann im Falle einer Elternschaft auch Erziehungsurlaub nehmen würde.

„Es hätte mich sehr überrascht, wenn er gesagt hätte, ichnehm' keinen Erziehungsurlaub.“ (Mutter mit Partner im EU).

„Ich habe mich sehr auf das Kind gefreut, es war schon immer mein Wunsch, ein eigenes Kind zu haben und mir war klar, daß ich auch eine Zeitlang ganz bei den Kindern bleiben wollte.“ (Vater mit EU).

Bei drei dieser acht Elternpaare war bereits nach der Geburt ihres ersten Kindes klar, daß der Mann bei einem weiteren Kind zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs nehmen wird.

„Das war 'ne klare Sache. Wenn ein zweites Kind, dann gehe ich in Erziehungsurlaub oder sonst gibt's eben kein zweites Kind. Das war lange vorher ausgemacht und mußte dann nicht mehr noch lange diskutiert werden.“ (Vater mit EU).

b) Während der Schwangerschaft

Bei den meisten Paaren (14 von 24) kam die Idee der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann zu verschiedenen Zeitpunkten während der Schwangerschaft auf: Zum Teil mit der Feststellung der Schwangerschaft, zum Teil auch erst im weiteren Verlauf der Schwangerschaft. Im wohl kurzfristigsten Fall entstand die Idee erst während der Mutterschutzfrist vor der Entbindung.

„Und schon vor der Geburt, also in den 6 Wochen Mutterschutz fiel mir schon die Decke auf den Kopf. Also das war ganz schlimm vor der Geburt. Ich bekam richtige Depressionen, das hing schon auch mit der Schwangerschaft zusammen. Aber so die Vorstellung, so die ganze Zeit im Haushalt zu sein, das fand ich schlimm. Und ich wollte wieder arbeiten. Aber andererseits hatten wir so lange auf dieses Kind gewartet. ... Und da hat er gesagt, wenn du jetzt schon Depressionen hast, wie soll das dann im Erziehungsurlaub werden?“ (Mutter mit Partner im EU).

Der Mann hat sich daraufhin entschlossen, den Erziehungsurlaub alleine zu nehmen, beim ersten von insgesamt drei Kindern erst nur vier Monate, jetzt ist er bereits seit zehn Jahren Hausmann und Vater. Einige Eltern dieser Gruppe hatten sich vor der Schwangerschaft noch keine Gedanken zum Thema Erziehungsurlaub gemacht, da sie eigentlich noch kein oder kein weiteres Kind geplant hatten.

c) Nach der Entbindung

Eine absolute Minderheit stellte eine letzte Gruppe dar, in der es sich erst nach der Geburt des Kindes ergab, daß der Vater (auch) Erziehungsurlaub nimmt (2 von 24). In einem Fall - als Beispiel - war ursprünglich geplant, daß der Sohn bis zum Kindergarteneintritt ganztags von einer Tagesmutter betreut wird, damit beide Elternteile

ihrer bisherigen Erwerbsarbeit nachgehen können. Da die Betreuung durch die Tagesmutter jedoch für die Eltern nicht befriedigend geregelt werden konnte und sich keine andere adäquate Alternative bot, hat sich der Vater bereit erklärt, Erziehungsurlaub zu nehmen.

Insgesamt zeigt sich, daß bei diesen 24 Paaren die Beteiligung des Vaters am Erziehungsurlaub nur in Ausnahmefällen durch einen spontanen Entschluß nach der Geburt des Kindes zustande kam. In der Regel wird somit diese Entscheidung schon in einem frühen Stadium der Familienplanung getroffen und nimmt zum Teil auch auf die Entscheidung für ein (weiteres) Kind Einfluß.

Wessen Idee war es, den Erziehungsurlaub zu teilen?

Mit unserer nächsten Frage wollten wir erfassen, von welchem der beiden Partner die Initiative dazu ausgeht, daß der Vater (auch) Erziehungsurlaub nimmt: Ist es der ausdrückliche Wunsch des Vaters? Oder nimmt der Mann den Erziehungsurlaub nur aufgrund des Drängens seiner Partnerin?

a) Gemeinsamer Konsens

In gut der Hälfte der Fälle (13 von 24) konnte keiner der beiden befragten Elternteile im Laufe des Interviews mehr angeben, von wem die Idee der Teilung ursprünglich ausging. Es bestand von vornherein Konsens darüber, so daß in der Regel auch keine langen Diskussionen stattfanden.

b) Initiative des Vaters

In gut einem Drittel der Fälle (9 von 24) ging die Idee vom Mann aus, wobei sich unterschiedliche Vorgehensweisen der Männer herauskristallisierten:

Manch einer mußte seinen Wunsch mehr oder weniger forsch gegen die Einstellung seiner Frau, daß das „Sache der Frau“ sei durchsetzen. Andere Mütter leisteten weniger hartnäckigen Widerstand, da sie sich fragten:

„Mit welchem Recht kann ich das [Erziehungsurlaub] für mich ganz in Anspruch nehmen und er nicht?“ (Mutter mit Partner im EU).

Es gab aber auch Männer, die zwar von sich aus den Wunsch nach Partizipation am Erziehungsurlaub äußerten, diesen jedoch etwas zurückhaltender formulierten:

„Aber erst einmal ganz vorsichtig.... Weil ich auch schon so ein bißchen Bammel hatte vor dem Schritt dann da 'rauszugehen und dann noch drei auf einmal und daß mir das alles über den Kopf wächst.“ (Vater mit EU).

c) Initiative der Frau

Schließlich gab es noch zwei Fälle (von 24), in welchen die Teilung des Erziehungsurlaubs auf den ausdrücklichen Wunsch der Frau zurückging. Eine Mutter erklärte zum Beispiel ihrem Mann „*aber du nimmst auch Erziehungsurlaub*“, wobei für den Mann auch schon vorher klar war, daß er sich an der Erziehung und Betreuung seines Kindes beteiligen möchte. Etwas anders verhielt es sich hingegen bei einer weiteren Familie:

„Ich hab' das ein bißchen gesteuert. Letztendlich war ich diejenige, die es am meisten betrifft: ich muß die Familie irgendwie ernähren und mußte das alles irgendwie organisieren und wahrscheinlich bin ich auch von der Mentalität her so, daß ich gewöhnt bin, das alles ein bißchen im Griff zu haben.... Daß ich gesagt hab': Entweder du bist bereit das Kind zu betreuen wenn's denn so sein soll, oder wir können kein Kind kriegen.“ (Mutter mit Partner im EU).

Wie kam es zu der endgültigen Aufteilung?

Wie bisher aufgezeigt, verlief der Entscheidungsprozeß über die Partizipation des Vaters am Erziehungsurlaub bei den interviewten Familien weitgehend konfliktfrei und wurde mehrheitlich als gemeinsamer Konsens begriffen oder seitens der Väter initiiert. Im weiteren wollen wir der Frage nachgehen, wie es zu der endgültigen Festlegung des Wechselzeitpunktes und der Dauer der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs kommt und von welchen Faktoren die tatsächliche Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs beeinflußt wird.

Die Antworten belegen deutlich, daß in den häufigsten Fällen exogene Faktoren, wie zum Beispiel die Erwerbstätigkeit der Frau oder des Mannes, die Aufteilung des Erziehungsurlaubs bestimmten.

Häufig wurden Kriterien genannt, die im Zusammenhang mit **der Erwerbstätigkeit der Mütter** standen. So hätte z.B. in einem Fall die Frau bei einer länger als 17-monatigen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs eine bestimmte Prämie ihres Arbeitgebers nicht mehr in voller Höhe erhalten. In einem anderen Fall hätte eine Beamtin laut einer beamtenrechtlichen Bestimmung mit beruflichen Nachteilen zu rechnen gehabt, wenn sie länger als 12 Monate mit ihrer Erwerbstätigkeit ausgesetzt hätte. Wenn Lehrerinnen (und Lehrer) ihre Unterrichtstätigkeit unterbrechen, dann können sie nur dann an „ihre“ Schule zurück, wenn sie nicht länger als ein Schuljahr aussetzen; dauert die Unterbrechung länger, so haben sie zwar einen Anspruch auf eine gleichwertige Arbeitsstelle, können jedoch im gesamten Regierungsbezirk eingesetzt werden. Um diese Versetzung zu vermeiden, nahm eine Mutter zwölf Monate Erziehungsurlaub (das Kind wurde in den Sommerferien geboren), ihr Mann nahm „alles was drin ist“. In einer weiteren Familie hatte die Frau ursprünglich geplant, alleine

zwölf Monate in Erziehungsurlaub zu gehen. Da jedoch in ihrer Firma eine „wichtige Phase“ war, hat sie ihre Freistellung nach sieben Monaten abgebrochen, ihr Mann konnte die restlichen fünf Monate nehmen. Neben den beruflichen Rahmenbedingungen, in denen die Familien eingebunden waren, spielten z.T. auch die Berufsbiographie und die Arbeitsplatzsicherung eine Rolle: Da sie eine befristete Stelle hatte, wollte eine Akademikerin nicht zu lange aussetzen (12 Monate Erziehungsurlaub). Obwohl der Mann eine gleichmäßige Aufteilung favorisierte, hat er doch 24 Monate Erziehungsurlaub genommen, um seine Frau für ein Jahr in die USA zu begleiten und anschließend noch das neu gekaufte Haus zu renovieren. In einem anderen Fall wollte eine Frau den Anschluß im Beruf nicht verlieren. Bedingt durch die Auflagen der Arbeitgeber unterbrach jeder Elternteil für sieben Monate seine Erwerbstätigkeit. Die letzten zwölf Monate nahm die Frau wieder Erziehungsurlaub, wobei sie in dieser Zeit einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachging.

In den Fällen in unserer Stichprobe, in welchen die Männer alleine Erziehungsurlaub nehmen, hätte eine Frau nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wahrscheinlich nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, eine andere wollte generell nicht mehr pausieren und auch keiner Tagesmutter die Betreuung ihres zweiten Kindes überlassen. Im dritten Fall gab es nicht überwindbare Komplikationen mit der Tagesmutter, und da die Frau auch nicht kurzzeitig aus ihrem Beruf aussteigen wollte, hat der Mann die verbleibenden 24 Monate Erziehungsurlaub genommen. In einer weiteren Familie wollte die Frau keinen Erziehungsurlaub nehmen, der Mann hingegen so lange wie möglich. Da nach Beendigung der Erziehungsgeldzahlungen die finanzielle Situation der Familie zu angespannt gewesen wäre, ist der Vater nach 24 Monaten wieder in seinen Beruf zurückgekehrt.

Diese Beispiele illustrieren sehr klar, daß sehr vielfältige, individuell unterschiedliche äußere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt der Mütter dazu geführt haben, daß eine partnerschaftliche Nutzung realisiert wurde.

Auf der anderen Seite wurden aber auch Begründungen genannt, die mit der **beruflichen Situation des Mannes** in Zusammenhang standen. Beispielsweise befanden sich zwei Väter bei der Geburt ihres jüngsten Kindes in einer Umschulung und nahmen nach Abschluß dieser Maßnahme den Erziehungsurlaub, „... um die Arbeitslosigkeit rauszuzögern...“ (Vater mit EU).

Ein anderer Vater mußte statt der geplanten 18 Monate 22 Monate Erziehungsurlaub nehmen, da ihm gerade zu diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Obwohl er gerne länger Erziehungsurlaub genommen hätte, hat ein Vater nach vier Monaten des Zuhause-seins seine

Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen, da ihm eine neue Arbeitsstelle angeboten wurde, welche sofort zu besetzen war.

Es gab jedoch auch **andere Gründe**, die zu einer bestimmten zeitlichen Aufteilung führten. So wurde z.B. der Zeitpunkt des Wechsels in zwei Familien vom Abstillen des Kindes abhängig gemacht. Aus Gründen der Gleichberechtigung wollte sich ein Ehepaar den Erziehungsurlaub gerecht aufteilen. Da der Frau jedoch 18 Monate für sich zu lang erschienen, sollte jeder nur 14 Monate beim Kind bleiben. Im Endeffekt hat der Mann seine „Hälfte“ aufgrund der positiven Erfahrungen zweimal verlängert und blieb schließlich 22 Monate Zuhause. In einer Familie sollte der Erziehungsurlaub für das erste Kind halbiert werden. Da kurz vor dem Wechselzeitpunkt das zweite Kind geboren wurde, entschied sich das Paar dafür, daß der Mann statt der geplanten 18 Monate 24 Monate Erziehungsurlaub nimmt; d.h. er war für das zweite Kind 24 Monate alleine im Erziehungsurlaub.

3.1.2 MOTIVE FÜR DIE (NICHT-) INANSPRUCHNAHME DES ERZIEHUNGSURLAUBS

Motive für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs: Perspektive der Väter

Mit der Frage nach den Motiven für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs wollen wir differenziert die subjektiven Hintergründe herausarbeiten, die Väter zu diesem doch noch ungewöhnlichen Schritt veranlassen. Im Verlauf der Interviews stellte sich heraus, daß es in der Regel nicht ein einzelnes Motiv gibt, sondern vielmehr das Zusammentreffen mehrerer Faktoren bestimmend ist. Besonders deutlich wird diese Verkettung von Motiven in der folgenden Aussage:

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

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

a) Äußerungen, die sich auf die Vater-Kind-Beziehung beziehen

Die unter dieser Kategorie subsumierten Nennungen lassen den Blick auf zwei Perspektiven zu. Zum einen sind dort Väter zu nennen, welche mehr von ihrem Kind haben wollen als dies hinlänglich der Fall ist. Ihnen ist es wichtig, eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und wirklich von Anfang an die Entwicklung ihres Kindes aktiv mitzuerleben. Interessanterweise scheinen hier Erfahrungen in der

eigenen Herkunftsfamilie eine Rolle zu spielen, da zum Teil diese Einstellung von den Befragten in einem direkten Zusammenhang mit den Kindheitserlebnissen im eigenen Elternhaus in Zusammenhang gebracht wird. Teilweise möchten die Väter auch nachholen, was sie bei ihrem ersten Kind/ihren ersten Kindern versäumt haben.

Andere Väter argumentieren eher aus der Perspektive des Kindes. Sie sind der Ansicht, daß es für die Entwicklung eines Kindes wichtig ist, wenn es in den ersten Jahren einen intensiven Kontakt zum Vater aufbauen kann; dies setzt ein gewisses Maß an Quantität der Vater-Kind-Interaktionen voraus, was durch die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs gegeben ist.

Zur Veranschaulichung dieser Kategorie dienen folgende Aussagen:

„Für mich war es nie eine Frage. Ich wollte einfach mehr von dem Kind haben als abends eine Stunde. Wenn ich es jetzt im Nachhinein betrachte, was ich davon gehabt hätte, wenn ich das nicht gemacht hätte,..., jeden Abend nur eine Stunde und am Wochenende dann voll, ich denk' das wäre mir einfach zu wenig gewesen.“ (Vater mit EU).

„Mein Vater war ziemlich abwesend.“ (Vater mit EU).

„Ich möchte Kinder haben und für diese auch da sein.“ (Vater mit EU).

„Ich möchte meinem Sohn etwas Gutes tun, indem ich mich um ihn kümmere.“ (Vater mit EU).

b) Äußerungen, die sich auf die berufliche Situation des Befragten oder seiner Partnerin beziehen

Die Gespräche zeigen, daß für viele Väter, ebenso wie bei Müttern, der Erziehungsurlaub eine Möglichkeit darstellt, um Streß, Ärger oder Langeweile im Beruf zu entgehen. Für sie stellt der Erziehungsurlaub insbesondere eine willkommene Abwechslung in der Alltagsroutine dar, was sich sehr deutlich in ihrem Antwortverhalten widerspiegelt:

„Daß ich auch meine Ruhe hab' mal eineinhalb Jahre und nicht tagtäglich für den Job raus muß, sondern auch mal sag': O.k., schöner Tag, geh' ich einfach mal im Park spazieren. Und mich erholen kann ein bißchen, ohne Urlaub zu nehmen und mich halt mehr um die Kinder kümmern kann komplett.“ (Vater mit EU).

„Ziemlich lauer Job; das hat mich nicht so ausgefüllt. Und von den Kollegen, vom ganzen Umfeld, das war nicht so berauschend. Das bot sich irgendwie an, da mal 'rauszukommen, mal Abstand zu bekommen. Weil so auf Dauer irgendwie wär' ich da schon unglücklich geworden.“ (Vater mit EU).

Die von uns befragten Erziehungsurlauber genießen zum Teil regelrecht ihre Freiheiten, die mit dem Erziehungsurlaub verbunden sind. Letztendlich spielen auch hier wieder individuelle berufliche Gegebenheiten eine Rolle, z.B. ein Vater, der sich aufgrund seiner Tätigkeit im EDV-Bereich häufig im Ausland aufhält. Um einmal wirklich uneingeschränkt Zeit für seine Familie zu haben, hat er sich ent-

schlossen, Erziehungsurlaub zu nehmen. Es ist zu vermuten, daß dieser Mann keinen Erziehungsurlaub genommen hätte, wenn er berufsbedingt weniger Abwesenheitszeiten in Kauf nehmen müßte.

Andere von Vätern genannte Motive für eine Teilung des Erziehungsurlaubs beziehen sich auf die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin. Einige Frauen können oder wollen, ähnlich wie bei den Männern, nicht (länger) aus dem Berufsleben aussteigen, wobei auch hier die Hintergründe individuell sehr unterschiedlich sind. Während es einigen Frauen daran gelegen ist, ihren alten Arbeitsplatz zu erhalten bzw. eine neu angebotene Stellung anzutreten, geht es anderen ganz klar um die Sicherung ihrer beruflichen Aufstiegschancen.

Außerdem „wäre es bei <der Ehefrau> vom Job her nicht gegangen. Von der Stelle her schon, aber sie kann nicht so lange aussteigen und ob der Chef dann noch gut auf sie zu sprechen gewesen wäre, ist die Frage.“ (Vater mit EU; Frau möchte sich habilitieren).

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

An dieser Stelle drängt sich die Frage auf, warum viele Eltern das Kind in dieser Situation nicht einer Fremdbetreuung anvertrauen. Hier spielen die bereits genannten Motive mit hinein, wobei als ein neues Element sich einige Eltern explizit gegen eine außerfamiliale Betreuung vor dem Kindergarteneintritt aussprechen.

c) Finanzielle Aspekte

Ein weiteres im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehendes häufig genanntes Motiv ist der finanzielle Aspekt. Offensichtlich spielt die finanzielle Situation einer Familie eine ganz entscheidende Rolle bei der Form und Dauer der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs: Der Erziehungsurlaub wird sehr häufig zu einem Rechen spiel.

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

„Also das war 'ne ganz simple Rechnung... Ich brauchte ein relativ gesundes Zweitfahrzeug, ich brauchte entsprechende Kleidung, ich ging jeden Tag Essen und wenn ich jetzt noch die

Kosten für eine Tagesmutter dazurechne, dann geht eigentlich einer von uns nur arbeiten, um die Nebenkosten zu decken.... Und meine Frau war ja immer schon höher dotiert als ich." (Vater mit EU).

Eine entscheidende Rolle in dieser Hinsicht spielt das Gehalt der Frau: In der Regel ist ein annähernd gleiches oder höheres Gehalt der Frau Grundvoraussetzung dafür, daß der Vater Erziehungsurlaub nimmt.

Eher indirekte finanzielle Folgen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater stehen unter dem Motto „Der Mann im Haus erspart den Handwerker“, beispielsweise wenn der Erziehungsurlaub vom Vater auch dazu genutzt wird, einen Hausbau oder eine anstehende Renovierung zu vollenden.

d) Partnerschaftliche Rollenaufteilung

Diese letzte Kategorie ist im Prinzip das Konglomerat der beiden erstgenannten Motivgruppen. In ihr finden wir die beiden zentralen Elemente - die Beziehung zwischen Vater und Kind und die Erwerbstätigkeit der Frau - wieder. Im Gegensatz zum bisherigen Antwortverhalten der Väter betonen die Männer dieser Gruppe die Gleichberechtigung der Elternteile. Ihnen geht es darum, eine für beide Elternteile akzeptable Lösung zu finden, Beruf und Familie zu vereinbaren. Kein Elternteil soll gezwungen sein, andere Lebensbereiche aufzugeben und sich auf einen zu fixieren. Bei dieser partnerschaftlichen Rollenaufteilung geht es nicht darum, daß sich die Eltern alles exakt teilen; im konkreten Fall des Erziehungsurlaubs wird der Zeitpunkt des Wechsels und die Dauer der Inanspruchnahme häufig durch die berufliche Situation beeinflusst.

Motive für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs: Perspektive der Mütter

Auch die Mütter wurden befragt, wie es zu der Entscheidung kam, den Erziehungsurlaub partnerschaftlich zu nutzen. Die Antworten der 23 Frauen lassen sich vereinfacht in vier Kategorien einteilen, wobei auch hier in der Regel nicht ein einzelnes Motiv, sondern ein Motivkomplex genannt wurde. Am häufigsten wurde die Kombination „Wunsch des Partners“ und „hohe Berufsorientierung“, bzw. die Verbesserung der eigenen Berufschancen, genannt.

a) Berufliche Rahmenbedingungen

Bei der überwiegenden Mehrzahl der Mütter (15 von 23) spielen, wie auch bei den Männern, diejenigen Gründe, die sich auf ihre beruflichen Gegebenheiten beziehen und Motive des Partners die Hauptrolle für die Teilung des Erziehungsurlaubs. Der Schein, daß es sich hier-

bei um eine relativ homogene Gruppe handelt, trägt jedoch, da sich hinter den berufsbezogenen Gründen, die die Mütter vorbringen, sehr unterschiedliche Aspekte verbergen: Zum einen strukturelle Bedingungen der Arbeit, zum anderen auch subjektive Werthaltungen, die auf eine starke Berufsorientierung dieser Frauen schließen lassen. Einer Frau wurde beispielsweise eine interessante neue Arbeitsstelle angeboten, die sie zu keinem späteren Zeitpunkt hätte antreten können. Sechs Frauen betonen, daß für sie ihr Beruf generell sehr wichtig sei und ihnen großen Spaß mache.

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

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

Anderen Frauen ist ihr Beruf ebenfalls wichtig, sie argumentieren jedoch stärker karriere-orientiert als die oben genannte Gruppe.

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

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

Ein Teil der Mütter will ihre sichere und gut bezahlte Stelle nicht durch eine (längere) Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs riskieren oder einen anstehenden beruflichen Aufstieg nicht aufs Spiel setzen.

b) Unbefriedigende Situation Zuhause

Daß sie aufgrund eigener Erfahrungen nicht (länger) Erziehungsurlaub nehmen möchten, nennen immerhin vier der 23 Frauen als einen Anlaß für die Teilung.

„... es ist halt so öd. Du bist halt einfach nicht produktiv. Dann so wenig Außenkontakte, überhaupt, so durch diese Situation, die Kontakte die du hast beschränken sich im Prinzip alle auf Mütter mit Kindern. Alle Gespräche kreisen wieder um Kinder. Man hat kaum 'normale' Kontakte und das Allerschlimmste ist einfach, daß man überhaupt nicht produktiv ist. Du arbeitest den ganzen Tag und eigentlich schwer und bist abends

richtig müde und kann eigentlich nicht nachrechnen - so wie, jetzt habe ich heute so und soviel geschafft, jetzt ist er einen Zentimeter gewachsen. Man sieht halt nichts. Das ist das Schlimmste." „Wenn also ein zweites Kind, dann nimmt der <Ehemann> Erziehungsurlaub, das war dann die Entscheidung." (Mutter mit Partner im EU).

„Weil ich das nicht länger Zuhause ausgehalten hätte... Weil das Angebundensein und das völlige Konzentriertsein auf dieses Zuhause und nur mit den Kindern bei zwei Kindern noch viel stärker ist." (Mutter mit Partner im EU).

c) Wunsch des Vaters

Drei Frauen sehen im Wunsch ihres Partners nach Erziehungsurlaub den alleinigen Grund für die Teilung. Eine Frau mußte regelrecht von ihrem Mann überredet werden, da der Erziehungsurlaub in ihren Augen eine „Sache der Frau“ sei. In den beiden anderen Fällen war nach Aussagen der Frauen keine Überredungsarbeit vonnöten; sie konnten den Wunsch ihrer Partner problemlos akzeptieren.

d) Verantwortungsbewußtsein

Daß beide Partner für das Kind verantwortlich sein wollen nennen zwei Frauen - ohne nähere Definition - als alleiniges Motiv für die Teilung des Erziehungsurlaubs.

Motive für eine doch nicht erfolgte Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter

Interessant erschien uns, an dieser Stelle auch diejenigen Familien hinzuzuziehen, welche eine Teilung des Erziehungsurlaubs zwar ursprünglich in Erwägung zogen, eine Umsetzung dieses Gedankens schließlich doch nicht realisierten. Was also sind die Gegebenheiten, die eine Teilung letztendlich verhindern?

Von den 26 traditionell orientierten Vätern, d.h. Väter ohne Erziehungsurlaub, gibt knapp ein Drittel (8 Väter) an, daß eine Teilung des Erziehungsurlaubs bei ihnen in irgendeiner Form thematisiert wurde. Die Idee wurde entweder während der Schwangerschaft oder aber nach der Entbindung vorgebracht, wobei die Intensität der Auseinandersetzung zwischen „kurz überlegt“ bis „fest intendiert“ anzusiedeln ist.

Die Ursachen, warum die Teilung nicht zustande kam und woran sie schließlich scheiterte, liegt bei fast allen diesen Familien im beruflichen Umfeld begründet. Lediglich in einer Familie kam die Teilung wegen der plötzlich aufgetretenen Pflegebedürftigkeit des Schwiegervaters nicht zustande; die Frau nimmt den Erziehungsurlaub alleine, um ihren Vater pflegen zu können.

Im Hinblick auf eine stärkere Nutzung des Erziehungsurlaubs durch Väter scheint aus familienpolitischer und arbeitsmarktpolitischer Sicht dieser Gruppe eine zentrale Bedeutung zuzukommen. Diese Väter zeigen zumindest ein gewisses Interesse an einer möglichen Teilung und hätten - zum größten Teil - unter veränderten Rahmenbedingungen einen Teil des Erziehungsurlaubs übernommen.

Begründet wird die doch nicht erfolgte Teilung des Erziehungsurlaubs im Einzelnen folgendermaßen:

a) Berufliche Rahmenbedingungen

In der Hälfte der Fälle verhinderten die berufliche Rahmenbedingungen eine abwechselnde Nutzung des Erziehungsurlaubs, da diese Väter aufgrund ihrer damaligen beruflichen Situation negative Konsequenzen für ihren beruflichen Werdegang antizipierten. Hier sollen alle vier Männer zu Wort kommen, um ein Gespür für die verschiedenartigen Hemmnisse in der Arbeitswelt zu entwickeln. Diese Barrieren bieten konkrete Ansatzpunkte für effektive Verbesserungsmaßnahmen:

„Als er geboren wurde oder kurz danach, hatten wir eigentlich vorgehabt, uns die drei Jahre Erziehungsurlaub zu teilen.... Wir wollten halt beide nicht zu lange aus dem Job raus, ich hauptsächlich deswegen nicht, weil ich gerne in dieser Abteilung bleiben wollte, wo ich schon so lange war. Außerdem ist das bei uns schwierig, in einer anderen Abteilung was Adäquates zu bekommen.“ „Also man hätte mir dann schon vielleicht 'ne Stelle anbieten können in einer anderen Abteilung, aber das wäre schon ein bißchen Abstellgleis gewesen.... Und deswegen wollte ich dableiben“. „Bei meiner Frau war das ähnlich. Der hatte man eigentlich versprochen, also wenn sie nach einem Jahr wiederkommt, dann halten wir die Stelle frei und das hat dann auch nicht geklappt“. „Also bei mir wäre das auf gar keinen Fall gegangen, weil die hätten dann meine Stelle gleich wieder besetzt“. Der Mann wäre evtl. letztlich bereit gewesen, ein Jahr maximal Erziehungsurlaub zu nehmen. Aber dann „wäre ja wahrscheinlich noch ein Jahr übriggeblieben und da hätten wir uns dann doch noch was andres einfallen lassen müssen, bis er alt genug gewesen wäre für den Kindergarten und dann haben wir uns die andere Lösung überlegt. Also im Grunde gar kein Erziehungsurlaub für mich, sondern wir gehen beide Halbtags.“ (Vater ohne EU).

Beide haben sich überlegt, ob der Mann während seines Examens Erziehungsurlaub nimmt und seine Frau weiterhin als Sekretärin arbeitet. *„Aber sie wollte möglichst lange stillen und sich auch um das Kind kümmern und sie ist nun mal mit Leib und Seele Mutter“.* Beide halten es für die beste Idee, daß die Frau Erziehungsurlaub nimmt, zumal der Mann nach dem Examen ins Referendariat gehen will *„und da hätten wir dann eh wieder tauschen müssen.“* Für eine Erziehungsurlaubspause fühlt sich der Mann mit 31 Jahren als Berufsanfänger zu alt.

„Ich wollte das alles möglichst schnell durchziehen und da keine Verzögerung drinhaben. Sonst hätte ich mir das sehr gut

vorstellen können, auch in den Erziehungsurlaub zu gehen. Doch durchaus, ich gehöre nicht zu den Leuten, die jetzt ihre berufliche Karriere in den Vordergrund stellen. Aber in erster Linie wollte ich erst mal fertig werden mit meinem gesamten Studium." (Vater ohne EU).

„Das Problem seh' ich halt erstens mal darin, daß ich quasi bundesweit versetzbar bin [arbeitet bei der Bundeswehr] und daß das dann wahrscheinlich sein wird... und wir wollten eigentlich schon ganz gern hierbleiben weil, sind halt die Omas da, wir haben die Eigentumswohnung hier gekauft... und zum anderen glaub' ich schon, daß auch dann die Facharztausbildung - der Zug abgefahren wär'." (Vater ohne EU).

Ursprünglich sei geplant gewesen, daß zuerst die Mutter ein Jahr Erziehungsurlaub nimmt, dann er ein Jahr und dann wieder die Mutter ein Jahr, damit „der Anschluß an den Beruf nicht verpaßt" wird. Aber „das Ganze beinhaltet nämlich eine Falle: der Kündigungsschutz gilt nur während des aktiven Erziehungsurlaubs" (Vater ohne EU), die Mutter habe Angst gehabt, daß ihr in der Zwischenphase gekündigt werden könne, was aufgrund ihres wackeligen Arbeitsplatzes recht wahrscheinlich gewesen sei.

b) Wunsch der Frau nach Berufspause

Der implizite oder explizite Wunsch der Frau, ihre langjährige Vollzeitberufstätigkeit zu unterbrechen ist in zwei Familien (von 26) das wesentliche Motiv für die alleinige Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Frau. In einem Fall kommt hinzu, daß der Partner seine Ausbildung nicht unterbrechen soll und nach dem Abschluß erste Berufserfahrungen sammeln soll. Allgemeine Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität von Erziehungsurlaub für Männer würde bei diesen Familien kaum eine Verhaltensveränderung bewirken.

c) Finanzielle Aspekte

Wie sich schon bei den Vätern mit Erziehungsurlaub gezeigt hat, spielt die finanzielle Situation der Familie bei der Entscheidung über eine Teilung eine wichtige Rolle.

„Da haben wir lange Diskussionen drüber geführt. Weil ich bin ja ungelernt und sie hat in der Verwaltung gearbeitet - und da sah es lange Zeit so aus, als ob sie mehr verdienen würde als ich. Und dann wäre ich in den Babyurlaub gegangen." (Vater ohne EU).

Als Angestellten im öffentlichen Dienst wurde ihm nach seinem Bandscheibenvorfall und der damit verbundenen Unfähigkeit, seiner bisherigen Tätigkeit nachzugehen, eine andere, finanziell besser vergütete Stelle angeboten.

„Dann haben wir das alles mal so durchgerechnet, auch so mit Kindergeld und wie das ist, wenn ich beide Kinder auf meiner Lohnsteuerkarte habe und dann kam raus, daß ich 300,- Mark mehr verdiene dann. Also hat meine Frau den Babyurlaub genommen." (Vater ohne EU).

Im wesentlichen veranlassen bei den Paaren, die ursprünglich eine Beteiligung des Vaters am Erziehungsurlaub ernsthaft in Erwägung zogen, die zu erwartenden negativen Veränderungen am Arbeitsplatz oder gar die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes die Väter dazu, dieses mit dem Erziehungsurlaub verknüpfte Risiko nicht einzugehen. Die befürchteten negativen Konsequenzen am Arbeitsplatz werden von den Befragten oft in Zusammenhang mit der Antizipation einer sehr geringen Akzeptanz für ein derartiges Anliegen gesehen. Weiterhin wird auch hier der Stellenwert des damit einhergehenden finanziellen Kalkulierens in den Familien deutlich.

Insgesamt zeigt sich in unserer Stichprobe, daß bei zwei Drittel der Fälle (18 von 26), in welchen der Mann keinen Erziehungsurlaub nahm, die Möglichkeit einer Teilung nicht einmal angesprochen, geschweige denn ernsthaft diskutiert wurde. In diesen Familien herrscht häufig die Meinung *„in der ersten Zeit ist die Mutter halt doch nicht zu ersetzen.“*

3.1.3 ERWARTUNGEN AN DEN ERZIEHUNGSURLAUB

Abschließend sollen im folgenden kurz die Erwartungen skizziert werden, die die Väter nach der Entscheidung pro Erziehungsurlaub hatten und mit denen sie den Erziehungsurlaub angetreten haben.

Abgesehen von den wenigen Vätern, die keine konkreten Erwartungen an ihren Erziehungsurlaub hatten bzw. diese nicht äußern konnten, lassen sich die Antworten der Väter in drei Erwartungskomplexe bündeln:

a) Kindbezogene Erwartungen

Bei den kindbezogenen Erwartungen dominierte vor allem die Freude auf die Zeit mit dem Kind, wobei diese Freude zum Teil durch die Antizipation weniger angenehmer Dinge oder durch ein leichtes Gefühl von eigenen Inkompetenz im Umgang mit Kindern leicht getrübt wurde.

„Respekt hatte ich dann schon vor den verschissenen Windeln und den schlaflosen Nächten usw., aber da hatt' ich ja dann auch das eine Jahr lang Zeit, mitzukriegen wie das ist.“ (Vater mit EU).

Freudig erwarteten diese Väter, daß sie sich viel mit ihrem Kind auseinandersetzen können, viel mit ihm unternehmen können und somit auch die gesamte erste Entwicklungsphase intensiv miterleben können.

b) Selbst- oder familienbezogene Erwartungen

Als selbst- oder familienbezogene Erwartungen gelten solche, welche sich zum einen ganz konkret auf die eigene Freizeitgestaltung des

Mannes bezogen, wie zum Beispiel Zeit zum Lesen, zum Sport oder zu handwerklichen Tätigkeiten im Haushalt oder allgemein mit der Äußerung „mehr Zeit für mich und die Familie“ umschrieben wurden.

„Höchstens ein bißchen mehr Zeit haben, aber mit so einem kleinen Kind hat man dann gemerkt, hat man keine Zeit, ist man fix und fertig.“ (Vater mit EU).

Obwohl diese beiden Gruppen (kindbezogene Erwartungen, selbst- oder familienbezogene Erwartungen) annähernd gleich häufig genannt wurden, kann von einer Verschiebung zugunsten der kindbezogenen Erwartungen ausgegangen werden. Es liegt die Vermutung nahe, daß diese Freude auf die Zeit mit dem Kind als so selbstverständlich galt, daß die Männer eine explizite Nennung nicht bedachten.

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

Eine letzte, nur selten genannte Gruppe von Erwartungen bezog sich ganz allgemein auf die Erziehungsurlaubssituation, die in der Regel wenig optimistisch waren:

„Ich bin dann mit der Erwartung angetreten, daß man für nichts mehr Zeit hat. Ich hab' ja gesehen, wie es beim ersten Kind war.“ (Vater mit EU).

„Für mich selbst hab' ich erstmal gar nichts erwartet. War eher mehr so die Erwartung, so in den nächsten zwei Jahren bricht alles über uns zusammen, müssen wir irgendwie kuc??ken, daß wir da halbwegs durchkommen.“ (Vater mit EU).

In einem nächsten Schritt interessierte uns, wie es denn mit den Erwartungen verlief, also ob und welche sich erfüllten bzw. nicht erfüllten.

Ausgehend von den Erwartungen vor Antritt des Erziehungsurlaubs, haben sich diese in etwas mehr als der Hälfte der Fälle eher nicht erfüllt. Negativ sollen in diesem Zusammenhang alle diejenigen Erfahrungen heißen, die das Erleben des Erziehungsurlaubs weniger angenehm als erwartet gestalteten, d.h. der Erziehungsurlaub wurde als stressiger empfunden, die Erwartungen an das eigene Freizeitverhalten erfüllten sich nicht, die Väter haben sich den Erziehungsurlaub vorher leichter vorgestellt (z.B. was den Organisationsaufwand anbelangt). Die folgenden Aussagen geben dafür ein gutes Beispiel ab:

„Bezogen aufs Kind haben sie sich voll erfüllt, die Kiste Bücher steht allerdings immer noch da, dazu bin ich nicht gekommen.“ (Vater mit EU).

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

„Ich habe mir vorgestellt eine ganze Menge mit meinem Kind zu machen, aber ich habe mir alles zu einfach vorgestellt. Vor

allem habe ich mir alles so locker, flockig vorgestellt, als gäbe es keine Probleme." (Vater mit EU).

Knapp die Hälfte der befragten Väter empfand den Erziehungsurlaub so, wie sie ihn erwartet haben oder sogar als angenehmer als erwartet. Im Verlauf des Erziehungsurlaubs stellten sich in diesen Fällen die Zweifel an der eigenen Kompetenz und die Unsicherheiten im Umgang mit den Kindern ein und machten einer realistischen Einschätzung des Erziehungsurlaubs Platz.

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

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

Das Erleben des eigenen Erziehungsurlaubs scheint demnach stark davon beeinflußt zu sein, mit welchen Erwartungen und Intentionen die Väter ihn angetreten haben.

3.1.4 ZUSAMMENFASSUNG

Die Idee, den Erziehungsurlaub zu teilen, entstand in der Mehrzahl der Familien (22 von 24) bereits vor oder während der Schwangerschaft und nur in Ausnahmefällen erst nach der Geburt.

Bei gut der Hälfte der befragten Familien (13 von 24) bestand von vornherein Konsens darüber, d.h. die Entscheidung, daß auch der Vater einen Teil des Erziehungsurlaubs nimmt, wurde von beiden Seiten getragen. In knapp einem Drittel der Familien (9 von 24) waren die Väter die treibende Kraft und nur in Einzelfällen (2 von 24) mußten die Mütter ihre Partner dazu „überreden“.

Bei der Betrachtung der Motive für eine Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter wird deutlich, daß es sich in der Regel um das Zusammentreffen mehrerer exogener Faktoren handelt, die z.T. aus unterschiedlichen individuellen Lebensumständen resultieren.

Als bedeutendster Einflußfaktor auf die Nutzung des Erziehungsurlaubs, d.h. auf die insgesamt beanspruchte Dauer und auf den Zeitpunkt des Wechsels, kristallisiert sich die „berufliche Situation“, wie zum Beispiel die eigene Erwerbstätigkeit oder die Erwerbstätigkeit der Partnerin/des Partners heraus. Anhand der Studie wird deutlich, daß Eltern versuchen, die Risiken beruflicher Benachteiligung

gen zu minimieren und mit ihren Arbeitgebern eine möglichst für alle Seiten akzeptable Lösung zu finden.

Zusammengefaßt wird deutlich, daß trotz teilweise sehr unterschiedlicher individueller Gegebenheiten ähnliche Beweggründe und Motive von den Eltern vorgebracht werden, wie es zu einer abwechselnden Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bzw. zu der alleinigen Nutzung durch den Vater kommt. Als Grundvoraussetzung müssen anscheinend in etwa äquivalente Verdienste vorliegen, d.h. durch den temporären Verdienstausschlag des Vaters dürfen der Familie keine gravierenderen finanziellen Nachteile entstehen als durch den vorübergehenden Verdienstausschlag der Mutter. Gerade im Hinblick auf die finanziellen Konsequenzen des Erziehungsurlaubs scheinen die Eltern schnell eine Einigung zu erzielen.

Ein „neues Vaterbewußtsein“ zeigt sich bei unseren Vätern, die Erziehungsurlaub genommen haben, darin, daß sie einhellig den Wunsch betonen, von Anfang an an der Entwicklung des Kindes teilhaben zu wollen und es ihnen wichtig ist, eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufzubauen. Neben diesem subjektiven Aspekt spielen gleichzeitig auch häufig objektive Rahmenbedingungen in der Berufswelt der Mütter eine entscheidende Rolle. Letztlich ist auch auffällig, daß einige Mütter eine hohe Berufsorientierung aufweisen, die eben auch dazu führt, daß sie nicht (den gesamten) Erziehungsurlaub nehmen.

3.2 Die Folgen der partnerschaftlichen Rollenverteilung

Nachdem wir aufgezeigt haben, wie der Entscheidungsprozeß abläuft und welche Motive dazu führen, daß der Vater Erziehungsurlaub nimmt, wollen wir im folgenden näher darauf eingehen, welche Konsequenzen diese Entscheidung nach sich zieht. Auswirkungen dieser Entscheidung sind auf mehreren Ebenen denkbar. Wir werden im folgenden zunächst die Folgen auf der familialen Ebene aufzeigen, d.h. wie geht es den Vätern in ihrer neuen Rolle, wie verändert sich die innerfamiliäre Rollenaufteilung, welche beruflichen Konsequenzen antizipieren sie oder haben sie bereits erfahren, wie sind die finanziellen Folgen für den Haushalt und welche Veränderungen erfährt die Partnerschaft dadurch?

3.2.1 PERSÖNLICHE FOLGEN FÜR DIE VÄTER UND VERÄNDERUNG DER INNERFAMILIAREN ROLLENSTRUKTUR

Auch kurz vor der Jahrtausendwende herrscht bei den meisten jungen Eltern noch die traditionelle Arbeitsteilung. Slogans wie "neue Männer braucht das Land" oder die "neue Vaterfigur" sind zwar zum Medienergebnis geworden, bleiben jedoch in der Realität die Ausnahme. Dies zeigt sich nicht nur daran, daß sehr wenige Männer Erziehungsurlaub nehmen. Auch empirische Studien weisen nach, daß alternative Rollenaufteilungen höchst selten sind und Lippenbekenntnisse kaum in die Tat umgesetzt werden: Kinder- und Hausarbeit ist nach wie vor Frauensache (Deutsch-Stix, Janik 1993: 50). Bestehende partnerschaftliche Modelle werden häufig durch den Übergang zur Elternschaft revidiert und es erfolgt eine Re-Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung (vgl. Rost, Schneider 1994). Vor diesem Hintergrund analysierten wir, welche Auswirkungen diese Zeit des Rollentausches auf die Väter hat: Wie wirkt sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch die Väter auf ihr persönliches Befinden aus? Wie erleben sie sich in der Rolle als (temporäre) Hausmänner und was bereitet ihnen die größten Probleme.

a) Die Phase der Umstellung

Die meisten Erziehungsurlauber berichteten positiv über die Umstellung auf ihre neue Rolle. In der Anfangsphase des Erziehungsurlaubs kam es zwar häufig zu Umstellungsproblemen, zu einem Gefühl der Unsicherheit, ob sie den Anforderungen gewachsen sind, die jedoch im Lauf der Zeit von den meisten Vätern gemeistert wurden.

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

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

Auffällig ist der Zusammenhang mit der Rollenaufteilung vor der Elternschaft: Je partnerschaftlicher die Hausarbeit in dieser Zeit aufgeteilt war, desto leichter fiel den Vätern die Umstellung von Berufstätigkeit auf Kinderbetreuung und Hausarbeit.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß ein dominantes Motiv für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater sein Wunsch war, von Beginn an eine enge Beziehung zum Kind aufzubauen. Von fast allen Vätern, die Erziehungsurlaub nehmen, kommen auch sehr positive Rückmeldungen über die Entwicklung der Va-

ter-Kind-Beziehung, die von den meisten als sehr intensiv geschildert wird.

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

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

Im täglichen intensiven Zusammensein mit ihren Kindern erfahren Väter freilich auch, wie anstrengend und desillusionierend dies sein kann. Als negative Aspekte werden von den Vätern vor allem fehlende Zeit für sich selbst, alltägliche Eintönigkeit und der Verzicht auf Freizeitinteressen genannt.

„Meistens macht es mir viel Spaß, aber ich bin dann am Abend auch froh, wenn meine Frau nach Hause kommt und mir die Tochter abnimmt. Ich habe dann Zeit für mich, was mir schon wichtig ist.“ (Vater mit EU).

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

Bei der Verteilung der innerfamiliären Aufgaben sollen zwei Bereiche getrennt voneinander betrachtet werden; zum einen die Kinderbetreuung, zum anderen die Hausarbeit. Ziel dieser differenzierteren Betrachtungsweise ist es herauszufinden, ob es vielleicht Unterschiede gibt bezüglich der Bereitschaft der Männer, diese doch sehr verschiedenen Aufgabenbereiche zu übernehmen. Bleibt die Hausarbeit doch wieder hauptsächlich bei den Frauen hängen oder übernehmen Väter im Erziehungsurlaub die Hauptverantwortung hierfür?

- **Kinderbetreuung**

Wie noch im Kapitel über die Kinderbetreuung ausführlicher gezeigt werden wird, sind die Väter während ihres Erziehungsurlaubs fast ausschließlich alleine für die Betreuung ihres Kindes/ihrer Kinder - zumindest während der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen - zuständig. Sie übernehmen die hauptsächliche Verantwortung für ihr Kind/ihre Kinder und organisierten den Tagesablauf, Arztbesuche, etc. Sie achten darauf, daß ihre Partnerinnen ihre Termine einhalten können und nicht durch die Kinder abgelenkt werden.

- **Hausarbeit**

Etwas weniger deutlich und einheitlich sind die Veränderungen bei den Alltagsroutinen und Arbeiten im Haushalt. Während ca. die Hälfte der befragten Väter die Ansicht vertritt, daß die Verteilung annähernd gleich geblieben ist bzw. sich nur leicht dahinge-

hend verändert habe, daß derjenige Elternteil, der sich im Erziehungsurlaub befindet, etwas mehr Aufgaben übernimmt, vertritt die andere Hälfte der Männer die Auffassung, daß jeweils der Erziehungsurlauber die Hauptlast übernommen hat.

In denjenigen Familien, in welchen die Aufgabenverteilung annähernd gleich blieb, beteiligten sich die Männer bereits vor Antritt ihres Erziehungsurlaubs nach eigenen Aussagen verstärkt mit am Haushalt. Bei ihnen waren diese Aufgaben schon immer gleichmäßig verteilt bzw. beide waren für diesen Bereich zuständig. Ein Vater war bereits vor Antritt seines Erziehungsurlaubs hauptsächlich für den Haushalt zuständig.

Putzarbeiten werden in einigen wenigen Familien von Putzfrauen übernommen.

„Bei uns ist das nicht so wie bei Paaren, wo die Frau den Haushalt macht. Nicht so geregelt. Also jeder macht das, was ihm Spaß macht. Und das, was keinem Spaß macht, das muß ich dann wahrscheinlich machen. Aber meine Frau bügelt zum Beispiel oder sie wäscht das Bessere, da sind Männerhände nicht so geeignet. ... Staubputzen tut keiner gerne, aber das sieht man ja auch.“ (Vater mit EU).

Interessanterweise scheint vor allem der Bereich Wäsche (Waschen, Bügeln) von den Männern gemieden zu werden. Typische Äußerungen hierzu sind:

„Hab' ich keinen Bezug zu, will ich nicht ran.“ „Vielleicht ist das das Letzte, was man noch als Mann macht.“ „Weil das prinzipiell schiefgeht.“ „Wenn <die Ehefrau> eine Bluse will, muß sie sich die selber bügeln.“ (Väter mit EU).

In den anderen Familien kommt es durch den Erziehungsurlaub des Vaters zu deutlichen Veränderungen bei der häuslichen Aufgabenverteilung. In Fällen, in welchen sich beispielsweise der Mann während des Erziehungsurlaubs seiner Frau nach der Arbeit hauptsächlich um das Kind kümmerte und somit die Frau im Haushalt sehr wenig unterstützte, änderte sich diese Relation während seines Erziehungsurlaubs. Der Mann übernimmt ungefähr die Hälfte der anfallenden Hausarbeiten.

In anderen Familien trägt derjenige Elternteil, der im Erziehungsurlaub ist, die hauptsächliche Verantwortung für die Hausarbeiten. Daß dies von den Männern nicht immer positiv bewertet wird zeigen die beiden folgenden Zitate:

„Manchmal komme ich mir da vor wie die Putze oder wie die Beimer und meine Frau ist der Hansemann.“ (Vater mit EU; Bezug zur TV-Serie Lindenstraße).

„Eine Erinnerung, an die ich mich erinnere ist, so als ich dann angefangen hab' mit dem Erziehungsurlaub, da hat mir meine Frau so wirklich gesagt: Hier ist das Ganze, also Haushalt, Kind und so und ich muß jetzt arbeiten.“ (Vater mit EU). Dieser Befragte hatte das Gefühl, daß ihm mehr Verantwortung zugeschoben wurde, als vorher seiner Frau von ihm. Er glaubt,

daß er sie in ihrem Erziehungsurlaub wesentlich mehr unterstützte als sie ihn.

Wie noch später gezeigt werden wird, scheint sich die Mehrzahl der Frauen sehr schwer damit zu tun, sich aus dem Haushaltsgeschehen weitestgehend zurückzuziehen. Dieses Verhalten basiert größtenteils auf unterschiedlichen Toleranzgrenzen, was die Ordnung und Sauberkeit in der Wohnung anbelangt, kann aber auch auf das eigene Rollenbild zurückgeführt werden.

„Sie ist da etwas pingeliger und fühlt sich halt nicht wohl, wenn es nicht alles so aufgeräumt ist. ... Sie beklagt sich manchmal, daß sie sehr viel machen muß und sehr viel macht. Ich sag': dann laß es doch sein, brauchst du doch nicht.“ (Vater mit EU).

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

Die Organisation und Koordination der neuen Aufgaben, die auf unsere befragten Väter im Erziehungsurlaub zukommt, wird von ihnen auf sehr verschiedene Art und Weise bewältigt.

Der Konsens bei den meisten Befragten lautet: Die Hausarbeit wird relativ spontan erledigt. Immer dann, wenn ihnen etwas auffällt, etwas anliegt oder gegebenenfalls ihre Partnerinnen ihnen sagen, was noch dringend gemacht werden müßte, schreiten diese Väter zur Tat.

„Wenn ich also den Staub auf dem Regal nicht mehr ertragen kann, dann mach' ich sauber.“ (Vater mit EU).

„Ich krieg' gesagt, was ich machen muß.“ (Vater mit EU).

Relativ spontan bedeutet in diesen Fällen, daß sich durchaus bestimmte Rituale herausbilden können bzw. bestimmte Zeiten wie zum Beispiel zum Einkaufen oder das Essenkochen feststehen. In der Regel erledigen die Väter auch die Einkäufe alleine, und nur in einem Fall wird diese Erledigungen zwischen den Partnern abgesprochen, da derjenige von beiden, der das Auto hat, für Einkäufe zuständig ist. Andere Väter behelfen sich damit, daß sie sich für die zu erledigenden Arbeiten einen Plan festlegen.

„Also ich glaube, daß ein Mann einen Haushalt ganz anders plant als eine Frau. Das sehe ich hier so in der Nachbarschaft und im Freundeskreis. Also ich plane, jetzt mach' ich das und das und das und genau in der Reihenfolge und dann mach' ich das auch so. Während eine Frau sich da doch eher verzettelt. Also ich bin auch keiner, der sich da auf die Straße stellt und dann die Ratscherei mitmacht oder - was viele hier machen - so morgens zusammen ihr Käffchen.... Also ich mach' es bestimmt nicht so gründlich hier. Zum Beispiel Fensterputzen fällt bei mir nicht so häufig an. Also ich sag' immer, meine Fenster wäscht der Regen. Aber das sind so Einstellungssachen und die trägt auch meine Frau mit.... Also wir sind nicht die Saubersten, aber wir sind auch nicht schmutzig. Bei Freunden da kommt man manchmal rein und denkt, man steht in der Klinik,

so aufgeräumt ist das - richtig unbewohnt. So ist das bei uns nicht." (Vater mit EU).

Ein anderer Vater, der versuchte, einen Plan festzulegen, fühlte sich dadurch so sehr unter Streß gesetzt, daß er diese Idee sehr schnell wieder verwarf.

Im großen und ganzen sind die befragten Väter mit ihrer Rolle und auch mit der Beteiligung ihrer Partnerinnen sehr zufrieden. Die überwiegende Mehrheit vertritt die Ansicht, daß ihre Frauen durch den Beruf genug belastet sind und sich sowohl im Haushalt als auch bei der Kinderbetreuung so gut es geht beteiligen. Nur einige Männer hätten explizit auch nichts dagegen einzuwenden, wenn sie zumindest gelegentlich mehr Unterstützung, sei es im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung erhielten, so daß mehr freie Zeit für sie selbst zur Verfügung stünde. Der relativ hohe Anteil an zufriedenen Erziehungsurlaubern drückt sich auch darin aus, daß die Hälfte unserer Väter im Erziehungsurlaub bis zum Befragungszeitpunkt das Gefühl nicht kannten, daß ihnen der Haushalt über den Kopf wächst. Sie fühlen sich zwar durchaus von der Hausarbeit ausgelastet, zu viel wird sie ihnen jedoch nicht. Die Strategien zur Haushaltsbewältigung sind dabei sehr verschieden. Manch einem geht die Hausarbeit schlicht und ergreifend *„sehr locker von der Hand“*, andere lassen die Arbeit einfach liegen, wenn sie keine Lust darauf haben, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

„Weil wir beide auch so veranlagt sind: Was nicht wird bleibt liegen.... Den Meister-Propor-Haushalt werden Sie bei uns nicht finden.... Es gibt 'ne Schmerzgrenze ... und dann macht auch Saubermachen Spaß, weil man einfach ein Erfolgserlebnis hat." (Vater mit EU).

Andere glauben, daß sie einfach gut organisieren können und der bereits häufig zitierte Hausmann unserer Studie plane alle Arbeiten fast generalstabsmäßig durch.

Gut die Hälfte der interviewten Väter hat bereits am eigenen Leib erfahren, daß ihnen die Decke auf den Kopf fällt. Typische Situationen, in denen dieses Gefühl der Überforderung auftrat sind z.B. wenn sie neben dem Haushalt noch Zeit für ihr Hobby, handwerkliche Arbeiten oder für berufliche Verpflichtungen aufbringen wollten oder, wenn durch die Kinder nach Abschluß der Hausarbeiten wieder der Zustand vor dem Aufräumen hergestellt wurde. Hintergrund für diesen Haushaltsfrust könnte - wie ein Vater für sich formulierte - sein:

„Manchmal, wenn ich am Sinn meiner Tätigkeiten zweifle und mich frage, ob das jetzt das Leben war." (Vater mit EU).

In der Regel versuchen die Männer diesen Frust, der sich durch ein Explodieren, Gereiztheit, Ungeduld oder durch Aggressionen gegen Dinge zeigt, zu begegnen, indem sie mit ihrem Kind/ihren Kindern die

Wohnung - und damit die frustrierende Situation - verlassen, um Abstand zu gewinnen. Sie gehen spazieren, fahren Fahrrad oder werfen mit ihren Kindern Steine ins Wasser. Die Arbeiten werden dann nach der Rückkehr oder am nächsten Tag erledigt. Ein Vater hofft in diesen Situationen immer wieder auf die Unterstützung seiner Frau.

Vier der 24 Väter mit Erziehungsurlaub können sich sogar prinzipiell vorstellen, dauerhaft aus einem Arbeitsverhältnis auszusteigen, wobei einer bereits seit zehn Jahren „nur“ Hausmann ist. Nach Aussage dieses Vaters kam es zu seinem „Hausmannsein“ aufgrund des Zusammenspiels mehrerer Faktoren. Zugute kam ihm dabei, daß er seinen Eltern, die ein Hotel hatten, immer helfen mußte, er drei Jahre im Internat war und dort sehr zur Selbständigkeit erzogen wurde (Hausarbeit, etc.) und vier Jahre bei der Bundeswehr war.

„Menschenführung hab' ich da gelernt und Organisation. ... Ich war relativ viel im Haushalt tätig, was meine Frau nie von sich behaupten konnte.“ (Vater mit EU).

Zu den anderen drei Männern ist zu sagen, daß sie sich zwar vorstellen können, Hausmann zu sein, dieses Modell jedoch in ihren Familien (noch?) nicht zur Diskussion stand.

Die überwiegende Mehrzahl der Väter kann sich jedoch kein dauerhaftes „Hausmandasein“ vorstellen. Ein Teil von ihnen zeigt immerhin die Bereitschaft, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs unter bestimmten Umständen mehr im Haushalt zu arbeiten als Väter in traditionellen Rollen. Ihre Bedingungen dafür wären zumindest eine stundenweise außerhäusliche Tätigkeit, die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden oder aber ein weiterer Erziehungsurlaub unmittelbar in Anschluß an den jetzigen Erziehungsurlaub, d.h. ein befristetes „Hausmandasein“ wäre für sie durchaus wieder vorstellbar.

„Ja, ich hätte überhaupt keine Probleme damit, morgen wieder in den Erziehungsurlaub zu gehen.“ (Vater mit EU).

„Ja, aber nur wenn ich einen halben Tag für mich hätte, entweder zum Arbeiten oder für anderes.“ (Vater mit EU).

Die meisten befragten Vätern nennen ähnliche Aspekte, die ihnen bei einem längeren „Hausmandasein“ am meisten fehlen würden.

- Fehlende soziale Kontakte

Der am häufigsten genannte Aspekt ist der fehlende Kontakt zur Außenwelt während der Zeit als Hausmann. Obwohl in der Zeit des Erziehungsurlaubs neue Kontakte entstehen, würde diesen Männern doch der Kontakt zu Erwachsenen fehlen, und zwar derjenige zu Erwachsenen ohne Kinder.

- Arbeit

Fast ebenso häufig werden Argumente genannt, die im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen. Wenn auch hier wieder die Kontakte zu den Kollegen bestimmt eine Rolle spielen, so betonen die Väter doch besonders ihre Tätigkeit an dieser Stelle (berufliche Anerkennung). Ihnen ist es wichtig, neben der Haushaltstätigkeit auch noch Abwechslung und Ausgleich zu haben und intellektuell gefordert zu werden, wie folgende Zitate veranschaulichen:

„Ich will doch ab und zu mal meine Schuhe klopfen. Das schafft schön Aggressionen weg.“ (Vater mit EU).

„Es ist einfach so, daß man hier oben [im Kopf] absolut nicht gefordert ist.“ (Vater mit EU).

„Es ist langweilig, einfach stinklangweilig.“ (Vater mit EU).

Es gibt aber auch einige wenige Väter die meinen, ihnen würde in dieser Zeit voraussichtlich nichts fehlen, wie die folgende Aussage belegt:

„Da ich kein Karrieretyp bin und mir nicht so viel an meiner Arbeit liegt, würde mir auch nichts fehlen.“ (Vater mit EU).

d) Veränderungen in der Freizeitgestaltung

Die deutliche Mehrheit der von uns befragten Väter ist mit der Freizeitgestaltung während ihres Erziehungsurlaubs im großen und ganzen zufrieden. Einige beurteilen ihre Freizeitmöglichkeiten durchweg positiv, sie genießen teilweise sogar die durch den Erziehungsurlaub gewonnene „neue Freiheit“ wie die folgenden Zitate zeigen:

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

„Man kann grundlegend sagen: Also beide voll berufstätig und 'ne Familie mit drei Kindern - geht eigentlich nicht. Weil die Anforderungen doch so sind, daß jeder der im Berufsleben ist angespannt ist.... Beide werktätig ist eigentlich ein Scheißleben.“ (Vater mit EU).

Seine Erziehungsurlaubszeit beurteilte dieser Vater auch im Hinblick auf seine Freizeitgestaltung als eine der schönsten Zeiten seines Lebens.

Andere Männer sehen zwar durchaus realistisch die Einschränkungen in ihrer Freizeitgestaltung im Vergleich zu der Zeit vor dem Übergang zur Elternschaft, sind aber dennoch ganz zufrieden mit ihrer Situation. Häufig findet nach der Geburt des ersten Kindes eine Umstrukturierung der Freizeitgestaltung statt, die auch dadurch bedingt wird, daß junge Eltern die Freizeit dann häufiger mit anderen Paaren verbringen, die ebenfalls Kindern haben. Für einige Väter sind überwiegend nur noch solche Freizeitaktivitäten möglich, die zusammen mit den Kindern unternommen werden können (Familialisierung der Freizeit) und gelegentlich wünscht sich der eine oder andere Vater Unternehmungen ohne Kinder (z.B. Sport betreiben). Zum Teil vermisse-

sen die Väter auch die fehlende Spontaneität bei Unternehmungen, da mit Kindern, vor allem so lange sie noch sehr klein sind, doch stärker geplant und organisiert werden müsse (z.B. kann man sich nicht mehr einfach ins Auto setzen, ein paar Konservendosen mitnehmen und irgendwo im Freien übernachten. Statt dessen muß darauf geachtet werden, daß die Babynahrung zubereitet werden kann, daß das Kinderbett mitgenommen wird, etc.).

Bei anderen veränderten sich die Freizeitaktivitäten kaum, sei es daß sie schon vorher in ihrer Freizeit nicht sehr aktiv waren oder einfach bestimmte Termine beibehalten konnten.

„Ich bin nicht unbedingt ein Typ, der ständig weg muß. Ich hab' den Sport, ich spiele Basketball in einer Mannschaft seit 25 Jahren. Das ist der Hauptpunkt meiner Freizeit.“ (Vater mit EU).

„Vielleicht zwei- bis dreimal im Monat abends weggehen, mal ein Basketballspiel, abends zu lesen, mal einen Film, das war's. ... Aber ich finde das ganz nett. Ich wüßte nicht, was ich abends machen wollte. Wenn ich was machen wollte, würde ich es ja wahrscheinlich machen.“ (Vater mit EU).

„Bei einem Kind irgendwie, da kann einer sich guten und ruhigen Gewissens mal ausklinken, auch mal für ein Wochenende oder so, das ist kein Problem.“ (Vater mit EU).

„Ein Kind haben sie gerne genommen, zwei sind dann schon schwieriger.“ (Vater mit EU).

Wie die beiden letzten Zitate deutlich machen, werden die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung auch durch andere Faktoren bestimmt, im wesentlichen auch durch die Möglichkeiten einer externen Kinderbetreuung. Diese erweist sich häufig abhängig von der Anzahl der Kinder: Je mehr Kinder eine Familie hat, desto problematischer gestaltet sich oft die Suche nach einer geeigneten Betreuung.

Die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Freizeitgestaltung scheint auch damit zusammenzuhängen, wie viel sich die Väter in ihrem Erziehungsurlaub vorgenommen haben. Ein Vater, der sich während des Erziehungsurlaubs intensiv seinem Studium widmete und gleichzeitig noch das Haus renovierte, bedauerte, daß er so wenig Freizeit hatte. Jetzt nach dem Erziehungsurlaub (und Abschluß des Studiums sowie Beendigung der Renovierungsarbeiten) steht ihm wesentlich mehr freie Zeit zur Verfügung.

3.2.2 FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN FÜR DIE FAMILIE

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

Bei den befragten Familien, in denen der Vater Erziehungsurlaub nimmt, sind die finanziellen Folgen erstaunlicherweise weniger dramatisch, als wir angenommen haben: Bei zwei Drittel der Familien hat sich an der finanziellen Lage kaum etwas verändert bzw. die Veränderungen werden von diesen Familien nicht problematisiert. Dies hat verschiedene Ursachen. Zum einen wurde bereits erwähnt, daß in etwa äquivalente Einkommen zwischen den Partnern quasi eine notwendige Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann ist. Dies ist bei der Mehrheit dieser Paare in unserer Stichprobe auch gegeben, teilweise trugen auch die Einkünfte der Frau bereits vor dem Erziehungsurlaub mehr zum Haushaltseinkommen bei als die des Mannes (z.B. wenn er arbeitslos oder in Umschulung war). Teils steigert sich auch der Verdienst der Mütter, wenn der Vater in Erziehungsurlaub geht (z.B. durch Beförderung oder zeitliche Ausdehnung der Berufstätigkeit).

Wenn finanzielle Einbußen die Folge sind, so können sie von den meisten Familien kompensiert werden. Sie haben sich in der Regel bereits vorher darauf eingerichtet, daß sie eine Zeitlang mit weniger Geld auskommen müssen. Ein Teil der Familien hat sich etwas Geld angespart, andere schränken ihren Konsum ein und wiederum andere können auf finanzielle Transferleistung seitens der Großeltern zurückgreifen.

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

Insgesamt berichten nur sechs der 24 Familien, in denen der Mann Erziehungsurlaub nimmt davon, daß sie sich dadurch finanziell sehr einschränken müssen. Aber auch bei diesen Familien ergibt sich der Eindruck, daß sie die Situation insgesamt gut bewältigen, sie verzichten weitgehend auf Luxus und nehmen die Einschränkungen in Kauf:

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

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

3.2.3 BERUFLICHE AUSWIRKUNGEN FÜR DIE VÄTER

Bei den beruflichen Auswirkungen des Erziehungsurlaubs ging es uns darum zu klären, ob Väter nach dem Erziehungsurlaub mit beruflichen Nachteilen - bis hin zum Karriereknick - konfrontiert werden bzw. ob die Männer, die sich zum Zeitpunkt des Interviews noch im Erziehungsurlaub befanden, negative Konsequenzen antizipieren.

a) Karriereknick durch Erziehungsurlaub?

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

Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß die wenigsten Väter in unserer Stichprobe, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, gerade „auf der Karriereleiter kletterten“, d.h. hier könnte es sich auch um einen Stichprobeneffekt handeln:

- Einige Väter befanden sich unmittelbar vor Antritt des Erziehungsurlaubs in keinem geregelten Arbeitsverhältnis.

Beispielsweise war ein Vater noch in einer Umschulungsmaßnahme, so daß der berufliche Wiedereinstieg durch den Erziehungsurlaub lediglich etwas verzögert wurde. Abgesehen von solchen Verzögerungen konnten einige Väter durch den Erziehungsurlaub auch einer wahrscheinlichen Arbeitslosigkeit begegnen. Weiterhin gehörten zu dieser Kategorie all diejenigen Männer, die selbst vor dem Erziehungsurlaub gekündigt haben oder denen vor Antritt vom Arbeitgeber gekündigt wurde, so daß sich die Suche nach einer neuen Stelle für die Zeit bis zum geplanten Erziehungsurlaubsantritt nicht mehr lohnte. Obwohl v.a. der Vater, dem vor seinem Erziehungsurlaub gekündigt wurde, nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück kann, rechnet er mit keinem Karriereknick, da er mit keinen gravierenden handwerklichen Änderungen während seines Erziehungsurlaubs rechnen muß. Aber auch der Hausmann, der nicht mehr erwerbstätig werden

möchte, kann sich nicht über berufliche Beeinträchtigungen beklagen.

- Viele Väter sind ohne (weitere) Karrieremöglichkeiten bzw. ohne Karriereambitionen.

Die meisten Männer, die durch den Erziehungsurlaub mit keinerlei für sie nachteiligen beruflichen Folgen rechnen, können der Gruppe „keine Karrieremöglichkeiten/keine Karriereambitionen“ zugeordnet werden. Sie haben entweder die höchste für sie mögliche Ausbildungsstufe erreicht (z.B. Meister), können in ihrer Position nicht mehr aufsteigen (z.B. Geschäftsführer oder Hilfsarbeiter) oder wollen sich beruflich gar nicht verändern. Einige von ihnen vermuten sogar, daß der Erziehungsurlaub ihnen positiv angerechnet werden könnte, wenn sie sich auf eine neue Stelle bewerben. Folgende Zitate sollen die Haltung dieser Befragten veranschaulichen:

„Nein, weil ich ja gar keine Karriere vor mir habe.“ (Vater mit EU).

„Wodie mich dann hinstecken, ist mir letztlich egal. Denn die paar Jahre wo ich noch habe, die mach' ich wie gesagt auf einer Backe.“ (Angestellter im öffentlichen Dienst) (Vater mit EU).

Wie bereits angesprochen, erwarten zwar einige wenige Väter berufliche Beeinträchtigungen durch den Erziehungsurlaub, diese resultieren jedoch nicht unbedingt unmittelbar aus dem Erziehungsurlaub, sondern häufig aus den zukünftigen beruflichen Plänen dieser Väter. Ein Beispiel dafür ist der Wunsch, nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu reduzieren. Als Ergebnis dieser Umstellung fühlt sich ein Befragter für seine jetzige Tätigkeit überqualifiziert, ein anderer kündigte in dem Handwerksbetrieb, da eine Reduzierung seiner Arbeitszeit nicht möglich war. Ein anderer Vater vermutet, daß sich durch seinen Erziehungsurlaub die nächste Beförderung verzögern wird.

b) Wie funktioniert die Rückkehrgarantie?

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

Anhand unserer Stichprobe ergibt sich ein positives Bild: Von denjenigen Vätern, die zum Zeitpunkt des Interviews bereits wieder er-

werbstätig waren, konnte die Mehrzahl wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren.

Insgesamt fünf Männer sind nicht an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückgekehrt, was allerdings in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle der ausdrückliche Wunsch der Väter war. Sie wollten entweder bei ihrem Arbeitgeber auf eine neue Stelle oder wollten ihre Arbeitszeit reduzieren und mußten deswegen ihren Arbeitsplatz oder Arbeitgeber wechseln.

Ein Lehrer bemühte sich beispielsweise seit Jahren, in einen anderen Regierungsbezirk versetzt zu werden. Nach dem Erziehungsurlaub wurde sein Antrag bewilligt. „Das hat sich alles zum Guten gewendet.“ (Vater mit EU).

„Das Problem bei Schreibern oder überhaupt bei Handwerkern - ich hatte gebeten, meinen Arbeitsplatz auf vier Stunden, also halbtags, umzuändern - das geht natürlich in der Handwerksbranche gar nicht. Was will man mit 'nem Schreiber, der nur halbtags arbeitet?“ (Vater mit EU).

Ähnlich verhält es sich bei den Vätern, die sich zum Interviewzeitpunkt noch im Erziehungsurlaub befanden. Entweder ist es - wie beispielsweise im öffentlichen Dienst - sehr wahrscheinlich, daß sie zumindest bei ihrem Arbeitgeber bleiben können oder aber sie sind sich selbst noch nicht hundertprozentig sicher, ob sie sich nicht nach dem Erziehungsurlaub beruflich verändern möchten.

Bei Vätern, die nach dem Erziehungsurlaub wieder auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrten, blieb auch in der Regel die Arbeitszeit gleich; lediglich ein Vater hat die Lage der Arbeitszeit auf eigenen Wunsch hin verändert (Schichtarbeit). Wie bereits oben angesprochen, war der Wechsel des Arbeitsplatzes häufig mit dem Wunsch nach einer Verringerung der Arbeitszeit verbunden. Drei der fünf Väter haben von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt. Auch die Befragten, die sich noch im Erziehungsurlaub befanden, äußern häufig den Wunsch, ihre Arbeitszeit im Anschluß an die Freistellung zu verringern, wobei sich einige nicht sicher sind, ob sie ihren Wunsch umsetzen können. Hintergrund für diesen Reduktionswunsch ist zum einen das Bedürfnis, mehr Zeit für die Familie zu haben, zum anderen „weil die Betreuung muß ja weitergehen.“ (Vater mit EU).

Insgesamt gesehen bestätigt sich hier der Eindruck, daß viele Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, stärker familienorientiert als berufsorientiert sind, was sich darin ausdrückt, daß sie zugunsten der Familie den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs reduzieren oder zumindest diese Absicht bekunden. Bestätigt wird dies durch die Antworten auf unsere Frage: Könnten Sie sich vorstellen, daß beide Partner nur noch Teilzeit arbeiten?

Knapp ein Fünftel der befragten Väter könnte sich dieses Modell als praktikabel für ihre eigene Familie vorstellen. In einem Fall kann

dieses Anliegen durch den Arbeitgeber seiner Frau nicht erfüllt werden, zwei Familien betrachten dieses Arbeitszeitmodell als anzustrebenden Idealzustand und in einer Familie arbeiteten bereits beide Partner vor der Geburt des letzten Kindes Teilzeit und beide möchten es nach Ablauf des Erziehungsurlaubs wieder so handhaben.

Bis auf zwei Väter (einer möchte auf jeden Fall Vollzeit arbeiten, der andere möchte auf jeden Fall Hausmann bleiben) können sich alle anderen Männer eine Teilzeitarbeit für beide Partner zumindest prinzipiell vorstellen. Die Realisierung scheitert in ihren Fällen jedoch entweder aufgrund der dann entstehenden finanziellen Engpässe, einer Ablehnung seitens des Arbeitgebers oder der Partnerin, oder wegen negativer Folgen für die eigene Rente.

*„Grundsätzlich ja, allerdings ist dies bei meinem Arbeitgeber nicht möglich. Zudem müßte das Einkommen ausreichend sein.“
(Vater mit EU).*

c) Geringfügige Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs

Der Erziehungsurlaub beinhaltet die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung während dieser Zeit. Ungefähr die Hälfte der Väter in unserer Stichprobe geht in der Zeit ihres Erziehungsurlaubs keiner Erwerbstätigkeit nach. Ein Vater wollte gerne einmal wöchentlich bei seinem Arbeitgeber arbeiten, er stieß jedoch auf taube Ohren.

„Da ist dann auch nicht reagiert worden: Ja da müssen wir dann das und das schreiben und 'ne Begründung schreiben und dann sagen sie mir mal die Argumente und so weiter. Das läuft sich dann in solchen Betrieben einfach tot solche Ideen.“ (Vater mit EU).

Die andere Hälfte der Väter im Erziehungsurlaub geht einer wie auch immer gearteten Erwerbstätigkeit nach oder hat es in der nächsten Zeit vor. Zu dieser Gruppe wird auch ein Vater gerechnet, der während dieser Zeit promovieren will.

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

In die vielseitigen Aktivitäten eines weiteren Vaters gibt folgende Äußerung Einblick:

„Also ich hab' mir eine Betätigung gesucht - gleich vom ersten Tag Erziehungsurlaub an, im Hobbybereich. Wir tanzen beide gerne und ich habe das jetzt im Laufe der Jahre richtiggehend ausgebaut. Ich war schon länger Geschäftsführer eines Tanz-

clubs." Er habe nebenbei eine Tanzlehrer-Ausbildung gemacht und sei ein- bis zweimal wöchentlich deswegen abends weg. Zusätzlich gehe er regelmäßig mit den Damen des Tanzkreises aus. Weiterhin sei er aktives Mitglied im Schützenverein und feiere alle Feste mit." (Vater mit EU).

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

Die Mehrzahl der Väter (14 von 24) vertritt die Ansicht, daß sich ihr Erziehungsurlaub positiv auf die berufliche Situation der Partnerin ausgewirkt hat. Sie belegen ihre Meinung mit den Argumenten, daß ihren Partnerinnen damit der Wiedereinstieg in den Beruf leichter gefallen sei, daß sie den Anschluß durch die kürzere Inanspruchnahme im Beruf nicht verloren hätten, ihre alte Stelle wieder bekommen hätten und sich eine Beförderung nicht verzögert hätte, was bei einer längeren Nutzung des Erziehungsurlaubs so nicht möglich gewesen wäre.

„Ja, denn so hat meine Frau ihre Karriere weiter ausbauen können. Hätte sie Erziehungsurlaub genommen, wäre ihre berufliche Laufbahn als leitende Angestellte beeinträchtigt worden." (Vater mit EU).

Während sich fünf Väter eher dahingehend äußern, daß der Erziehungsurlaub, egal wie lange er von der Frau beansprucht worden wäre, keinerlei Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang gehabt hätte (z.B. durch fehlende Aufstiegsmöglichkeiten), geben drei Männer an, daß der Erziehungsurlaub sogar negative Folgen für ihre Partnerinnen hatte. In zwei dieser Fälle hätten die Frauen vielleicht dann mit keinen negativen Konsequenzen rechnen müssen, wenn sie gar keinen Erziehungsurlaub genommen hätten (eine kam als Abteilungsleiterin nach sieben Monaten Erziehungsurlaub für diesen Posten nicht mehr in Frage, eine andere bekam Ärger mit ihrem Vorgesetzten, der sie gerne schon mit Feststellung der Schwangerschaft entlassen hätte). In einem weiteren Fall ist tatsächlich der Erziehungsurlaub des Mannes, nach Ansicht der Familie, die Ursache dafür, daß eine innerbetriebliche Höherbewerbung der Frau abgelehnt wurde, da sich der Arbeitgeber nicht sicher war, ob ihr Mann den Erziehungsurlaub durchhalte und sie womöglich dann selbst wieder in Erziehungsurlaub gehen möchte.

Zwei Väter fühlen sich zum Zeitpunkt des Interviews nicht in der Lage, eine Beurteilung darüber abzugeben, ob und in welcher Weise sich ihr Erziehungsurlaub auf die berufliche Perspektive ihrer Partnerin ausgewirkt habe oder können nicht beurteilen, was geschehen wäre, wenn ihre Partnerin länger Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hätte.

3.2.4 AUSWIRKUNGEN AUF DIE PARTNERSCHAFT

Daß sich Partnerschaften nach dem Übergang zur Elternschaft signifikant verändern, ist hinlänglich bekannt und wissenschaftlich bereits ausführlich erforscht. Uns interessierte in diesem Zusammenhang mehr die Frage, ob sich die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater positiv auf das Familienklima auswirkt, wo Konflikte auftreten und ob hier, im Vergleich mit den Familien, in denen ausschließlich die Mutter Erziehungsurlaub nimmt, Unterschiede in der Partnerschaftsentwicklung bestehen.

a) Veränderungen in der partnerschaftlichen Beziehung

Fast die Hälfte aller Väter sieht die Auswirkungen ihres Erziehungsurlaubs auf die Partnerschaft positiv. Vorteilhaft wirkt sich ihrer Meinung nach auf die Beziehung aus, daß die Partner durch den Rollentausch mehr Verständnis für die Position des anderen aufbringen können und auch wieder mehr gemeinsam geplant und besprochen wird als vorher. Die teilweise entspanntere und ausgeglichene Stimmung der Frauen durch ihre (wieder aufgenommene) Erwerbstätigkeit trägt weiteres zum verbesserten Familienklima bei. Aber auch der Wegfall der eigenen berufsbedingten Angespanntheit verbessert das Familienklima. Zum Teil erleben die Väter die durch die Kinder neu entstandenen Streßsituation im Vergleich zum Streß in ihrer Arbeit als positiver. Zwei Väter wußten zu berichten, daß sich durch ihren eigenen Erziehungsurlaub ihre Einstellung zu Haushalt und Kinderbetreuung deutlich verändert hat, was zu einer stärkeren Beteiligung bei diesen Arbeiten - auch nach dem Erziehungsurlaub - führte.

Einige Zitate sollen das oben Beschriebene veranschaulichen:

„Ich glaub' schon, daß er sich positiv ausgewirkt hat, weil jeder mal sieht, was der andere so den lieben langen Tag lang macht.“ (Vater mit EU).

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

„Ich hab' in den zehn Monaten die Hausarbeit zu schätzen gelernt. Hab' mich sicherlich vorher mehr gedrückt und mehr hinter anderen Dingen versteckt.... Nehme eigentlich bewußt und aktiv an der Hausarbeit mit teil.“ (Vater mit EU).

Einige Befragte bedauern, daß für die Paarbeziehung nur noch wenig Zeit übrig bleibt. Dies ist jedoch weniger ein Effekt des Erziehungsurlaubs als vielmehr durch die Kinder an sich bedingt. Diesem

Aspekt tragen diejenigen Befragten Rechnung, die meinen, daß der Erziehungsurlaub keinerlei oder nur minimalen Einfluß auf ihre Partnerschaft genommen hätte. Sie sehen zwar auch, daß sich ihre Partnerschaft dadurch verändert hat, daß ihnen nur noch wenig Zeit für Zweisamkeit bleibt, machen dafür jedoch nicht den Erziehungsurlaub, sondern ganz allgemein die Familiengründung bzw. die -erweiterung verantwortlich.

„Man ist jetzt mehr für's Kind da, hat weniger Zeit für die Partnerschaft, was aber nichts an der Qualität verändert hat; die ist gleich geblieben.“ (Vater mit EU).

Lediglich drei Väter berichten, daß sich ihr Erziehungsurlaub zumindest gelegentlich negativ auf die Partnerschaft auswirkt. Während in einer Familie die Frau durch ihre berufliche Situation zum Teil sehr angespannt ist und dies dann auch auf die Partnerschaft überträgt, liegt der Ursprung für die verschlechterte Kommunikation in zwei Familien eindeutig beim Mann. Die Äußerungen eines Vaters beschreiben diese Situation sehr anschaulich:

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

b) Konfliktpunkt: Aufgabenteilung?

In den meisten Familien gibt es, zumindest aus der Sicht der Väter, keinerlei Auseinandersetzungen wegen der Aufgabenteilung oder Aufgabenerfüllung. Anfängliche Streitpunkte legen sich bei diesen Paaren spätestens dann, wenn sich eine funktionierende Aufgabenteilung eingespielt hat. Sie sind mit den gegebenen Bedingungen zufrieden oder bitten dann, wenn sie sich überfordert fühlen, die Partnerin um Hilfe.

Zehn der befragten 24 Väter im Erziehungsurlaub berichten von gelegentliche Reibungspunkten wegen der Aufgabenteilung oder -erfüllung, wobei solche Situationen in der Regel dann auftreten, wenn sich die Väter mehr Hilfe seitens ihrer Frauen erhoffen, sich generell zu vielen Verantwortungsbereichen ausgeliefert fühlen oder einfach aufgrund der unterschiedlichen Vorstellungen, wie eine bestimmte Arbeit im Haushalt (z.B. Aufräumen) auszusehen habe. Zum Teil scheint diesbezüglich zwischen Männern und Frauen ein großer Unterschied zu bestehen.

„Ich kann auch mal über'n Dreck drübertreten, wenn ich keine Zeit hatte.... Sie beklagt sich manchmal, daß sie sehr viel machen muß und sehr viel macht. Ich sag': Dann laß es doch sein, brauchst du doch nicht.... Wenn man was macht, dann sieht es keiner, ist nichts gemacht, sieht's jeder.“ (Vater mit EU).

„So die üblichen Kritteleien, man könnte mehr machen und solche Geschichten.... Natürlich gibt's dann schon mal so Reibungspunkte abends so gegen acht. Wenn die Kinder dann im Bett sind, dann ist für mich Feierabend, ich setz' mich noch bißchen vor'n Fernseher oder les' bißchen was. Während dann natürlich öfters meine Frau sich dann hier hinsetzen muß, um für die Schule zu arbeiten.... Weil wir dann am Nachmittag eben Sachen gemeinsam gemacht haben mit den Kindern.“ Prinzipiell seien die Zuständigkeiten in ihrer Familie genau geklärt: er sei beispielsweise für die Hausaufgabenbetreuung zuständig, seine Frau halte sich da völlig raus. Anfänglich habe es auch wegen des jüngsten Kindes ziemliche Spannungen gegeben, da die Tochter die Flasche verweigerte und nur die Brust haben wollte. „Da hat sie mir erstmal unterstellt, ich würd' sie nicht so annehmen die Kleine, weil sie ein Mädchen wäre; ich würd' mich nicht um sie kümmern.“ (Vater mit EU).

Im großen und ganzen halten sich jedoch die Auseinandersetzungen in allen Familien in einem kleinen Rahmen. Besonders in Familien, in welchen sich die Väter ihre Hausarbeiten selbst einteilen und die Partnerinnen die Aufgabenerfüllung so akzeptieren wie sie ist, also den Männern nicht ihre Ordnungsvorstellungen oktroyierten, gibt es nur geringe bis keine Kontroversen.

c) Konfliktpunkt: Finanzielle Abhängigkeit?

Wenn Väter in Erziehungsurlaub gehen, übernehmen in der Regel die Mütter eine Zeitlang die Rolle des Haupternährers und schlüpfen damit in eine „klassische“ Männerrolle. Damit stellt sich die Frage, wie die Väter diesen „Rollenverlust“ verkraften. Wie das folgende Zitat zeigt, gibt es bei unseren Befragten durchaus auch einige Väter, für welche es neu ist, die sich damit schwer tun und die es - zumindest vorübergehend - sehr unangenehm finden, finanziell von ihrer Partnerin abhängig zu sein.

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

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

Insgesamt äußern sich vier Väter in dieser Richtung. Sie fühlen sich zum Teil „komisch“ dabei, Geld auszugeben für sich, das sie nicht selbst verdient haben. Ausfluß dieser finanziellen Abhängigkeit ist zum Beispiel auch, wenn sich Männer bei ihren Ausgaben für sich einschränken. Folgende Szene spielt sich in einer Familie immer dann ab, wenn die Frau ihren Mann darauf aufmerksam macht, daß er sich doch mal etwas Neues zum Anziehen kaufen könne:

„Sag' ich: Ich brauch' das nicht. Wenn ich das Geld hätte, hätt' ich vielleicht zwei oder drei Jacken. Aber jetzt nehm' ich doch das, was ich brauche und mehr nicht.“ (Vater mit EU).

Die Bewältigungsstrategie in diesem Fall liegt also in der persönlichen Einschränkung des Konsumverhaltens.

Alle anderen Männer (20 von 24) unserer Stichprobe haben mit dieser finanziellen Abhängigkeit weniger Probleme, zum Teil empfinden sie diese gar nicht als solche:

„Da haben wir generell keine Probleme, ist doch egal, wer's Geld nach Hause bringt.“ (Vater mit EU).

„Das ist 'ne Rollenaufteilung: Die eine Aufgabe ist mindestens so schwer wie die andere und es sind halt verschiedene Sachen, beides muß gemacht werden und ... gut, das eine wird halt bezahlt, das andere wird nicht bezahlt.“ (Vater mit EU).

„Ich hatte überhaupt keine Probleme damit die Hand aufzuhalten und zu sagen, ich brauch' mehr Haushaltsgeld.“ (Vater mit EU).

„Das macht mir nichts aus, weil ich vorher mit gespart habe und auch jetzt durch meinen Job noch einiges verdiene, um mir eigene Dinge zu kaufen, ohne meine Frau darum bitten zu müssen.“ (Vater mit EU).

Insgesamt zeigt sich, daß es bei der Mehrzahl der interviewten Familien kaum finanziellen Unstimmigkeiten aufgrund der veränderten Einkommensstruktur gibt und es nur in Einzelfällen zu gelegentlichen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Finanzen kommt.

e) Konfliktpunkt: Kindererziehung?

Auch bei den Themenkomplexen Kindererziehung und -betreuung herrscht in den befragten Familien - aus der Sicht der Männer - eine große Harmonie. Die Elternteile haben zumindest was die Grobziele der Erziehung anbelangt, wie zum Beispiel die Erziehung zu Selbständigkeit und Mündigkeit, und auch was die Umsetzung anbelangt (Erziehung ohne Schläge, etc.) annähernd gleiche Vorstellungen.

Auffällig ist bei diesen Familien ein sehr häufiger Austausch und Reflektieren über das eigene Erziehungsverhalten in bestimmten Situationen sowie über das Verhalten der Partnerin, was, wie das folgende Zitat veranschaulicht, nicht immer besonders einfach ist:

„Daß ich da manchmal Eltern drum beneide, wo's so geregelt ist, daß im Prinzip zwangsläufig sich die Mutter mehr oder weniger ausschließlich um so Erziehungsfragen kümmert; weil das schon sehr anstrengend ist, sich sowas gemeinsam zu erarbeiten oder sich ständig abzusprechen.... Also so dann Vieles zu diskutieren oder zu besprechen; weil woanders, da macht das einer.“ (Vater mit EU).

Ziel dieser Diskussionen ist es, das Erziehungsverhalten der Eltern zu optimieren und sich Rat, Unterstützung oder auch Bestätigung für sein Verhalten zu holen. Daß es bei diesem Austausch auch gelegent-

lich zu unterschiedlichen Standpunkten kommt, ist nicht verwunderlich. Aus der Sicht der Väter treten dann Unstimmigkeiten auf, wenn einer von beiden Partnern der Ansicht ist, der andere habe zu streng, zu laut, zu ungeduldig oder inkonsequent gehandelt. Glaubt einer der Partner, daß der andere das Kind überfordert, dann muß dieser Sachverhalt auch diskutiert werden, wobei es besonders in einer Familie hierbei zu keiner Einigung kommt. Während sich ein Vater zum Teil sehr darüber wundert, wie seine Frau das Kind gelegentlich anzieht, wundert sich seine Frau darüber, warum er immer wieder „Schnickschnack“ für seine Kinder kauft.

In zwei Familien gibt es zum Thema Erziehung und Betreuung der Kinder keine Konflikte, weil entweder die Zuständigkeiten vorher genau festgelegt wurden oder die Hauptverantwortung für die Erziehung dem Vater (Hausmann) übertragen wurde.

„Also ich erziehe die Kinder so, wie ich sie haben will. Also ich habe zwar eine Pädagogin geheiratet, aber ich muß sagen, daß die den geringsten Einfluß hat.... Also ich habe in meinem Erziehungston manchmal schon einen leicht militärischen Einschlag, was mit Sicherheit von meiner Bundeswehrzeit herührt.... Ich hab' da eigentlich kein Konzept, ich erzieh' die Kinder eher so aus dem Bauch raus, so wie das gerade kommt.“
(Vater mit EU).

„Wir haben von vornherein gesagt, daß sie wohl die Intellektförderung vornimmt und die Intelligenzförderung vornimmt, weil sie ist eben klüger und intelligenter als ich und das auch tut.“ (Vater mit EU).

3.2.5 ZUSAMMENFASSUNG

Insgesamt gewinnt man anhand der Antworten der befragten Familien, in denen der Vater Erziehungsurlaub nimmt, den Eindruck, daß die Konsequenzen und Auswirkungen dieser Entscheidung durchwegs positiv bewertet werden.

Nach einer kurzen Zeit der Umgewöhnung und Anpassung kommen die meisten Väter in unserer Stichprobe mit der neuen Rollenverteilung ganz gut zurecht. Die Bewältigung von Alltagsroutinen und Hausarbeit wird ihnen oft dadurch erleichtert, daß sie bereits vor der Zeit des Erziehungsurlaubs hier eine eher partnerschaftliche Aufgabenteilung praktizierten.

Auch wenn es sehr anstrengende und frustrierende Phasen für sie gibt, berichten die Väter überwiegend positiv vom Aufbau der Vater-Kind-Beziehung, die ein Hauptmotiv ihrer Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ist. Dafür nehmen sie „unter'm Strich“ auch gewisse negative Aspekte wie z.B. das Gefühl der Überforderung, alltägliche Eintönigkeit und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten in Kauf.

Allerdings hält sich ihre Begeisterung für die neue Rolle auch in Grenzen: Nur in Ausnahmefällen können Väter sich auch vorstellen, dauerhaft Hausmann zu sein.

Mit den finanziellen Folgen kommen die Familien mit Vätern im Erziehungsurlaub erstaunlich gut zurecht. Allerdings sind die Einkommenseinbußen bei den von uns befragten Eltern überwiegend weniger dramatisch, als angenommen. Dies liegt vor allem daran, daß vor Antritt des Erziehungsurlaubs innerhalb vieler Partnerschaften in etwa gleiche Einkommensverhältnisse vorlagen oder die Frau sogar den höheren Verdienst hatte, so daß der zeitweise Verdienstausschlag des Vaters sich nicht so dramatisch auf das Haushaltseinkommen auswirkt. In diesen Fällen war es für alle Partner selbstverständlich, daß beide Elternteile auch nach dem Erziehungsurlaub erwerbstätig bleiben. Viele Familien können den Einkommensverlust, neben dem Bezug des Erziehungsgeldes und anderer staatlicher Leistungen, durch Rückgriff auf Erspartes und Transferleistungen seitens der Großeltern kompensieren.

Auch die Familien, bei denen sich die finanzielle Situation sehr stark verschlechtert, sehen diese Einbußen im großen und ganzen nicht problematisch. Die finanziellen Einschränkungen werden von ihnen antizipiert und durch den Verzicht auf Luxus überbrückt.

Die beruflichen Auswirkungen der temporären Erwerbsunterbrechung erweisen sich bei den Vätern bislang ebenfalls als wenig problematisch. Allerdings resultiert dies überwiegend daraus, daß aufgrund objektiver beruflicher Rahmenbedingungen vor Antritt des Erziehungs-

urlaubs dies bei einem Teil der Väter auch nicht zu erwarten war. Ein anderer Teil der Väter, die Erziehungsurlaub nutzen, hatten keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer Position (mehr) oder waren gar nicht karriereorientiert. Insofern kann die Frage, inwieweit die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für den weiteren beruflichen Werdegang eines Vaters hinderlich ist, anhand dieser Stichprobe nicht erschöpfend und befriedigend beantwortet werden.

Aufgrund der Art des Wiedereinstiegs in den Beruf, den ein Teil der Väter bereits vollzogen hat, ergibt sich der Gesamteindruck, daß die im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerte Arbeitsplatzgarantie auch greift.

Auffällig ist, daß bei einem Teil dieser Familien die Väter eine Berufsreduktion vollzogen haben oder planen, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Auch dies spricht dafür, daß die Mehrzahl der Väter, die Erziehungsurlaub nutzen, stark familienorientiert sind.

Fast alle Eltern beklagen, daß sie weniger Zeit für die Partnerschaft haben, seit das Kind da ist bzw. die Kinder da sind. Dies erweist sich jedoch als genereller Effekt des Übergangs zur Elternschaft und ist unabhängig davon, ob der Vater Erziehungsurlaub nimmt oder nicht. Immerhin sieht die Hälfte der Väter einen positiven Aspekt hinsichtlich der Partnerschaftsveränderungen: Sie glauben, daß durch den Rollentausch mehr gegenseitiges Verständnis für die jeweilige Situation des anderen da ist und sich damit das Familienklima auch verbessert hat. Dementsprechend berichten auch nur wenige Familien von ernsthaften Konflikten und analog dazu werden aufgetretene Probleme auch als wenig bedeutsam bewertet oder den positiven Aspekten untergeordnet.

3.3 Reaktionen des sozialen Umfeldes auf die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater

Nachdem wir aufgezeigt haben, wie die Väter mit ihrer neuen Rolle zurechtkommen und welche Konsequenzen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater für die Familie nach sich zieht, wollen wir im weiteren auf die Reaktionen des sozialen Umfeldes eingehen. Wie reagieren die (Schwieger-)Eltern, Verwandte, Freunde, Bekannte und Arbeitskollegen auf ein Phänomen, das zwar nicht als abweichendes Verhalten anzusehen ist, in der Realität aber so selten ist, daß es - und das zeigen unsere Ergebnisse deutlich - oft noch als exotisches Verhalten betitelt wird.

3.3.1 REAKTIONEN IM UMFELD DES VATERS

In Anlehnung an die Fragestellungen im Interview wird im folgenden nach verschiedenen Personengruppen differenziert.

a) Eltern, Schwiegereltern, Verwandte

Den befragten Vätern gegenüber reagieren diese Personen mit einer Spannbreite an Verhaltensweisen, die von reinem Unverständnis bis zum Gutheißen reicht. Die dominante Reaktion von den eigenen Eltern ist Unverständnis beziehungsweise ein Tabuisieren der Tatsache, d.h. es wird häufig in der Herkunftsfamilie nicht offen darüber gesprochen. Dies hat zur Konsequenz, daß die folgenden Antworten zum Teil auf Mutmaßungen, zum Teil auf vagen Andeutungen basieren.

Das Unverständnis für diesen Schritt beruht bei den Eltern zum Teil darauf, daß sie mit negativen Konsequenzen für die berufliche Entwicklung ihres Sohnes rechnen; bei ihnen herrscht die traditionelle Meinung vor, daß ein Mann zu arbeiten habe. Ein weiteres Argument gegen den Erziehungsurlaub eines Mannes ist in den Augen dieser Eltern, daß ein Kind in diesem Alter seine Mutter brauche und es folglich negativ für die Entwicklung des Kindes sei, wenn der Vater Zuhause sei.

„Der hat sie wohl nicht mehr alle!“ (Vater mit EU).

„Jammert immer nur, daß ich keinen Schreinermeister gemacht hab' oder mach'. Aber ansonsten findet die das o.k.“ (Vater mit EU).

„Ich merkte daran, daß keine Reaktion kam, daß sie damit im Prinzip nichts anfangen konnten..., daß sie damit nicht sehr glücklich waren.“ (Vater mit EU).

Die anfängliche Skepsis der Eltern gegenüber der partnerschaftlichen Nutzung des Erziehungsurlaubs beruht weiterhin auch darauf, daß sie sich nicht vorstellen können, daß ihr Sohn die ganzen Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen, alleine bewältigen wird. Teilweise wird diese Meinung später revidiert und die Leistung des Erziehungsurlaubers auch anerkannt.

„Am Anfang hieß es: Bist du wahnsinnig? Jetzt heißt es: Toll, daß du's so gut geschafft hast.“ (Vater mit EU).

Nur sehr wenig Eltern finden die Entscheidung, den Erziehungsurlaub zu teilen, wirklich von Anfang an gut.

Ähnlich verhält es sich bei den Reaktionen der Schwiegereltern des Vaters: Nur sehr wenige äußern sich explizit positiv zum geteilten Erziehungsurlaub. Die Begründungen gleichen den oben genannten. Wenn überhaupt, dann sind es die Schwiegermütter, die die Erwerbstätigkeit ihrer Tochter protegieren und somit eher eine alternative Lösung bei der Kinderbetreuung akzeptieren können.

Wir konnten eine positive Korrelation zwischen der Einstellung der (Schwieger-)Eltern dazu und ihren Unterstützungsleistungen feststellen: Je positiver ihre Reaktionen sind, desto häufiger erklären sie sich auch bereit, jederzeit bei Bedarf die Kinderbetreuung zu übernehmen.

b) Bekannte und Freunde

Bekannte und Freunde äußern sich unseren befragten Vätern im Erziehungsurlaub gegenüber hauptsächlich positiv und eher selten wird Kritik oder Neid geäußert. Besonders Frauen finden es gut, daß sich der Mann am Erziehungsgeschehen und am Erziehungsurlaub beteiligt und bringen diesen Vätern Respekt und Anerkennung entgegen.

Allerdings müssen sich Väter im Erziehungsurlaub in Vereinen gelegentliche „Spitzen“ anhören, wie folgendes Beispiel sehr schön veranschaulicht:

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

Häufig werden Erziehungsurlauber allerdings mit dem eher unter Männern verbreiteten Vorurteil konfrontiert, daß es sich hierbei um eine Art Urlaub handelt, was sich darin manifestiert, daß ihnen z.B. im Verein zusätzliche ehrenamtliche Aufgaben aufgebürdet werden sollen. Teilweise erwähnen Freunde und Bekannte Erziehungsurlaubern gegenüber, daß sie auch gerne Erziehungsurlaub nehmen würden, bringen aber gleichzeitig alle möglichen Gründe vor, warum es bei ihnen auf gar keinen Fall geht. Nur wirklich wenige Väter bekennen offen: *„Das würd' ich nie machen, das würd' ich nie durchhalten, würd' ich nie können.“ (Vater mit EU).*

c) Arbeitskollegen, Vorgesetzte, Arbeitgeber

Wie schon in den vorherigen Gruppen, ist es auch bei den **Arbeitskollegen** so, daß die Frauen häufig positiver reagieren und die Entscheidung des Mannes stärker begrüßen als die Männer. Obwohl bei den Kolleginnen und Kollegen unterm Strich die positiven Reaktionen überwiegen, gibt es andererseits auch Kollegen, die dringend vom Erziehungsurlaub abraten, wobei die Gründe nicht immer klar erkennbar sind. Nach Mutmaßungen eines Vaters könnten sich dahinter zum einen eher altruistische Motive (den Kollegen darauf aufmerksam machen, daß ihm vielleicht gekündigt werden könne), zum anderen eher egoistische Gründe (v.a. Neid auf den potentiellen Erziehungsurlauber) verbergen.

Im Gegensatz zu den Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen erleben die befragten Väter die Reaktionen der **Arbeitgeber** mehrheitlich negativ. Nur vier Vorgesetzte finden die Idee wirklich gut und unterstützen sie, weitere fünf reagieren weder positiv noch negativ.

„Es gab da eigentlich überhaupt keine Probleme. Mein Chef ist ein sehr sozialer Typ.“ (Vater mit EU).

Berücksichtigt man die unterschiedliche Betroffenheit der Arbeitgeber und Kolleginnen/Kollegen durch die Entscheidung des Vaters, Erziehungsurlaub zu nehmen, dann überraschen die eher negativen Reaktionen der Arbeitgeber nicht weiter; ihnen erwachsen zusätzliche Aufgaben durch die Freistellung, nicht den Kolleginnen/Kollegen.

Die Reaktionen der Arbeitgeber reichen von Überraschung, da der Erziehungsurlaub für Väter für sie etwas völlig Neues ist über Unverständnis/Fassungslosigkeit bezüglich des Entschlusses bis hin zu hemmenden Verhalten bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs. Hierzu ein Beispiel:

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

Auf anfängliche Ängste scheint das zögernde Verhalten der Arbeitgeber zum Teil zurückzugehen. Während ein Arbeitgeber anfänglich statt der geplanten 1,5 Jahre Erziehungsurlaub nur ein Jahr akzeptieren wollte, stimmte er nach dieser Zeit einer zweimaligen Verlängerung zu, wodurch der Vater doch auf seine 1,5 Jahre Erziehungsurlaub kommt (der Vater wollte seinen Rechtsanspruch auf die im Rahmen des Gesetzes mögliche Dauer des Erziehungsurlaubs anfänglich nicht gegen die Interessen seines Arbeitgebers durchsetzen).

Mangelnde Akzeptanz der Entscheidung von Männern, Erziehungsurlaub zu nehmen führt zum Teil dazu, daß sie von ihren Abteilungsleitern „dumme Sprüche“ zu hören bekommen und die Entscheidung ins Lächerliche gezogen wird. Väter die in Erziehungsurlaub gehen wollen, müssen zum Teil häufiger ihren Entschluß den Vorgesetzten gegenüber erklären als Mütter. Manch ein Vorgesetzter fühlt sich verpflichtet, dem potentiellen Erziehungsurlauber einen „väterlichen Rat“ zu erteilen:

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

d) Nachbarschaft und weitere Umgebung

Weitere Erfahrungen von Vätern im Erziehungsurlaub basieren auf den Kontakt in der Nachbarschaft und zu unbekanntem oder nur flüchtig bekannten Personen (z.B. Verkäuferin). Nur in den seltensten Fällen erfolgen direkte negative Äußerungen in der Richtung, daß der Mann nur zu faul sei zum Arbeiten. Im direkten Kontakt mit dem betroffenen Vater äußern diese Personen eher Anerkennung, an bestimmten Verhaltensweisen wird jedoch ihre eigentliche z.T. konträre Haltung erkennbar. Die folgenden Beispiele illustrieren, daß Väter im Erziehungsurlaub oft immer noch als „Exoten“ gelten und sehr ambivalente Meinungen in der Öffentlichkeit darüber kursieren.

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

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

Väter allgemein mit Kindern erfahren häufig mehr Hilfsbereitschaft als Mütter mit Kindern, z.B. beim Einkaufen oder beim Kinderarzt.

„Das ist auch wieder so ein Stück vielleicht nicht ernst genommen werden... Auf der einen Seite ist das dann auch sehr angenehm.“ (Vater mit EU).

„Mich kennen jetzt alle. Wenn ich anrufe, ob das Krankenkasse ist oder Bezügestelle oder so, die wissen genau wer ich bin... Das wird schon stark registriert und an irgendeiner Stelle ist man da auch ein Exot aber im positiven Sinne.“ (Vater mit EU).

Abgesehen von den Fällen, in welchen vor oder nach Antritt des Erziehungsurlaubs ein Umzug stattfindet, bleibt der Kontakt während des Erziehungsurlaubs zu Freunden und Bekannten gleich, lediglich der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen verringert sich naturgemäß durch die temporäre Berufsaufgabe oder wird unterbrochen. Hinzu kommen zum Teil neue Bekanntschaften, die sich aus Eltern-Kind-Gruppen, Spielplatzerfahrungen, etc. ergeben.

Veränderte Kontakte zu Freunden beruhen z.T. weniger auf dem Erziehungsurlaub als vielmehr auf der Tatsache, daß man jetzt eine Familie ist und entsprechend durch das Kind angebunden ist, d.h. bei der Umstrukturierung des sozialen Netzes handelt sich eher um einen generellen Effekt des Übergangs zur Elternschaft.

„Hat sich schon verändert. Vorher war ich halt mit allen möglichen Leuten zusammen und jetzt ist halt weniger Zeit und da... sind dann die ehemaligen Single-Bekannteten dann ein wenig zurückgedrängt worden, weil dann nicht mehr die gleichen Probleme und Interessen da sind.“ (Vater mit EU).

Aber auch hier gibt es von Männern positiv wahrgenommene Veränderungen; Kontakte können zu anderen Familien während ihres Erziehungsur-

laubs intensiviert werden, da die Väter mehr Zeit haben als während ihrer Arbeitszeit.

Mit wem können sich Väter im Erziehungsurlaub über ihre Erfahrungen austauschen? Neben den männlichen Freunden und Bekannten erfolgt der Austausch über das Vatersein überwiegend im (erweiterten) Familienkreis, d.h. mit der Frau, den Eltern, Geschwistern oder Verwandten. Mütter und Väter aus der Krabbelgruppe oder der Nachbarschaft gelten bei einigen Vätern ebenfalls als Austauschpartner. Vereinzelt Väter haben sich bewußt auf die Suche nach einem Ansprechpartner gemacht, wobei sich z.B. in Köln das Väter-Projekt anbot bzw. ein Vater eine Annonce in einer Zeitung aufgab.

3.3.2 REAKTIONEN IM UMFELD DER FRAU

Mit welchen Reaktionen werden Frauen konfrontiert, wenn im sozialen Umfeld bekannt wird, daß sie und ihr Partner abwechselnd Erziehungsurlaub nehmen oder ihr Partner den Erziehungsurlaub alleine nimmt?

a) Eltern, Schwiegereltern, Verwandte

Auch die Frauen schildern, daß ihre Verwandtschaft ihnen gegenüber vornehmlich mit „totschweigen“ oder offen negativ reagiert. Die Hintergründe für ein eher ablehnendes Verhalten gegenüber dieser Regelung sind in der Regel antizipierte berufliche Nachteile für den Schwiegersohn (die beruflichen Nachteile für die eigenen Tochter werden interessanterweise nicht bedacht) oder einfach eine traditionelle Vorstellung von der richtigen Rollenverteilung innerhalb einer Familie:

„Meine eigene Mutter hat entsetzt reagiert, als sie gehört hat, daß mein Mann mit den Zwillingen Zuhause bleibt.... Als wenn er nicht in der Lage wär', die Kinder zu wickeln und denen die Flasche zu geben, obwohl er das ja vorher auch schon beim ersten Kind gemacht hat.“ (Mutter mit Partner im EU).

Häufig ist es weniger die frühzeitig wieder aufgenommene Berufstätigkeit der Tochter an sich, als vielmehr die Tatsache, daß der Mann die Kinder betreut und für diese zuständig ist, die die Großmütter zu eher negativen Reaktionen veranlaßt.

„Das wäre ihnen noch eher verständlich gewesen, daß ich zwar außer Haus bin, aber doch noch dafür [Erziehung] zuständig“ bin. (Mutter mit Partner im EU).

Anstatt sich über die Entlastung für ihre Tochter zu freuen, reagierte eine Mutter mit Vorwürfen und Unverständnis darauf, daß der Schwiegersohn Haushalt und Kinderbetreuung übernommen hat. Sie selbst habe auch gearbeitet und alleine Haushalt und Kinder versorgt. Immerhin in sechs Familien wird die Entscheidung der Eltern,

den Erziehungsurlaub zu teilen akzeptiert, wenn auch nicht immer mit Begeisterung. Zum Teil erkennen die Eltern die finanzielle oder berufliche Notwendigkeit dieses Entschlusses. Anscheinend können es die Eltern der Frau leichter akzeptieren, wenn der Schwiegersohn mit dem Erziehungsurlaub eine „sinnvolle Tätigkeit“ verbindet, wie z.B. die Aufnahme eines Zweitstudiums während dieser Zeit. Auch hier läßt sich erkennen, daß sich vornehmlich die Mütter zu diesem Thema äußern, die Väter hingegen sich eher zurückhalten, was auch der traditionellen Rollenaufteilung entspricht.

In diese Richtung gehen auch die Äußerungen der Schwiegereltern der Frau. Viele erwarten eine traditionelle Rollenteilung und reagieren entsetzt und schockiert auf die Intention, den Erziehungsurlaub zu teilen.

„Das ist ja nicht normal.“ (Mutter mit Partner im EU).

Eher entsetzt über den Entschluß war eine andere Schwiegermutter, da sie dachte, daß ihr Sohn es nicht alleine schaffen wird.

„Ist auch in der ersten Zeit immer hier gewesen, daß er ja alles richtig macht und hat ihm die Arbeit abgenommen und hat die Treppe gewischt und gebohrt. War ich am Anfang bißchen sauer. Hab' ich gedacht, hätt'st ja bei mir auch machen können.“ (Mutter mit Partner im EU).

Nachdem diese Mutter erkannte, daß ihr Sohn ganz gut mit der Arbeit zurecht kommt, hat sie ihre Aktivitäten immer weiter eingeschränkt. Eine akzeptable Möglichkeit und damit eine Legitimation für die Eltern scheint der Erziehungsurlaub dann darzustellen, wenn er zum Beispiel mit einer Weiterbildung, wie einem Studium, kombiniert ist, d.h. mit einer beruflichen Weiterqualifikation in Verbindung gebracht wird. Dann scheint auch die „ältere Generation“ einen Sinn darin zu sehen, daß ein Vater Erziehungsurlaub nimmt. Um den Erziehungsurlaub ihres Sohnes für sich irgendwo plausibel zu machen, überlegte z.B. eine Mutter, was ihr Sohn im Erziehungsurlaub alles machen könnte (Abitur, Meisterprüfung), wobei die von uns befragte Mutter irritiert war, warum gerade Frauen, die eigentlich von den Anstrengungen im Haushalt und bei der Kinderbetreuung wissen müßten, auf solche Gedanken kommen. Antizipierte Schwierigkeiten im Beruf oder bei der Bewältigung der anfallenden Aufgaben veranlaßt einige Eltern dazu, die Teilung zwar prinzipiell zu akzeptieren, dennoch eine leichte Skepsis zu äußern. Nur in den seltensten Fällen reagieren die Schwiegereltern sehr aufgeschlossen oder begrüßen die Regelung.

Andere Verwandte *„... haben die Hände über dem Kopf zusammengeschlagen: wie kann man das bloß machen!“ (Mutter mit Partner im EU)*, sich nicht weiter geäußert oder zustimmend und unterstützend reagiert. Die wirklichen Einstellungen erfahren die Eltern zum Teil erst später, so zum Beispiel in einem Fall, in welchem sich die Familie den

Erziehungsurlaub für ihr zweites Kind teilte, jetzt beim dritten Kind die Frau wieder alleine Erziehungsurlaub nehmen wird. Nach Bekanntgabe dieser Entscheidung meinte die Schwägerin der Frau, „es wäre wohl besser für die Kinder.“ (Mutter mit Partner im EU).

b) Bekannte und Freunde

Die weitaus überwiegende Mehrzahl der Freunde und Bekannten der Mutter findet es toll, begrüßenswert und äußern Verständnis dafür, daß sich die Familie den Erziehungsurlaub teilt.

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

Andere Frauen äußern z.T. Bewunderung, da sie ihre eigenen Partner nicht für fähig halten, sich um Haushalt und Kinder zu kümmern. Daß die Akzeptanz bei Freunden und Bekannten nicht immer gegeben ist, weiß eine Mutter zu berichten:

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

c) Arbeitskollegen, Vorgesetzte, Arbeitgeber

Auf Seiten der Arbeitgeber gibt es keinerlei negative Äußerungen; zum Teil freuen sie sich, daß sie ihre Arbeitskraft nicht zu lange entbehren müssen.

Etwas differenzierter sind die Reaktionen bei den Kollegen und Kolleginnen. Auch wenn die meisten sich positiv oder zumindest nicht negativ der Teilung gegenüber äußern, kommen gelegentliche Vorwürfe sowohl von weiblichen als auch von männlichen Mitarbeitenden. So geben einige zu bedenken, daß es sich vielleicht negativ auf die Entwicklung des Kindes auswirken könne, wenn es einen Wechsel der Bezugsperson erfährt. Andere bezeichnen es als geradezu verantwortungslos, in diesem Alter des Kindes bereits wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daß es sich nachteilig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken kann, wenn eine Frau nicht allzu lange in Erziehungsurlaub geht, erfuhr eine Befragte, die für sieben Monate Erziehungsurlaub nahm. Da für diesen relativ kurzen Zeitraum keine Vertretungskraft organisiert wurde, mußte die Kollegin die Mehrarbeit leisten. Eine andere Reaktion bei den Kolleginnen beschreibt eine weitere Mutter sehr treffend:

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

d) Nachbarschaft und weitere Umgebung

Wie auch ihre Männer, so wissen Frauen davon zu berichten (ohne sich auf eine spezielle Personengruppe beziehen zu können), daß einem männlichen Erziehungsurlauber zum Teil unterstellt wird, er wolle nur nicht arbeiten. Ebenso fällt es ihnen auf, daß ihren Männern mit mehr Zurückhaltung und nicht so ungezwungen von Frauen begegnet wird wie einer Frau. Eher in ländlichen Gegenden kommt es auch vor, daß das Verhalten der Mutter, wieder zu arbeiten während der Mann Zuhause ist, auf Ablehnung stößt.

„Und auch daß ich dann in die Arbeit geh', also was bin denn ich für eine Mutter.“ (Mutter mit Partner im EU).

Das Gefühl, daß man sich immer wieder unterschwelligen Vorwürfen ausgesetzt fühlt, erklärt sich eine Mutter folgendermaßen:

„Wobei man sicher auch sehr sensibel wird und das manchmal vielleicht auch überinterpretiert.... Ich hab' mal so ein Gespräch mit 'ner Freundin gehabt, die eben bewußt sich entschieden hat, Zuhause zu bleiben und die sagte mir dann: ich hab' immer das Gefühl, so berufstätige Mütter die werfen mir das vor, daß ich nur Zuhause bin und fragen dann, was machst du eigentlich den ganzen Tag. Dann hab' ich so gedacht... wahrscheinlich ist es so auf beiden Seiten so ein bißchen Unverständnis. Da kommt es dann leicht zu dem Gefühl, daß einem was vorgeworfen wird und in Wahrheit ist es gar nicht so.“ (Mutter mit Partner im EU).

3.3.3 ZUSAMMENFASSUNG

Die Reaktionen im sozialen Umfeld spiegeln insgesamt gesehen die Tatsache wieder, daß ein Vater im Erziehungsurlaub nach wie vor ein außergewöhnliches Phänomen ist. Gerade seitens der älteren Generation, dies belegen sowohl die Aussagen der Mütter als auch die der Väter zu ihrer Herkunftsfamilie, herrscht oft zunächst Unverständnis über diese Entscheidung oder sie wird tabuisiert. Die Skepsis der Großeltern beruht häufig auf traditionellen Einstellungen, z.B. der Meinung, daß ein Kleinkind eben die Mutter braucht oder auf der Annahme, daß der Vater die Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen nicht bewältigen wird.

Die Reaktionen im Freundes- und Bekanntenkreis und von Arbeitskollegen sind weitaus positiver. Insbesondere von Frauen wird den Vätern im Erziehungsurlaub Respekt und Anerkennung entgegengebracht. Aber auch hier erfahren einige Väter indirekt Kritik von anderen Vätern, meist verdeckt unter „spitzen Bemerkungen“.

Überwiegend negativ reagieren die Arbeitgeber, die ebenfalls mehrheitlich ein gewisses Unverständnis gegenüber den befragten Vätern, die Erziehungsurlaub genommen haben, zeigen.

Unabhängig von der Art der Reaktionen zeigen sich Veränderungen im sozialen Umfeld der befragten Eltern dahingehend, daß die Häufigkeit der Kontakte zu anderen jungen Eltern nach der Geburt des ersten Kindes zunimmt. Dies ist jedoch eine allgemeine Folge des Übergangs zur Elternschaft und keine spezielle Folge der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater. Bei den Vätern im Erziehungsurlaub verringert sich naturgemäß lediglich der Kontakt zu den Arbeitskollegen.

3.4 Kinderbetreuung

Ein zentrales Problem bei der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit ist die Frage nach der Kinderbetreuung. Von besonderer Relevanz ist diese Fragestellung insbesondere dann, wenn Eltern während des Erziehungsurlaubs einer Beschäftigung nachgehen.

Uns interessierte dabei besonders, wie die Kinderbetreuung in der Zeit geregelt ist, wenn der Vater Erziehungsurlaub hat. Wir werden in diesem Kapitel auch einen Schwerpunkt auf den Besuch von Eltern-Kind-Gruppen setzen, da hier besonders plastisch sichtbar wird, welche Probleme sich ergeben, wenn Väter Rollen annehmen, die bislang nahezu ausschließlich und selbstverständlich von Müttern besetzt waren.

3.4.1 BETREUUNG WÄHREND DES ERZIEHUNGSURLAUBS

Es zeigt sich, daß die Hälfte der befragten Väter während des Erziehungsurlaubs keinerlei Erwerbstätigkeit nachgeht. Falls Väter während des Erziehungsurlaubs berufstätig sind, liegen die Arbeitszeiten in der Regel so, daß die Partnerinnen die Betreuung während dieser Zeiten übernehmen können oder die Väter arbeiteten dann, wenn das Kind schläft. Lediglich in vier Fällen handelt es sich um eine regelmäßige Berufstätigkeit (jedes Wochenende, alle 14 Tage ein Tag, 19 Std. wöchentlich, Studium). Aufgrund dieser strukturellen Situation kann die Betreuung in fünf Familien, in denen der Vater Erziehungsurlaub nimmt, nicht ausschließlich innerhalb der Kernfamilie gelöst werden, so daß zusätzliche Betreuungsarrangements nötig sind.

Insgesamt kann festgehalten werden: Derjenige Elternteil, der sich im Erziehungsurlaub befindet, ist hauptsächlich alleine für die Betreuung des Kindes/der Kinder zuständig. Auf die Väter bezogen bedeutet dies: Die Männer tragen während ihres Erziehungsurlaubs, zumindest während der Arbeitszeit ihrer Partnerinnen, fast ausschließlich alleine die Verantwortung für ihr Kind/ihre Kinder.

Neben der Unterstützung durch die Partnerin erhalten die Väter in erster Linie, falls verfügbar, Hilfe durch die (Schwieger-)Eltern. Auch bei unseren Eltern zeigt sich, daß die Großeltern, falls sie zur Kinderbetreuung herangezogen werden können, eine wichtige Unterstützungsfunktion wahrnehmen. In Einzelfällen werden auch andere Personen aus dem sozialen Netz zur Kinderbetreuung herangezogen: Eine Patentante des Kindes, ein „Vaterschaftskollege“, Nachbarn, eine Bekannte aus der Krabbelgruppe oder Freunde.

Insgesamt kann sich ein Drittel der Väter im Erziehungsurlaub (8 von 24) regelmäßiger (semi-)institutioneller (Kindergarten, Krippe, Tagesmutter) oder privater Unterstützung (Großeltern, Babysitter) erfreuen. Die Hilfe erfolgt zum Teil den ganzen Erziehungsurlaub über, zum Teil erst gegen Ende. Auch die Dauer der Betreuung variiert zwischen zwei Stunden wöchentlich und 8,5 Stunden täglich, wobei die privat erhaltene Unterstützung vom zeitlichen Rahmen her ca. ein Fünftel der institutionellen Unterstützung beträgt.

Beim Vergleich der Antworten auf die Frage nach der erhaltenen Unterstützung bei der Kinderbetreuung in der Zeit des Erziehungsurlaubs ergibt sich insgesamt der Eindruck, daß Väter, abgesehen von Einzelfällen, nicht mehr Hilfen erhalten als Mütter. Damit kann die Vermutung widerlegt werden, daß Väter, im Gegensatz zu Müttern, den Erziehungsurlaub hauptsächlich deshalb in Anspruch nehmen, um eigenen Interessen stärker nachzugehen.

Überraschenderweise fanden wir jedoch einen anderen Unterschied bei der Kinderbetreuung: Diejenigen Mütter, die den Erziehungsurlaub alleine nehmen, erhalten am häufigsten von allen Erziehungsurlaubern regelmäßige Unterstützung bei der Kinderbetreuung, d.h. diese Familien erhalten mehr Hilfen als die Familien, in denen auch der Mann am Erziehungsurlaub partizipiert. Auch hier kommt die größte Hilfeleistung wieder von den Großeltern der Kinder. Eine Tagesmutter-Betreuung wird in den Fällen, in welchen ausschließlich die Mutter im Erziehungsurlaub ist, insbesondere dann gewählt, wenn während des Erziehungsurlaubs einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgegangen wird oder, wie im Falle einer Frau, ein Studium begonnen wird. Auch gelegentliche Hilfeleistungen, die ein Großteil der Familien (zusätzlich) erhält, erfolgen in der Regel in einer kostengünstigen Art: (Schwieger-)Eltern, Verwandte, Freunde oder Bekannte. Die Inanspruchnahme anderer Unterstützungsformen scheitert zum Teil an den Kosten:

„Es ist halt so, wir können uns halt keinen Babysitter leisten, da kommt dann das Finanzielle dazu.“ (Mutter alleine EU).

Nur in den seltensten Fällen steht Eltern im Erziehungsurlaub ein Netz von unterschiedlichen Betreuungshilfen zur Verfügung.

3.4.2 DER BESUCH VON ELTERN-KIND-GRUPPEN

Der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen, beispielsweise Krabbelgruppen, Mutter-Kind-Gruppen, etc. ist bei jungen Eltern, unabhängig davon ob es sich um privat organisierte soziale Kreise oder um ein institutionelles Angebot handelt, weitverbreitet. Wir widmen dieser Art der Kinderbetreuung deshalb besondere Aufmerksamkeit, weil unsere Väter im Erziehungsurlaub von Erfahrungen berichteten, die exemplarisch ganz besonders deutlich machen, mit welchen Problemen diese Väter in der Realität konfrontiert werden. Väter sind in solchen Gruppen noch sehr oft „Exoten“. Dies wird nicht nur schon allein an der Namensgebung manifest, so bieten beispielsweise nahezu alle Volkshochschulen Kurse in „Mutter-Kind-Turnen“ an, sondern, wie wir belegen können, auch an den Reaktionen von Müttern in diesen Gruppen wenn plötzlich ein Vater „auftaucht“, die auf gewisse Verhaltensunsicherheiten auf beiden Seiten schließen lassen.

Von den 24 Vätern im Erziehungsurlaub besucht die Hälfte eine in der Regel von öffentlichen oder kirchlichen Institutionen angebotene Eltern-Kind-Gruppe (Krabbelgruppe, PEKIP-Gruppe³), wobei es ihnen in erster Linie darum geht, daß ihre Kinder die Möglichkeit haben, Kontakt zu anderen Kindern aufzubauen und sich im Zusammensein mit anderen Kindern zurechtzufinden. Ein zweites, wenn auch weniger bedeutendes Motiv ist der eigene Kontakt zu anderen Eltern, um einmal aus den eigenen vier Wänden herauszukommen, sich mit anderen auszutauschen und sich bei Bedarf gegenseitig zu unterstützen.

„Ja, in erster Linie, damit mein Sohn Kontakte zu anderen Kindern bekommt, in zweiter Linie, damit ich auch Kontakte knüpfen.“ (Vater mit EU).

Zwei weitere Familien haben sich jeweils auf privater Ebene mit anderen Eltern zusammengeschlossen und somit ihre eigene Gruppe gegründet. Wie auch bei den „offiziellen“ Eltern-Kind-Gruppen, treffen sich diese Familien einmal pro Woche, wobei als Räumlichkeiten die elterlichen Wohnungen genutzt werden.

Auffällig ist, daß die Vätern im Erziehungsurlaub aus den neuen Bundesländern bis auf eine Ausnahme keine Eltern-Kind-Gruppen besuchen. Diese Tatsache verwundert nicht weiter, wenn man bedenkt, daß solche Gruppen zu DDR-Zeiten kaum Verbreitung fanden. Dementsprechend äußert die Mehrzahl der Väter aus den neuen Bundesländern auch kein

³ PEKIP ist die Abkürzung für das Prager Eltern-Kind-Programm.

Interesse an derartigen Zusammenkünften, was zum Teil damit begründet wird, daß ihre Kinder im Bekannten- und Freundeskreis viel Kontakt zu anderen Kindern haben und somit kein Bedarf besteht. Lediglich ein sächsischer Vater wollte eine Eltern-Kind-Gruppe besuchen, konnte in seiner Umgebung jedoch keine ausfindig machen.

Die Erfahrungen, die unsere befragten Väter in diesen Eltern-Kind-Gruppen machen, sind zum Teil sehr unterschiedlich und auch sehr zwiespältig. So brach z.B. in einem Fall der Vater das begonnene Kinderturnen ab, da er als einziger Mann immer die Geräte aufbauen sollte, sonst jedoch kein Kontakt zu den Müttern zustande kam. Ebenfalls aufgrund der negativen Erfahrungen hat ein anderer Vater nach mehreren Versuchen aufgegeben:

„Die haben sich alle nur darüber unterhalten, wie sauber ihre Kinder sind, als Parameter für Intelligenz: Mein Kind kackt nicht mehr in die Windel.“ (Vater mit EU).

Das wohl frustrierendste Erlebnis hatte ein bayerischer Erziehungsurlauber. Seine Frau wurde schriftlich zu der Mutter-Kind-Gruppe des Stadtteils eingeladen. Da sich zu diesem Zeitpunkt jedoch der Mann im Erziehungsurlaub befand, wollte er mit dem Kind zu dieser Gruppe gehen. Als er sich dafür interessierte, hieß es, die Gruppe sei jetzt doch schon voll. Diese Reaktion führte er auf sein „Mann-Sein“ zurück.

Zum Teil werden die Väter durchwegs positiv aufgenommen, wobei sie auch in diesen Fällen teilweise anfänglich eher skeptisch von den Müttern betrachtet werden, nur wenige empfinden das Verhalten ihnen gegenüber nicht negativ oder erstaunlich. Drei Männer, die in Gruppen mit anderen Vätern sind, fühlen sich vor allem dann unwohl, wenn sie alleine, ohne „männliche Verstärkung“, zu diesen Treffen kommen. Was die Männer häufig an den Gruppen stört ist, daß zum Großteil nur „typische Frauenthemen“ (selbstgebackene Plätzchen, volle Windeln, Entbindung, etc.) angesprochen werden.

„Das sind dann halt auch Mütter, die dann den ganzen Tag mit den Kindern zusammen sind, allein, die die Last dann auch allein tragen, die dann für meine Begriffe schon irgendwie so einen wesentlich engeren Horizont haben als ich.... Für die ist einfach Kinder Gesprächsthema und sonst ist da nichts.“ (Vater mit EU).

„Toll fanden es alle, aber ich war trotzdem außen vor, wenn es um spezifische Gespräche ging, wurde ich nie richtig integriert.“ (Vater mit EU).

Wie selten sich Männer in diesen Gruppen engagieren, scheint auch daran deutlich zu werden, daß zum einen die Mütter diese Väter skeptisch beäugen, zum anderen auch die Gruppenleiterinnen irritiert sind.

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

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

Ein „später Vater“ (Jahrgang 1945) hatte diesbezüglich keine Probleme; nach einigen Treffen in der Eltern-Kind-Gruppe, wurde auch er zu den privat stattfindenden Kaffeekränzchen eingeladen.

Die anfängliche Zurückhaltung der Frauen legt sich in der Regel nach einiger Zeit und es entstehen gute Kontakte, vor allem dann, wenn es sich um den einzigen Vater handelt. Sind zwei oder mehr Väter in dieser Gruppe, schließen sie sich in der Regel zusammen und bilden eine Untergruppe mit wenigen Kontakten zu den Frauen.

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

Daß die Akzeptanz und der Besuch von Eltern-Kind-Gruppen allem Anschein nach unter Müttern weiter verbreitet ist als unter Vätern, wird auch daran sichtbar, daß abgesehen von drei Müttern alle, die alleine Erziehungsurlaub nehmen, zumindest vorübergehend eine Art Eltern-Kind-Gruppe (z.B. PEKIP, Spielgruppe, Kinderturnen, Familienzentrum) besuchen oder sich privat organisieren:

„Und dann haben wir noch eine private Babygruppe einmal in der Woche, die den ganzen Tag über geht, wo wir uns zu viert treffen, zusammen kochen und uns einfach einen schönen Tag machen, zusammen mit den Kindern.“ (Mutter alleine EU).

Ebenso wie den Vätern ist es den Müttern wichtig, daß einerseits ihre Kinder schon von frühester Kindheit an regelmäßigen Kontakt zu anderen Kindern haben und somit ihr Sozialverhalten erweitern können. Auf der anderen Seite wird auch von den Müttern sehr häufig der Wunsch nach Kontakten und der Erfahrungsaustausch mit anderen Müttern genannt. Ihnen geht es auch darum, mal aus den eigenen vier Wänden herauszukommen und Abstand vom Haushalt zu gewinnen. Verbunden mit diesem Abstand ist auch die Möglichkeit, sich einmal wirklich Zeit für sein Kind zu nehmen:

„Mir hat auch dieser Gedanke gefallen, daß man da wirklich mal zwei Stunden sich nur mit dem Kind beschäftigt, daß kein Telefon geht, daß nicht die Waschmaschine läuft, die dann doch

ganz schnell ausgeräumt werden muß, sondern daß man wirklich die zwei Stunden mit diesem Kind zusammen ist." (Mutter alleine EU).

Wenn auch deutlich seltener als bei den Vätern, so gibt es doch auch bei den Müttern kritische Äußerungen zum gegebenen Gruppenangebot. Als „eine bessere Klatschstunde“ empfindet eine Mutter dieses Angebot, welches sie trotz ihrer Enttäuschung wegen ihres Kindes weiterhin wahrnimmt. Sie wünscht sich mehr als nur Gespräche rund um das Baby.

3.4.3 GEPLANTE BETREUUNG NACH ABLAUF DES ERZIEHUNGSURLAUBS

Die Kinderbetreuung nach Ablauf des Erziehungsurlaubs ist zum einen vom geplanten Arbeitsumfang beider Elternteile abhängig, zum Teil auch vom vorhandenen institutionellen Betreuungsangebot bzw. von den zu erwartenden Unterstützungsleistungen seitens des sozialen Netzes. In 10 der 24 Fälle, in welchen sich die Männer am Erziehungsurlaub beteiligen, wollen beide Elternteile nach Ablauf des Erziehungsurlaubs wieder Vollzeit arbeiten, wobei sich drei Frauen noch überlegen, bei Bedarf ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Interessanterweise haben alle befragten Eltern aus den neuen Bundesländern die Absicht, daß beide Partner dann wieder Vollzeit arbeiten wollen. Nachdem es in der früheren DDR selbstverständlich war, daß die Mutter nach Ablauf des Babyjahres wieder voll in den Beruf zurückkehrt, könnten die Pläne der Eltern aus den neuen Bundesländern auf dieses Selbstverständnis zurückzuführen sein.

Als zweithäufigstes Modell (9 von 24) für die Arbeitszeitgestaltung nach dem Erziehungsurlaub wird genannt, daß ein Elternteil Vollzeit, der andere Elternteil voraussichtlich Teilzeit arbeitet, wobei in sieben Familien die Frau Vollzeit arbeiten wird, der Mann hingegen seine Arbeitszeit reduzieren wird. Sehr stark vertreten sind in dieser Gruppe die Lehrerinnen, was darauf hindeutet, daß sich eine Vollzeitstelle in dieser Berufsgruppe anscheinend recht gut mit der Familientätigkeit vereinbaren läßt. Das eher klassische Modell, der Mann arbeitet Vollzeit, die Mutter Teilzeit findet in unserer Stichprobe nur sehr geringen Anklang.

Weniger häufig verbreitet ist das Modell, in welchem beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduzieren, was zum Teil daran liegt, daß die finanziellen Einbußen zu markant wären.

In Einzelfällen wird genannt, daß ein Elternteil auf jeden Fall vollzeiterwerbstätig bleiben wird, die Arbeitszeit oder der Wiedereinstieg des Mannes oder der Frau jedoch noch unklar ist.

Es zeigt sich demnach, daß auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs viele Eltern, in denen der Vater Erziehungsurlaub nimmt, ein anderes

Modell als die herkömmliche Arbeitsverteilung verfolgen: Die Mehrzahl der Mütter möchte auch nach Ablauf des Erziehungsurlaubs Vollzeit erwerbstätig sein, zum Teil ist bei ihren Partnern eine Reduktion der Berufstätigkeit geplant.

Ausgenommen zwei Paare, in welchen ein Elternteil zumindest eine längere Zeit Zuhause bleiben wird, sind alle anderen Eltern, in welchen beide ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, auf eine außerfamiliale Kinderbetreuung in der Zeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs angewiesen. In der deutlichen Mehrheit sollen die Kinder in einer institutionellen Einrichtung wie z.B. Krippe oder Kindergarten betreut werden. Ob sie neben dieser Betreuungseinrichtung auch noch auf andere Hilfen (Tagesmutter, Au-Pair, ältere Geschwister des Kindes) angewiesen sind, hängt davon ab, was für einen Betreuungsplatz ihre Kinder erhalten und natürlich auch mit der beabsichtigten Arbeitszeit beider Elternteile. Auch hier kann wieder ein leichter Ost-West-Unterschied festgestellt werden. In der Regel benötigen sächsische Eltern neben den institutionellen Angeboten keinerlei zusätzliche Hilfe, was zum großen Teil noch auf die Betreuungsstrukturen aus DDR-Zeiten zurückzuführen ist.

Eine andere Möglichkeit der Betreuung bieten Tagesmütter. Diese Betreuungsart wird in den meisten Fällen als Übergangslösung verstanden und soll so lange beansprucht werden, bis das Kind einen Kindergartenplatz bekommt. Wie bereits angesprochen wird die Tagesmutter-Betreuung z.T. neben dem Kindergarten benötigt, wobei es sich manchmal nur um eine geringe Zeit handelt, wie z.B. aus dem Kindergarten abholen und bis zur Rückkehr der Eltern betreuen.

Noch ein weiterer, wichtiger Aspekt soll beim Thema Kinderbetreuung angesprochen werden: Ein häufig schwerwiegendes Problem für Eltern ist die Betreuung des Kindes im Krankheitsfall, d.h. wenn es aus gesundheitlichen Gründen nicht außerfamilial betreut werden kann. Laut Gesetz hat jeder Elternteil einen Anspruch auf eine zehntägige Freistellung zur Betreuung seines erkrankten Kindes (Alleinerziehende haben einen Anspruch auf 20 Tage). Vier Väter haben bisher die Freistellung in Anspruch genommen und bis auf einen Vater hatten alle keine Probleme mit ihren Arbeitgebern bzw. Vorgesetzten. Dieser eine Vater vermutet, daß ihm wegen dieser Freistellung gekündigt wurde. Von den Vätern im Erziehungsurlaub, die bislang noch keine Veranlassung sahen, diese Freistellung zu beanspruchen und die sich zu den Reaktionen ihrer Vorgesetzten äußern können (manche Väter machen sich selbständig; bei anderen ist noch unklar, wann sie wieder in ihren Beruf einsteigen; oder die Großeltern des Kindes springen im Krankheitsfall ein), antizipiert immerhin etwas mehr als die Hälfte eher negative Reaktionen: Sie vermuten (z.T. auch aufgrund konkreterer Erfahrungen von Bekannten), daß ihr Arbeitgeber verärgert rea-

gieren wird oder es ganz allgemein einfach nicht gerne gesehen wird, wenn der Mann fehlt.

Interessanterweise hatten die Väter ohne Erziehungsurlaub, die eine Freistellung genommen haben, keinerlei Probleme oder Schwierigkeiten mit ihren Arbeitgebern. Die Mehrheit von ihnen vermutet auch, daß es von Seiten ihrer Arbeitgeber in einem solchen Falle keine negativen Äußerungen geben wird.

Daß sich die negativen Reaktionen der Vorgesetzten nicht ausschließlich auf derartige Anliegen von Vätern richten, veranschaulicht folgendes Beispiel:

„Das gäbe bei meinem Arbeitgeber Knatsch. Es gibt ja sogar bei meinem Arbeitgeber Knatsch, wenn alleinerziehende Mütter diese Tage beanspruchen. Diese gesetzliche Möglichkeit ist ins Bewußtsein der Führungsebene noch nicht eingedrungen. Das wird zum Teil als Abseilerei genommen.“ (Vater ohne EU).

Obwohl sie mit einer ablehnenden Haltung ihres Arbeitgebers rechnen, wäre die überwiegende Mehrzahl der Väter dennoch bereit, die Freistellung zur Pflege ihres erkrankten Kindes zu nehmen. Lediglich in einem Einzelfall vertrat der Vater die Ansicht, *„... wenn ein Kind mal krank ist, dann gehört es zur Mutter.“ (Vater ohne EU).*

Zusammenfassend zeigt sich anhand der Aussagen der befragten Väter, daß die konkrete Umsetzung dieses Anspruchs auf Freistellung im Krankheitsfall des Kindes wohl nicht bei allen ohne negative Konsequenzen bleiben wird.

Wie planen Mütter, die alleine im Erziehungsurlaub sind die Betreuung in Anschluß an den Erziehungsurlaub?

Im Gegensatz zu den Familien, bei denen sich der Vater am Erziehungsurlaub beteiligt, planen Eltern mit der traditionellen Rollenenteilung auch das „herkömmliche Modell“: Der Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter plant eine Zeitlang einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Um die Kinderbetreuung sicherzustellen, werden zwei Drittel der Mütter ihre Arbeitszeit beim Wiedereinstieg in den Beruf reduzieren; die Mehrzahl davon wird statt Vollzeit Teilzeit arbeiten. Die geringfügige Beschäftigung, d.h. eine wöchentliche Beschäftigung von höchstens 19 Stunden, wird zum Teil nur als vorübergehende Lösung angesehen; die Stundenzahl soll langsam aufgestockt werden. In der Regel stimmt der geplante Zeitpunkt des Wiedereinstiegs mit dem Ende des Erziehungsurlaubs überein. Nur in Ausnahmefällen wird der Wiedereinstieg auf einen späteren Termin verschoben, wie z.B. bis zur Einschulung oder bis zum Erreichen eines bestimmten „reifen“ Alters des Kindes. Daß beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Kinderbetreuung neben dem Kindergarten alleine zu bewältigen, wird nur in Einzelfällen entschieden. Völlige Unklarheit über den Arbeitszeitumfang der Frau und zum Teil auch über den Wiedereinstieg

herrscht in knapp einem Drittel der Fälle. Zum Teil wünschen sich diese Eltern ein weiteres Kind und hoffen, es gleich im Anschluß an den laufenden Erziehungsurlaub zu bekommen.

Neben diesem Arrangement der Arbeitszeiten spielt der Kindergarten als Betreuungsinstitution eine entscheidende Rolle. Abgesehen von einzelnen Familien, die ihre Kinder vorübergehend ausschließlich durch die Omas oder durch Freundinnen betreuen lassen, wollen alle anderen Eltern ihre Kinder in einem Kindergarten betreut wissen. Da die Öffnungszeiten häufig jedoch nicht den Arbeitszeiten der Eltern entsprechen, werden zum Teil zusätzliche Absprachen erforderlich.

„Dann bräucht' ich halt jemanden, der ihn wahrscheinlich sogar früh hinbringt... dann müßt' ich jemanden haben, der ihn abholt und wenn ich dann zum Beispiel Nachmittagunterricht hab', der ihn am Nachmittag nimmt oder immer wieder in den Kindergarten bringt. Das wär' wahrscheinlich noch zu organisieren. Wovor ich Angst hab' ist, wenn ein Kind krank ist.“ (Mutter alleine EU).

Insgesamt betrachtet herrscht in dieser Gruppe eine eher traditionelle Aufteilung bzgl. der Erwerbstätigkeit vor. Die Frauen sind hauptsächlich für die Kinder zuständig und gehen nur insoweit einer Erwerbstätigkeit nach, als es mit der Betreuung der Kinder zu vereinbaren ist - und auch das häufig mit schlechtem Gewissen wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Ich mach das nicht so gerne mit dem Abgeben, weil ich denke, daß ich für die Kinder verantwortlich bin.“ (Mutter alleine EU).

3.4.4 ZUSAMMENFASSUNG

Die Familien, in denen der Vater einen Teil des Erziehungsurlaubs nutzt oder ihn ganz nimmt, lösen das Problem der Kinderbetreuung überwiegend intern, d.h. in der Zeit, in der der Vater Erziehungsurlaub hat und die Mutter arbeitet, ist er dafür zuständig. In den Fällen, in denen der Vater während des Erziehungsurlaubs einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht, wird die Berufstätigkeit zeitlich so arrangiert, daß dann die Partnerin für die Kinderbetreuung zuständig sein kann. Unterstützungsleistungen seitens des sozialen Netzes kommen in erster Linie (wie nicht anders zu erwarten) von den (Schwieger-)Eltern, wobei Väter im Erziehungsurlaub nicht mehr und nicht weniger Unterstützung erfahren als Mütter im Erziehungsurlaub. Anhand des Besuchs von Mutter-Kind-Gruppen und den zwiespältigen Erfahrungen die Väter im Erziehungsurlaub dabei machen, wird deutlich sichtbar, daß solche Väter noch eine Ausnahmeerscheinung darstellen

und teilweise verunsichert sind, wenn sie in Domänen vordringen, die bislang fast ausnahmslos von Müttern besetzt waren.

Die beruflichen Pläne der Eltern, bei denen der Vater Erziehungsurlaub hat, zeigen, daß die Mehrheit dieser Paare auch nach Ablauf der familienpolitischen Maßnahme ein eher nicht-traditionelles Modell verfolgen, indem sie sich weiterhin partnerschaftlich um die Kinderbetreuung kümmern wollen und in relativ vielen Fällen der Vater seine Berufstätigkeit dementsprechend reduzieren möchte oder dies bereits getan hat.

Zuletzt weisen die Aussagen der befragten Väter zusammenfassend auch darauf hin, daß die konkrete Umsetzung des Anspruchs auf Freistellung im Krankheitsfall des Kindes in der Realität der Arbeitswelt häufig nicht ohne nachteilige Konsequenzen oder Unannehmlichkeiten für sie bleibt.

3.5 Retrospektive Beurteilung des Erziehungsurlaubs

Im folgenden wollen wir die Betroffenen zu Wort kommen lassen und schildern, wie sie in einer retrospektiven Gesamtschau den Erziehungsurlaub empfunden haben. Auch hier werden wieder die Aussagen von Vätern und Müttern gegenübergestellt.

Insgesamt betrachtet fielen die Antworten zu diesem Themenkomplex eher dürftig aus, was damit begründet werden kann, daß die Konzentration der Eltern gegen Ende der Interviewphase deutlich abnahm.

3.5.1 BEURTEILUNG AUS DER SICHT DER VÄTER

Im großen und ganzen bewerten unsere befragten Väter die Zeit des Erziehungsurlaubs positiv, was bei allen dazu führt, daß sie, sofern ein weiterer Kinderwunsch besteht, auch wieder Erziehungsurlaub nehmen würden. Explizit nach den schönen und den eher unschönen Seiten des Erziehungsurlaubs befragt, berichten die Väter im Detail eine Vielzahl an Aspekten, die im folgenden exemplarisch dargestellt werden sollen.

a) Die schönen Seiten des Erziehungsurlaubs:

- Entwicklung und Lernerfolge erleben

Für die Hälfte der Väter ist am Erziehungsurlaub primär das tägliche Erlebenkönnen des Kindes am schönsten. Die Väter können intensiv an der Entwicklung des Kindes partizipieren, das Aufwachsen ihrer Kinder beobachten und die „Früchte ihrer Erziehung“ direkt

vor Ort miterleben und somit auch die Konsequenzen bestimmter Verhaltensweisen ihrerseits am eigenen Leib miterleben.

„Schön ist, bei jedem Neuen, was das Kind entdeckt, oder was es spricht, daß man das hautnah miterleben kann, die ganze Entwicklung, daß man sich über alles freuen kann.“ (Vater mit EU).

„Sehen, wie die Kinder heranwachsen (...). Ich sehe so die Früchte meiner Erziehung oder daß ich mich mit meinem Kind unterhalte und merke, wir liegen so auf einer Wellenlinie.“ (Vater mit EU).

- viel Zeit für das Kind

Neben dieser angenehmen und interessanten Erfahrung begrüßen es ebenso viele Väter, ihre Zeit weitestgehend frei zu gestalten, frei vom „Produktionsstreß“ zu sein, mit ihren Kindern viel zu unternehmen und Spaß mit ihnen zu haben.

Anhand der folgenden Zitate wird die Stimmung sehr schön deutlich:

„Man kann mit den Kiddies relativ viel machen. Vor allem im Sommer: Spielplatz, Biergarten.“ (Vater mit EU).

„Man kriegt mehr von den Kindern mit und hat auch einen größeren Einfluß auf sie. Man steckt nicht so unter dem Produktionsstreß wie im Beruf. Es gibt bestimmt öfters am Tag Situationen, wo ich mich wirklich in Ruhe hinsetzen kann, auch Zeitung lese oder Kaffee trinke oder einfach mal bummeln gehe in der Stadt. Also solche Sachen gab's vorher nicht.“ (Vater mit EU).

„Ich meine, man hat mehr vom Leben, wenn man Zuhause mit dem Kind ist. Möchte' ich jetzt einfach mal so behaupten. Mag sein, daß ich in zwei Jahren anders denke, jetzt im Moment [ist es] so.“ (Vater mit EU).

Weitere, jedoch weniger häufig genannte Aspekte, die von den Vätern zu den schönen Seiten des Erziehungsurlaubs gezählt werden sind:

- der Genuß einer (relativ) freien Zeiteinteilung,
- gemeinsame Unternehmungen,
- Spaß haben,
- Zeit für sich selbst haben,
- länger schlafen können und
- mehr Sozialkontakte.

b) Die weniger schönen Seiten des Erziehungsurlaubs:

Weniger angenehm am Erziehungsurlaub finden die Väter vor allem die Belastungen, die sich durch den Haushalt ergeben und das zeitliche Angebundensein durch die Kinder, d.h. die Tatsache, daß die Kinder den ganzen Tagesablauf bestimmen oder zumindest massiv beeinflussen. Aber auch Eigenheiten und Launen des Kindes („bockige Phasen“, quengeln) oder die besonders stressige Situationen, die durch die Er-

krankung oder gesundheitliche Probleme des Kindes hervorgerufen werden, empfinden die Väter als eher unangenehm. In Einzelfällen werden auch eine gewisse Eintönigkeit oder leichte Isolationsgefühle beklagt, z.B. daß man den ganzen Tag nur mit Kindern verbringt. Was weniger auf den Erziehungsurlaub an sich, als vielmehr auf die Tatsache des Elternsein zurückzuführen ist, ist die weniger verfügbare Zeit für die Partnerschaft, was ebenfalls von einigen Vätern als negative Entwicklung beklagt wird.

Auch hier sollen zur Veranschaulichung wieder einige Väter zu Wort kommen:

„Eintönigkeit. Daß jeder Tag so abläuft wie der vorhergehende.“ (Vater mit EU).

„Wenn er so 'rumschreit, 'rumquengelt und es ist nicht zu definieren aus welchem Grund.“ (Vater mit EU).

„Wenn man sich austauscht mit meiner Frau: klar, ich kann über die Kinder erzählen; damit hat es sich aber auch. Und was für neue Sonderangebote es vielleicht dort und dort gibt - jetzt überspitzt formuliert. Aber mehr ist es ja dann nicht, wenn ich jetzt nicht mehr 'rauskomme. Während sie natürlich viel mehr Einflüsse hat und auch Erlebnisse.... Das liegt aber auch an einem selber, was man dann auch mit der Zeit macht.“ (Vater mit EU).

Weitere, jedoch nur von einzelnen Vätern genannte, unangenehmere Aspekte des Erziehungsurlaubs sind:

- Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber,
- Reaktionen im sozialen Umfeld,
- finanzielle Sorgen.

Abgesehen von Einzelfällen, die in kurzen, belastenden Momenten schon auch gelegentlich an der Richtigkeit des Tausches gezweifelt haben, zweifeln die Väter nie ernsthaft ihre Entscheidung an. Ebenso haben fast alle Männer rückblickend den Eindruck, daß ihre Partnerinnen den Tausch nie bereut haben. Insgesamt herrscht in unserer Stichprobe bezüglich dieser gegenseitigen Einschätzung zwischen den Männern und Frauen dieser Gruppe eine nahezu hundertprozentige Übereinstimmung.

3.5.2 BEURTEILUNG AUS DER SICHT DER MÜTTER

Im Vergleich zu der retrospektiven Betrachtung der Väter wollten wir auch von den Müttern, die Erziehungsurlaub nahmen, in Erfahrung bringen, wie sie ihren Erziehungsurlaub im nachhinein beurteilen. Gibt es Unterschiede zwischen dem Erleben des Erziehungsurlaubs zwischen Müttern und Vätern?

Mütter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, egal ob alleine oder mit dem Partner geteilt, nennen als schöne Seiten des Erziehungsurlaubs weitgehend identische Aspekte wie die Väter. Die Mehrheit der Mütter bezeichnet es als positiv, die Entwicklung des Kindes intensiv miterleben zu können, viel Zeit für das Kind zu haben, viel gemeinsam zu unternehmen und eine relativ freie Zeitverwendung tagsüber zu haben.

Im Gegensatz zu den Vätern sehen einige Mütter auch Vorteile darin, mehr Zeit für die Familie und den Partner zu haben und sich intensiver sozialen Kontakten widmen zu können. Andere bewerten den Abstand zum Beruf und den beruflichen Anforderungen positiv. Dies sind Argumente, die von den Vätern nicht genannt wurden.

Einzelne Mütter nennen als weitere positive Aspekte des Erziehungsurlaubs, daß sie neue Erfahrungen mit dem Kind sammeln können, Geld bekommen, obwohl sie Zuhause sind oder durch den Erziehungsurlaub einfach entspannter und besser gelaunt sind.

„Mal freigestellt sein von diesen beruflichen Anforderungen, das hat mir sehr gut gefallen.... Die Rolle als Mutter, diese neue Rolle, das ist 'ne tolle Erfahrung.“ (Mutter mit Partner im EU).

„Ich kann es total genießen mit meinen Kindern zusammen zu sein und deren Entwicklung so genau mitzuerleben.“ (Mutter alleine EU).

„Daß von den Kindern doch manchmal was zurückkommt oder daß man eben wirklich sieht, wie sie sich entwickeln und daß es einfach ein Stück von einem selbst ist.“ (Mutter alleine EU).
„... nicht immer auf die Uhr gucken müssen.“ (Mutter alleine EU).

Väter und Mütter beurteilen demnach den Erziehungsurlaub - zumindest was die angenehmen Seiten anbelangt - annähernd gleich.

Weniger schön am Erziehungsurlaub sind aus der Sicht der Mütter:

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

Neben diesen am häufigsten vorgebrachten negativen Aspekten des Erziehungsurlaubs werden im Einzelfall genannt: Hausarbeit sei Sisyphusarbeit, gesundheitliche Probleme des Kindes, wenig Kontakte zu Nicht-Eltern, angespannte finanzielle Situation, Reaktionen im sozialen Umfeld.

Im Gegensatz zu den Aussagen der Väter fällt auf, daß die Mütter die Bewältigung des Alltags mit Kindern (Hausarbeit, Einkaufen, etc.) deutlich weniger problematisch sehen, sie vermissen vielmehr die Anerkennung dafür. Auch das Gebundensein durch die Kinder, die Umstellung des Tagesablaufs und die Bewältigung schwieriger Phasen wird von ihnen seltener negativ herausgestellt als Väter dies tun. Im Gegensatz zu letzteren machen sich Mütter mehr Sorgen um ihre berufliche Zukunft und einige leiden auch unter der finanziellen Abhängigkeit vom Partner.

Auffälligerweise ergeben sich zwischen den Aussagen von Müttern, die den Erziehungsurlaub alleine nehmen und Müttern, die ihn mit dem Vater teilen diesbezüglich einige Unterschiede: Erstere bringen im Durchschnitt wesentlich mehr negative Seiten des Erziehungsurlaubs zum Ausdruck als Mütter, die ihn teilen. Dabei erweist es sich, daß Mütter, die alleine im Erziehungsurlaub sind besonders häufig den Bereich „Unausgefülltheit, Einseitigkeit, etc.“ nennen. Uns präsentiert sich insgesamt der Eindruck, daß ein Großteil der Mütter bei einer partnerschaftlichen Teilung mit ihrer Zeit im Erziehungsurlaub etwas zufriedener ist, was unter anderem darin begründet liegt, daß dann die Zeit des „Nur-Mutter-Seins“ deutlich kürzer ist.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem geteilten Erziehungsurlaub würde ihn die Mehrzahl der Frauen bei einem weiteren Kind auch wieder teilen, sofern es die äußeren Umstände zulassen (vor allem die Arbeitsplatzsituation). Nur in Einzelfällen zweifeln die Mütter gelegentlich an der Richtigkeit des Entschlusses, den Erziehungsurlaub zu teilen. Diese Zweifel kommen vor allem dann auf, wenn sie ihren Partner als besonders aggressiv erleben oder das Kind nachts nach der Mutter ruft. Da eine Frau ihren Mann gelegentlich beneidet, hätte sie gerne etwas länger Erziehungsurlaub genommen:

„Im Nachhinein, als ich die stressige Stelle hatte, manchmal bedauert hab'. Nicht nur wegen der stressigen Stelle, das war ein Grund wo ich gedacht hab', jetzt hab' ich den Streß und grad abgestillt und ich war dann in ... 100 km von hier entfernt, hatte dort auch ein Zimmer, hab' dort zweimal in der Woche geschlafen und das war schon sehr belastend. Neue Schule, freche Schüler - also dann hab' ich den Streß gehabt und hab' meinen Mann oft beneidet. Zumal die <Tochter> dann genau ein Jahr alt war, mit Laufen begonnen hat, selbständiger geworden ist, und dieses ganze erste stressige Jahr mit Stillen und so, das hatte ich mehr oder weniger und dann im Nachhinein war ich bißchen eifersüchtig, daß er jetzt, wo sie immer selbständiger wird und man mit ihr auch mal mit dem Rad 'rumfahren kann und dies machen kann und das machen kann. Jetzt hat er sie und ich muß arbeiten. Da hab' ich schon manchmal gedacht, das war mir jetzt doch bißchen zu früh.“ (Mutter mit Partner im EU).

Etwas anders verhält es sich bezüglich des Tauschwunsches bei den Eltern, in welchen ausschließlich die Frau Erziehungsurlaub beansprucht. Anscheinend sind nur wenige (7 von 26) Mütter mit der praktizierten Erziehungsurlaubsregelung vollauf zufrieden bzw. ziehen eine Teilung nie ernsthaft in Erwägung.

Alle anderen hätten, retrospektiv betrachtet, den Erziehungsurlaub gerne mit ihrem Partner geteilt bzw. in Einzelfällen wären sie einfach gerne früher wieder an ihre Arbeitsstelle zurückgekehrt. Die Ursache dafür ist bei diesen Müttern weniger kindbezogen, sondern liegt vielmehr in eigennützigem Interessen, die jedoch auch ohne Teilung des Erziehungsurlaubs realisiert werden könnten. Beispielsweise hegen die Frauen dann den Wunsch, wenn ihnen die Hausarbeit zu unproduktiv und banal erscheint, das Kind krank ist oder es eine aus anderen Gründen stressige Phase gibt, es den Frauen zu langweilig ist, den ganzen Tag mit den Kindern Zuhause zu sein oder sie einfach aufgrund mangelnder Anerkennung ihrer Hausfrauen- und Muttertätigkeit wünschen, daß ihr Partner sich einmal in ihre Lage versetzt.

Auch die Väter, die keinen Erziehungsurlaub nehmen, scheinen auf den ersten Blick unzufrieden zu sein mit der praktizierten Regelung und bereuen teilweise, nicht doch daran partizipiert zu haben. Mehr als

die Hälfte dieser Väter gibt an, daß sie (gelegentlich) gerne getauscht hätten. Motivation für dieses Ansinnen ist vor allem die berufliche Situation:

„Ja, aber nicht weil ich unbedingt bei den Kindern hätte sein wollen, sondern weil ich Streß auf der Arbeit hatte.“ (Vater ohne EU).

„Wenn es Streßphasen auf der Arbeit gab und länger gearbeitet werden mußte und Termine standen, dann drei Sachen zugleich wieder fertig sein mußten, da hab' ich dann auch gedacht, Zuhause wäre der Streß nicht.“ (Vater ohne EU).

Andere Situationen sind üblicherweise, wenn Frau und Kinder morgens noch im Bett liegenbleiben können und der Mann früh in die Arbeit muß, es schöne Momente mit den Kindern gibt, die man gerne länger genossen hätte oder einfach wenn die Frau ständig Vorhaltungen macht.

Auf die konkrete Situation im Falle einer erneuten Elternschaft befragt würde allerdings ein Großteil dieser Väter dennoch keinen Erziehungsurlaub nehmen, was häufig mit finanziellen Hemmnissen begründet wird.

3.5.3 ZUSAMMENFASSUNG

Zusammengefaßt zeigt sich, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs von den Vätern überwiegend positiv bewertet wird, d.h. die positiven Aspekt überwiegen gegenüber den negativen. Insbesondere das intensive Erleben der kindlichen Entwicklung und die Freizeitgestaltung, d.h. Unternehmungen mit den Kindern werden hervorgehoben, während die weitgehende Determinierung des Alltags durch die Bedürfnisse des Kindes und Trotz- oder Krankheitsphasen des Kindes Stressoren für die Väter darstellen.

Dies führt in einer retrospektiven Gesamtschau dazu, daß kein einziger Vater ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung pro Erziehungsurlaub uns gegenüber äußerte.

Ein interessanter Unterschied kristallisiert sich beim Vergleich der rückblickenden Beurteilung des Erziehungsurlaubs zwischen den beiden Müttergruppen (Mütter ausschließlich EU versus Mütter z.T. oder ohne EU) heraus: Diejenigen Mütter, die eine partnerschaftliche Nutzung praktizieren, sind mit ihrer Zeit im Erziehungsurlaub deutlich zufriedener, als Mütter, die den Erziehungsurlaub alleine nehmen. Begründet wird dies damit, daß die Zeit des „Nur-Mutter-Seins“, in der viele Mütter auch negative Aspekte (Unausgefülltheit, Einseitigkeit) erleben, deutlich kürzer ist. Verifiziert wird dieser Unterschied auch dadurch, daß die Mehrheit der Mütter, die alleine den Erziehungsurlaub nehmen, ihn rückblickend doch gerne lieber mit dem Partner geteilt hätten. Auch die Hälfte der Väter, die vom Erziehungsurlaub keinen Gebrauch machen, bereuen, nicht doch daran partizipiert zu haben.

3.6 Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war es, in einer ersten Bestandsaufnahme anhand einer kleinen qualitativen Studie, ein Bild von den Familien zu bekommen, die im Prozeß der Familiengründung oder -erweiterung mit der traditionellen Rollenstruktur brechen, indem sich der Mann am Erziehungsurlaub beteiligt und zeitweise die Vaterschaft zu seinem „Hauptberuf“ macht.

Aufgrund der „naturgemäß“ kleinen Stichprobe der qualitativen Teilstudie, die keinerlei Repräsentativitätskriterien genügt, kann die Frage, ob sich Paare, in denen der Vater Erziehungsurlaub nimmt, von solchen unterscheiden, bei denen ausschließlich die Mutter diese familienpolitische Maßnahme nutzt, hier nicht befriedigend beantwortet werden. Dies war jedoch auch nicht Ziel dieser Teilstudie, dazu bedarf es einer repräsentativ angelegten Untersuchung. Als Tendenz können wir aber die Ergebnisse der bisherigen Forschungsliteratur (vgl. Schneewind, Vaskovics 1994) darüber bestätigen: Väter im Erziehungsurlaub lassen sich am ehesten in Familien mit hohem Bildungsgrad finden.

Bei der Frage, wie es zum **Entscheidungsprozeß** kam, d.h. welche Motive zu der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Vater führen, zeigt sich, daß bei den befragten Paaren die Beteiligung des Vaters am Erziehungsurlaub nur in Ausnahmefällen durch einen spontanen Entschluß nach der Geburt des Kindes zustande kam. In der Regel wurde diese Entscheidung schon in einem frühen Stadium der Familienplanung getroffen. Der Entscheidungsprozeß verlief auch weitgehend konfliktfrei und wurde von den meisten als gemeinsamer Konsens begriffen, in Einzelfällen seitens der Väter initiiert. Am häufigsten werden berufliche Faktoren für die partnerschaftliche Aufteilung des Erziehungsurlaubs verantwortlich gemacht. Dabei erschienen uns letztendlich die äußeren Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt der Mütter ausschlaggebender als die der Väter. Allerdings sind in unserer Stichprobe die Strukturen individuell sehr unterschiedlich, so daß verallgemeinerbare Aussagen darüber nicht valide möglich sind. Ein weiteres, im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehendes, häufig genanntes Motiv sind finanzielle Aspekte. Offensichtlich spielt die finanzielle Situation einer Familie eine ganz entscheidende Rolle bei der Form und Dauer der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs, insbesondere das Gehalt der Frau. In der Regel ist ein annähernd gleiches oder höheres Gehalt der Frau Grundvoraussetzung dafür, daß der Vater Erziehungsurlaub nimmt: Der Erziehungsurlaub wird sehr häufig zu einem Rechenspiel. Daneben scheint eine notwendige Voraussetzung dafür auch in den Einstellungen und Werthaltungen der Väter zu liegen: Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, wollen mehr

von ihrem Kind haben als dies hinlänglich der Fall ist. Ihnen ist es wichtig, eine intensive Beziehung zum Kind aufzubauen und wirklich von Anfang an die Entwicklung ihres Kindes aktiv mitzuerleben. Gleichzeitig stellt der Erziehungsurlaub für viele Väter, ebenso wie bei Mütter, eine Möglichkeit dar, um Streß, Ärger oder Langeweile im Beruf zu entgehen: Er bietet eine willkommene Abwechslung in der Alltagsroutine.

Welche **Folgen** ergeben sich aus der partnerschaftlichen Teilung des Erziehungsurlaubs?

Zusammengefaßt zeigt sich in der **retrospektiven Beurteilung des Erziehungsurlaubs**, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs von den Vätern überwiegend positiv bewertet wird, d.h. die positiven Aspekt überwiegen gegenüber den negativen, auch wenn fast jeder sehr anstrengende und frustrierende Phasen durchlebt, wie z.B. das Gefühl der Überforderung, das Erleben alltäglicher Eintönigkeit und die Einschränkung der Freiheiten. Insbesondere das intensive Erleben der kindlichen Entwicklung und die Freizeitgestaltung mit den Kindern werden hervorgehoben, während die weitgehende Determinierung des Alltags durch die Bedürfnisse des Kindes und Trotz- oder Krankheitsphasen des Kindes Stressoren für die Väter darstellen. Nach einer kurzen Zeit der Umgewöhnung und Anpassung kommen sie jedoch mit der neuen Aufgabenverteilung insgesamt ganz gut zurecht. Auffällig ist der Zusammenhang mit der Rollenaufteilung vor der Elternschaft: Je partnerschaftlicher die Hausarbeit in dieser Zeit aufgeteilt war, desto leichter fällt den Vätern die Umstellung von Berufstätigkeit auf Kinderbetreuung und Hausarbeit. Abgesehen von Einzelfällen, die in kurzen, belastenden Momenten schon auch gelegentlich an der Richtigkeit der Entscheidung gezweifelt haben, haben die Väter nie ernsthaft ihren Entschluß bereut.

Bei zwei Drittel der Familien hat sich an der **finanziellen Lage** kaum etwas verändert bzw. die Veränderungen werden von diesen Familien nicht problematisiert. Dies hat verschiedene Ursachen. Zum einen wurde bereits erwähnt, daß in etwa äquivalente Einkommen zwischen den Partnern eine notwendige Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch den Mann ist. Dies ist bei der Mehrheit dieser Paare in unserer Stichprobe auch gegeben: Teilweise trugen die Einkünfte der Frau bereits vor dem Erziehungsurlaub deutlich mehr zum Haushaltseinkommen bei als die des Mannes, teils steigerte sich der Verdienst der Mütter, wenn der Vater in Erziehungsurlaub ging.

Wenn sich daraus erhebliche finanzielle Einbußen ergeben, so können sie von den meisten Familien kompensiert werden, da sie sich in der Regel bereits vorher darauf eingerichtet haben, eine Zeitlang mit weniger Geld auskommen zu müssen. Ein Teil der Familien überbrückt dies mittels finanziellen Rücklagen, andere schränken ihren Konsum

ein und wiederum andere können auf finanzielle Transferleistung seitens der Großeltern zurückgreifen.

Die **beruflichen Auswirkungen** der temporären Erwerbsunterbrechung erweisen sich bei den Vätern mit Erziehungsurlaub, soweit wir dies beobachten konnten, ebenfalls als wenig problematisch. Dies war, aufgrund der objektiven beruflichen Rahmenbedingungen vor Antritt des Erziehungsurlaubs, bei einem Teil der Väter auch nicht zu erwarten. Die Frage, inwieweit die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für den weiteren beruflichen Werdegang eines Vaters hinderlich ist, kann anhand unserer Stichprobe nicht erschöpfend und befriedigend beantwortet werden, da ein Teil der Väter in ihrem ausgeübten Beruf keine Aufstiegsmöglichkeiten (mehr) hatten und ein anderer Teil gar nicht karriereorientiert ist. Aufgrund der Art des Wiedereinstiegs in den Beruf, den ein Teil der Väter bereits vollzogen hat, ergibt sich der Gesamteindruck, daß die im Bundeserziehungsgeldgesetz verankerte Arbeitsplatzgarantie auch greift.

Insgesamt gesehen bestätigt sich hier der Eindruck, daß viele Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, stärker familienorientiert als berufsorientiert sind, was sich darin ausdrückt, daß sie zugunsten der Familie den Umfang ihre Erwerbstätigkeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs reduzieren oder zumindest diese Absicht bekunden.

Fast die Hälfte aller Väter sieht die **Auswirkungen ihres Erziehungsurlaubs auf die Partnerschaft** positiv. Vorteilhaft wirkt sich ihrer Meinung nach auf die Beziehung besonders aus, daß die Partner durch den Rollentausch mehr Verständnis für die Position des anderen aufbringen können und dadurch die Kommunikation zwischen den Partnern wieder intensiver wird. Die teilweise entspanntere und ausgeglichene Stimmung der Mütter durch ihre (wieder aufgenommene) Erwerbstätigkeit trägt weiteres zum verbesserten Familienklima bei. Aber auch der Wegfall der eigenen berufsbedingten Angespanntheit wirkt hier positiv. Zwar beklagen viele Eltern, daß sie weniger Zeit für die Partnerschaft haben, seit das Kind da ist bzw. die Kinder da sind. Dies stellt sich jedoch als genereller Effekt des Übergangs zur Elternschaft dar und ist weitgehend unabhängig davon, ob der Vater Erziehungsurlaub nimmt oder nicht.

Die Reaktionen im **sozialen Umfeld** spiegeln insgesamt gesehen die Tatsache wieder, daß ein Vater im Erziehungsurlaub nach wie vor ein seltenes Phänomen ist. Gerade seitens der älteren Generation herrscht oft zunächst Unverständnis darüber oder das Thema wird tabuisiert. Die Skepsis der (Schwieger-)Eltern beruht häufig auf traditionellen Einstellungen, z.B. der Meinung, daß ein Kleinkind eben die Mutter braucht oder auf der Annahme, daß der Vater die Aufgaben, die mit Haushalt und Kinderbetreuung zusammenhängen nicht bewältigen wird. Die Reaktionen im Freundes- und Bekanntenkreis und von Arbeitskollegen ist weitaus positiver. Insbesondere von Frauen wird

den Vätern im Erziehungsurlaub Respekt und Anerkennung entgegengebracht. Aber auch hier erfahren einige Väter indirekt Kritik von anderen Vätern, meist verdeckt unter „spitzen Bemerkungen“. Überwiegend negativ reagieren die Arbeitgeber, die ebenfalls mehrheitlich ein gewisses Unverständnis gegenüber den befragten Vätern, die Erziehungsurlaub nehmen, zeigen.

Die **Kinderbetreuung** wird bei den befragten Familien überwiegend intern geregelt: In der Zeit, in der der Vater Erziehungsurlaub hat und die Mutter arbeitet, ist er hauptsächlich dafür zuständig. Geht er während des Erziehungsurlaubs einer geringfügigen Beschäftigung nach, wird die Berufstätigkeit zeitlich so arrangiert, daß dann die Partnerin für die Kinderbetreuung zuständig sein kann. Unterstützungsleistungen seitens des sozialen Netzes kommen in erster Linie (wie nicht anders zu erwarten) von den, (Schwieger-)Eltern wobei Väter im Erziehungsurlaub nicht mehr und nicht weniger Unterstützung erfahren als Mütter im Erziehungsurlaub.

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

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

4 Die Sicht der Arbeitgeber

Im folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitgeber-Befragung vorgestellt. Bei verschiedenen Fragestellungen ergaben sich Differenzierungen nach Art und Größe des Unternehmens sowie teilweise Ergebnisse, die auf einen Ost-West-Unterschied hinweisen. An den entsprechenden Stellen werden diese Differenzierungen vorgenommen.

Insgesamt hat sich gezeigt, daß die Aussagen der Personalvertretungen in den meisten Fällen wenig erhellend waren. Dies liegt vor allem daran, daß Mitarbeitervertreter bei der Frage nach dem Erziehungsurlaub nur in problematischen Fällen hinzugezogen werden. Darüber hinaus sind sie mit dem Thema Erziehungsurlaub kaum befaßt. Aus diesem Grund wird die Position der Personalvertretungen für einige ausgewählte Fragestellungen in einem eigenen Kapitel kurz dargestellt.

Differenzierungen nach dem Geschlecht werden im folgenden nur da vorgenommen, wo Arbeitgeber explizite Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern konstatierten. Davon abgesehen beziehen sich alle Ausführungen und Ergebnisse jeweils auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In den weiteren Ausführungen wird dafür aus stilistischen Gründen die männliche Form gewählt. Wertungen sind damit nicht verbunden.

4.1 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im Betrieb: Erziehungs-urlaub und andere Formen der Kinderbetreuung

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

4.1.1 ANMELDUNG DES ERZIEHUNGSURLAUBS

Insgesamt handelt es sich bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs bei der überwiegenden Mehrzahl der befragten Betriebe um ein standardisiertes problemloses Vorgehen. Die Information, daß man in Erziehungsurlaub gehen möchte, erfolgt meist schriftlich durch den Ar-

beitnehmer und die meisten Betriebe reagieren darauf einheitlich und routinemäßig. Offizielle Gespräche mit der Betriebsleitung und ein Austausch über die Beweggründe der Väter finden nach Aussagen der Personalchefs überwiegend nicht statt. Dies gilt insbesondere für große Unternehmen.

„Also das ist für uns so etwas Selbstverständliches, daß der „beantragt“ wird. Das ist so in Fleisch und Blut übergegangen, daß eigentlich niemand anfängt zu fragen „Weshalb nehmen Sie... und muß das wirklich sein. Solche Fragen gibt es bei uns nicht!“ (ÖDI, 6000 MA⁴).

Allerdings finden - vor allem in kleinen Unternehmen und größeren Betrieben mit mehreren Abteilungen - eher informelle Gespräche mit den direkten Vorgesetzten statt, die häufig den Zeitraum des Erziehungsurlaubs oder weitere berufliche Pläne des Arbeitnehmers zum Thema haben. Diese Gespräche sind freiwillig und werden - anscheinend je nach Qualität des Betriebsklimas - unterschiedlich persönlich geführt. Je besser der Kontakt zum Vorgesetzten, um so eher finden offenbar solche Gespräche statt.

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

Differenzierungen ergeben sich jedoch nach der Betriebsgröße: Je kleiner das Unternehmen, um so mehr rücken Gespräche zwischen Personalabteilung/Chef und Erziehungsurlauber in den Vordergrund.

Im Zentrum solcher Gespräche stehen dabei weniger Belehrungen über rechtliche Rahmenbedingungen. Wichtiger ist aus Sicht der Arbeitgeber, die Perspektive des Betriebs zu vermitteln und zu einer einvernehmlichen zukünftigen Lösung für Betrieb und Erziehungsurlauber zu kommen. Einigen Arbeitgebern liegt zudem daran, die Beweggründe für diesen Schritt näher kennenzulernen.

„Wir versuchen, die Positionen zu vermitteln, die wir als Arbeitgeber haben. Es ist wichtig, daß es sich in die Gesamtplanung mit einfügen muß, das ist klar. Aber man hat ja die Möglichkeit Erziehungsurlaub zu nehmen, und da soll jeder selbst entscheiden. Wir haben ja die Möglichkeit über Personal, das wir zusätzlich mit Zeitvertrag beschäftigen, diese Lücke zu schließen. Wir richten uns da eigentlich nach den Wünschen der Mitarbeiter.“ (ÖDI, 59 MA).

⁴ Die erste Bezeichnung charakterisiert die Art des Betriebes: ÖDI=öffentlicher Dienst, Privat=Privatunternehmen; MA steht für Mitarbeiter

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

Die **Art des Unternehmens** - öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft - ist für die Anmeldung von Erziehungsurlaub von **untergeordneter Bedeutung**. Entscheidend ist die Größe des Betriebs und damit offenbar die Größe des sozialen Netzwerkes im Betrieb. Allerdings thematisieren insbesondere kleine Privatunternehmen bereits bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs Probleme bei der künftigen Stellenbesetzung. Immerhin drei Privatunternehmer mit kleinem bis mittelgroßem Betrieb - und z.T. bislang ohne Erfahrungen mit Erziehungsurlaub - würden aufgrund der zu erwartenden Schwierigkeiten für ihren Betrieb versuchen, einen Erziehungsurlaub zu verhindern.

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

4.1.2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEI DER ANMELDUNG VON ERZIEHUNGSURLAUB

Geschlechtsspezifische Faktoren und die berufliche Position

Probleme sehen die meisten Arbeitgeber und Personalchefs in Abhängigkeit von der Position des/der Erziehungsurlaubers/-urlauberin. Und da spielt das Geschlecht implizit durchaus eine Rolle. Männer sind demnach aus der Sicht vieler Arbeitgeber schwerer zu ersetzen, weil sie häufiger Leitungspositionen innehaben.

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

„Aus so 'ner kleinen Gruppe, so ein Institut oder ein Lehrstuhl besteht vielleicht aus,... die Sekretärin mit eingerechnet, aus 4 oder 5 Personen. Und wenn dort einer ausschert, dann bereitet das schon arbeitsmäßig Komplikationen und es ist auch schwierig, dann eine Vertretung zu bekommen. Für die Sekretärin ja, aber wenn es dann... das wissenschaftliche Potential betrifft, da findet man ja keinen; das sind ja alles Spezialisten. Und aus dem Grunde würde ich sagen, an einer Universität ist es schwierig. Und mal vorausgesetzt es sind mehr Männer und das ist eigentlich ja immer der Fall, dann würde es schwierig werden, wenn die Männer diesen Erziehungsurlaub antreten möchten. Es würde dann nur noch möglich sein in den Semesterferien und in den vorlesungsfreien Zeiten, wo also diese Arbeit dann nicht unbedingt geleistet werden muß - der Lehrbetrieb.“ (ÖDI, 1499 MA).

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

Andere Arbeitgeber sehen ähnliche Probleme, argumentieren jedoch im Hinblick auf das Wohl des Arbeitnehmers:

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

In solchen Fällen würde dieser Arbeitgeber ebenfalls versuchen, den Mitarbeiter davon abzubringen, daß er in Erziehungsurlaub geht, indem er ihm die negativen Auswirkungen für den Betrieb und vor allem für den Arbeitnehmer vor Augen führt.

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

Die besondere Situation in kleinen Privatunternehmen

Differenzierungen im Antwortverhalten ergeben sich bei dieser Frage wiederum nach der **Größe** des Betriebs und hier zudem nach der **Art** des Betriebs. Insbesondere kleine und mittlere Privatunternehmer konstatieren über die Verknüpfung mit unterschiedlichen Positionen durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede im Betrieb. Allerdings sind beide denkbaren Positionen vertreten. Für einen Handwerker wäre der Verlust seiner kaufmännischen Mitarbeiterin - etwa durch einen Erziehungsurlaub - „im Grunde das psychische und physische Aus“.

„Ich kann unmöglich alles allein machen, aber für diese Zeit eine neue Kraft einzuarbeiten, sie Einblick gewinnen zu lassen in alle vertraulichen Details.. nein, das würde ich auch nicht machen!“ „Ich würde auf jeden Fall mit ihr sprechen!“.

Was würden Sie in einem solchen Gespräch sagen?

„Das möchte ich hier nicht sagen.“ (Privat, 25 MA).

Andere sehen vor allem durch den (temporären) Verlust männlicher Mitarbeiter Probleme. Dies gilt offenbar vor allem für den Bereich des Handwerks und der Produktion, in dem männliche Beschäftigte im nicht-kaufmännischen Bereich nach wie vor dominieren. Offenbar auch aus Gründen, die indirekt mit der Frage nach Schwangerschaft und Erziehungsurlaub zu tun haben.

Vor allem im **Handwerk** beklagen die Befragten zudem arbeitsrechtliche Vorschriften, die vor allem für Frauen gelten. Bei Schwangerschaft einer Mitarbeiterin treten z.B. in einer Schreinerei Regelungen in Kraft, die das Arbeiten „eigentlich unmöglich machen“ (Tragelasten nur bis 10 kg, Lärmschutz etc.).

„Insofern müßte einer Frau während der Schwangerschaft ein Arbeitsplatz geschaffen werden, wo sie dem nicht ausgesetzt ist.“

Aber in einem kleinen Betrieb geht das einfach nicht". Der Betrieb muß dann während der Schwangerschaft - wenn die Frau nicht arbeitet - 20 Prozent des Lohns weiter zahlen, die Krankenkasse übernimmt 80 Prozent. Aber auch diese „20 Prozent sind für so einen kleinen Betrieb, wie wir es sind, schon ganz schön viel. Aber wir stellen eigentlich deshalb keine Frauen mehr ein. Das ist ja für so einen kleinen Betrieb kaum zu tragen". „Also eine Gesellschaft, die Kinder haben will, muß sich schon überlegen, ob das von kleinen Firmen getragen werden sollte." (Privat, 8 MA).

Insofern findet der Arbeitgeber es leichter, wenn er männliche Mitarbeiter beschäftigt - ohne das Risiko einer Schwangerschaft und die daraus resultierenden Kosten. Selbst wenn männliche Mitarbeiter in Erziehungsurlaub gehen, käme ihn das letztlich billiger, so sein Fazit.

Ähnlich äußerte sich ein anderer Interviewpartner mit kleinem Betrieb:

In einem so kleinen Betrieb, „wo jeder eigentlich voll ausgebucht ist, wo es so ist, daß wir unser Einkommen haben, aber bei weitem nicht gut leben.. und in so einem Betrieb ist also der Ausfall eines Mitarbeiters drastisch. Das führt zu der knallharten Entscheidung, wenn Sie mich als Unternehmer fragen, ich stelle - sagen wir mal keine Frau unter 40 Jahren würd' ich einstellen... Weil ich nämlich umgekehrt eigentlich an einer Frau sehr interessiert gewesen wäre, weil ich für meinen Betrieb eigentlich jemand brauche, der offen auf Menschen zugeht, der bestimmte Dinge auch durch die Weiblichkeit anders überspielen kann als ein Mann, der einen Kontakt zu einem Handwerker.. mitunter auf 'ner anderen Ebene herstellt. Ich möcht' Sie jetzt nicht beleidigen, aber vielleicht auch mit 'nem kurzen Rock oder im tiefen Ausschnitt... Und deswegen hätte ich eigentlich ganz gerne eine Frau. Aber ich sehe als Unternehmer das Problem, wenn die Frau in dem Alter zwischen 20 und 40 ist, daß ich sie in meinem Betrieb überhaupt nicht verkrafte, wenn die Frau längere Zeit weg ist... Der Ausfall und die neue Einarbeitungszeit wäre für einen kleinen Betrieb glaub' ich tödlich." (Privat, 22 MA).

Soll besser der Partner in Erziehungsurlaub gehen, der nicht im Betrieb beschäftigt ist?

Insgesamt sind die Antworten der Betriebe hier ambivalent und unterscheiden sich wiederum nach der Größe des Betriebs. Für große Betriebe gehört das „Handling“ von Ausfällen zum „Alltagsgeschäft. Die Frage nach dem Partner kommt da gar nicht." (ÖDI, 3364 MA).

Andererseits verknüpfen auch Betriebe im öffentlichen Dienst die Frage nach dem Erziehungsurlaub mit dem Erhalt von Arbeitsplätzen.

„Aufgrund der angespannten Personallage eindeutig ja. Die Mitarbeiter draußen sind ja so schon der erhöhten Belastung mit Mehrarbeit ausgesetzt. Wir sollen zwar mehr Mitarbeiter bekommen, aber wir kriegen keine". „Wenn die Stelle dann wegen eines Mitarbeiters im Erziehungsurlaub unbesetzt bleiben muß... am Ende sagt dann der Betrieb, die Stelle wird reduziert, das ist hier eigentlich die Gangart." (ÖDI, 164 MA).

Kleinere Betriebe sehen das Problem der Ausfälle häufig strukturell und unterscheiden nach der Position und Qualifikation des Mitarbeiters, der in Erziehungsurlaub geht.

„Ja, also das kommt darauf an. Bei Stellen, wo Vertretungsregelungen gut möglich sind, kann dies sogar eine Bereicherung sein, wenn wir jemanden Neues hinzuziehen, der die Stelle verändert. Das bringt neue Kontakte. Natürlich, einen sehr guten Mitarbeiter gehen zu lassen, das ist erstmal schade und es ist ein Mehraufwand, das ist klar!“ (ÖDI, 59 MA).

„Eigentlich ist es von der Sache her ja egal, ob bei mir eine Frau Zuhause bleibt oder ein Mann. Das Problem ist halt nur, daß ich dann schon immer einschätzen muß, ist es ein Produktiver, dann geht mir Leistung verloren, oder ist es ein Kostenträger, den ich irgendwo ausgleichen kann. Diese Unterschiede muß ich schon machen.“ (Privat, 343 MA).

Andererseits äußert sich gerade einer der kleinsten befragten Privatunternehmer recht deutlich in dieser Frage: ihm ist es am liebsten, wenn immer der Elternteil Erziehungsurlaub nimmt, der nicht in seinem Betrieb arbeitet. Bei weiblichen Mitarbeitern denkt er sich dabei, „daß eigentlich ja auch der Vater Zuhause bleiben könnte.“ (Privat, 40 MA).

Und insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft finden sich - vor allem in Betrieben ohne Erfahrung mit Erziehungsurlaub - traditionelle Einstellungen, die männlichen Arbeitnehmern den Entschluß für einen Erziehungsurlaub nicht unbedingt erleichtern.

„Nein, grundsätzlich würde ich sagen, ist das schon Sache der Frau. Ich bin zwar kein Feind der Gleichberechtigung, aber das ist von der Natur her eher so vorgesehen, sie bringt sie ja auch zur Welt. Und die Frau kann es ja auch besser, brauchen wir nicht drüber diskutieren: vom Pädagogischen her, vom Gefühl. Der Mann hat vielleicht andere Fähigkeiten, aber nicht in der Pädagogik. (Privat, 90 MA).

Ähnliche Einstellungen klingen zwar auch in anderen Antworten an - auch im Bereich des öffentlichen Dienstes. Derart deutlich wurden sie allerdings nicht geäußert. Zu vermuten wäre hier ein Effekt der „sozialen Erwünschtheit“, der entsprechende Äußerungen im Interview verhindert. Zudem kennen Arbeitgeber und Personalchefs im öffentlichen Dienst die rechtlichen Bedingungen tendenziell besser als Arbeitgeber der Privatwirtschaft und scheinen - zumindest verbal - eine gewisse Sensibilität in geschlechtsspezifischen Fragen entwickelt zu haben.

4.1.3 VERLÄNGERUNG DES ERZIEHUNGSURLAUBS, HANDHABUNG DER KINDERBETREUUNG IM UNTERNEHMEN

Möglichkeiten zur Verlängerung des Erziehungsurlaubs

Die Antworten auf die Frage, ob eine Verlängerung der Erziehungsurlaubs aus der Sicht des Arbeitgebers möglich wäre, spannen sich zwischen drei Eckpositionen auf.

Unabhängig davon, ob es sich um ein Unternehmen des öffentlichen Dienstes oder der Privatwirtschaft handelt und unabhängig von der Mitarbeiterzahl lassen sich folgende drei Positionen charakterisieren:

Die Verlängerung des Erziehungsurlaubs wäre:

a) Generell kein Problem

Insbesondere Einrichtungen des öffentlichen Dienstes verweisen hier auf entsprechende beamtenrechtliche und tarifrechtliche Bestimmungen („Beurlaubung aus familiären Gründen“ etc.).

Eine Beurlaubung - verbunden mit einer Rückkehrgarantie - ist hier bis zu zwölf, z.T. sogar bis 15 Jahre möglich. Diese Position wird etwa von knapp einem Drittel der befragten Arbeitgeber und Personalchefs vertreten.

Aber auch einzelne Privatunternehmen - überraschenderweise insbesondere Betriebe mit wenigen Mitarbeitern - scheinen hier aufgeschlossener zu sein. Ein Grund für diese Haltung ist sicherlich die Tatsache, daß das Hauptproblem - überhaupt eine Ersatzkraft zu beschaffen - zum Zeitpunkt der Verlängerung bereits gelöst ist. Die Dauer der Vertretung ist dann für viele marginal, zumal die Ersatzkraft zum Zeitpunkt der Verlängerung meist bereits eingearbeitet ist. Gerade die kleineren Firmen vergeben zudem für Ersatzkräfte bereits unbefristete Verträge und entscheiden ja nach Arbeitsanfall nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub über den weiteren Einsatz ihres Mitarbeiters. Eine „Arbeitsplatzsicherheit“ ist gerade in diesen kleinen Betrieben mit einer Verlängerung des Erziehungsurlaubs über die gesetzlich geregelten drei Jahre nicht gewährleistet. Ausnahmen davon gibt es allerdings im Rahmen einzelner Manteltarifverträge⁵, z.B. regelt ein Tarifvertrag der Metallbranche, daß Eltern unter bestimmten Voraussetzungen beim ersten Kind eine bis zu zweijährige Verlängerung der beruflichen Freistellung über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus beantragen können. Nach dieser Zeit haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Betrieb auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

⁵ eine Übersicht zu diesem Thema findet sich bei: Bäcker, Stolz-Willig 1994: S 50 ff.

b) Auf gar keinen Fall möglich

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

„Wer weiß, nachher genehmige ich da fünf Jahre Erziehungsurlaub, und inzwischen ist das Unternehmen nur noch halb so groß oder bankrott.“ (Privat, 25 MA).

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

Diese differenzierte Position vertreten etwa zwei Drittel der befragten Betriebe - einige zum Teil prospektiv, da derartige Anfragen bisher von Arbeitnehmern nicht an sie herangetragen wurden. Die Antworten in diesem Bereich sind heterogen, sprechen aber für die generelle Bereitschaft der Arbeitgeber, differenziert zu entscheiden. Als Voraussetzung einer derartigen Entscheidung gilt meist, daß der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach Verlängerung des Erziehungsurlaubs „möglichst frühzeitig“ anmeldet, um Ersatzplanungen zu ermöglichen.

Individuelle Regelungen sind möglich. „Ich denk' so die tolerable Grenze, den tolerablen Zeitraum den sehen wir hier so bei bis zu sechs Monaten. Dann muß aber eine Lösung für die Versorgung gefunden sein.“ (Privat, 6154 MA).

„Haben wir bisher auch schon gemacht, aber das wird immer von Fall zu Fall entschieden.“ (Privat, 343 MA).

Vor allem für qualifizierte Kräfte im Handwerk und in kleineren Privatunternehmen gilt eine Einstellung, die schon bei Punkt 1 skizziert wurde. Die Einstellung einer qualifizierten Ersatzkraft ist hier häufig nur mit einem unbefristeten Vertrag möglich. Über den weiteren Einsatz des früheren Mitarbeiters wird nach dessen Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub entschieden. Die Flexibilität kleinerer Betriebe erweist sich damit für Arbeitnehmer insgesamt ambivalent: individuelle Lösungen sind möglich, gehen aber mit einem höheren Arbeitsplatzrisiko einher.

Interessanterweise lassen sich bei der Frage nach der Verlängerung des Erziehungsurlaubs leichte **Ost-West-Unterschiede** feststellen. Bei den befragten Arbeitgebern in Ostdeutschland klingt immer wieder eine Einstellung durch, die den Erziehungsurlaub weg vom Unternehmen eher in eine sozialpolitische Dimension stellt. Das wird insbesondere in folgender Antwort deutlich:

„Erstensmal seh' ich kein Problem darin, ob es nun drei Jahre oder drei Jahre und zwei Monate sind. Auf der anderen Seite seh' ich aber überhaupt nicht ein, warum Betriebe, warum Arbeitgeber quasi den 'Schwarzen Peter' zugeschoben bekommen sollen. Aus meiner Sicht und aus meiner Lebenserfahrung aus DDR-Zeiten heraus gibt es überhaupt kein Problem, Kindergar-

tenplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen." (Privat, 22 MA).

Betreuung von Kindern

Unabhängig von der Größe des Betriebs hat kein einziger der befragten Betriebe eine hausinterne Kinderbetreuung. Begründet wird dies durchgängig mit einer zu geringen - konstanten - Nachfrage, eine zu großen Einzugsbereich der Mitarbeiter und mit zu hohen Aufwendungen, die sich wirtschaftlich nicht rechnen. Keiner der befragten Betriebe - mit einer Ausnahme - ist zudem Eltern bei der Suche nach Kinderbetreuung offiziell behilflich. Lediglich kommunale Einrichtungen des öffentlichen Dienstes geben an, die Kinder kommunaler Bediensteter bei der Vergabe von Kindergartenplätzen zu bevorzugen. In den geschilderten Fällen läuft diese Hilfe allerdings eher verdeckt, „unter der Hand“. Nur ein Betrieb - mit über 6000 Mitarbeitern einer der größten Privatbetriebe der Studie - beschäftigt Sozialberater und mobile Krankenschwestern, die bei der Erkrankung eines Kindes kurzfristig Hilfe leisten können.

Der Sozialberater der Firma pflegt Kontakte „zu allen möglichen Institutionen die mit der Kinderbetreuung beschäftigt sind... und hilft den Leuten hier um jemanden zu finden für die Kinderbetreuung.“ „Was wir jetzt momentan in Angriff genommen haben, das ist speziell für Ehepartner, die beide bei uns und die in Wechselschicht beschäftigt sind, die haben immer das Problem für die Überlappungszeiten jemanden zu benötigen, daß wir mit einem Kinderhort vor Ort im Gespräch sind, damit die Partner ihr Kind für diesen Überlappungszeitraum hier für bis zu zwei Stunden dort abliefern können...“ (Privat, 6154 MA).

In sehr wenigen Betrieben - vor allem in kleinen Einrichtungen unter 100 Mitarbeiter - können Mitarbeiter „im Notfall“ ihre Kinder auch mal mit zur Arbeitsstelle nehmen.

Einige Arbeitgeber geben an, bei der Einteilung von Schichtdiensten etc. auf die Wünsche von Eltern Rücksicht zu nehmen und die Arbeitszeiten weitgehend nach den Öffnungszeiten von Kindergarten und Hort zu richten. Die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber ist mit Fragen der Kinderbetreuung jedoch gar nicht befaßt und hat - nach eigenen Angaben - bislang auch noch keine entsprechenden Unterstützungs-Nachfragen von Mitarbeitern erhalten.

Die Frage der Kinderbetreuung ist wiederum einer der Bereiche, in denen sich **Unterschiede** im Antwortverhalten ost- und westdeutscher Betriebe zeigen. Unabhängig von der Größe und Art des Betriebs konstatieren Befragte in sächsischen Betrieben in diesem Bereich ein Defizit. Im Vergleich zur Situation in der DDR seien die Kinderbetreuungsangebote eingeschränkt. Zu DDR-Zeiten habe es betriebsinterne „Festlichkeiten für Kinder“ gegeben (Weihnachtsfeiern etc.). Der Personalvertreter einer großen Einrichtung des öffentlichen Dienstes

in Sachsen war bei der Frage nach betriebsinterner Kinderbetreuung gar überfragt. Zu DDR-Zeiten habe es so etwas selbstverständlich gegeben, ob der Kindergarten die Wende überdauert habe, könne er nicht sagen.

Hilfen bei der Erkrankung eines Mitarbeiter-Kindes

Die Arbeitgeber verweisen bei der Frage nach Hilfen bei der Krankheit eines Mitarbeiter-Kindes durchgängig auf entsprechende beamteten- und tarifrechtliche Bestimmungen. Darüber hinausgehende betriebsinterne Regelungen gibt es abgesehen von einer Ausnahme bei den befragten Betrieben nicht: ein großes Privatunternehmen stellt Eltern mobile Krankenschwestern zur Betreuung im Krankheitsfall zur Verfügung. Im öffentlichen Dienst besteht zusätzlich im Einzelfall die Möglichkeit unbezahlten Sonderurlaubs über einen längeren Zeitraum. Bei den befragten Privatbetrieben wurde - laut Arbeitgeber - bisher kein Antrag auf Freistellung gestellt, der über die gesetzlich geregelten Frei-Tage hinausgegangen wäre.

Die Freistellungen im Krankheitsfall werden offenbar überwiegend von Müttern genutzt, doch können die meisten Unternehmen auch Beispiele nennen, wo männliche Arbeitnehmer tageweise diese Freistellungen genutzt haben.

„Fehlzeiten aufgrund Erkrankung der Kinder werden offiziell gemeldet. Die Arbeit übernehmen entweder Kollegen oder sie bleibt liegen, bis die betreffende Person wieder zurückkommt. Diese Möglichkeit der Freistellung wird auch häufig von Vätern in Anspruch genommen. Eben mal so kurzzeitig. Da tritt sehr oft der Mann in Erscheinung.“ (ÖDI, 1499 MA).

Auch in diesem Bereich wird jedoch häufig wieder nach der Qualifikation und beruflichen Position der Mitarbeiter differenziert.

Je qualifizierter und je höher die Position im Unternehmen, um so seltener wird aus der Sicht der Arbeitgeber eine derartige Freistellung genutzt.

Immer wieder klingt zudem sowohl bei Privatunternehmen als auch bei Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ein latentes Mißtrauen über den tatsächlichen Bedarf einer derartigen Freistellung durch. Der Arbeitgeber eines kleinen Privatunternehmens formuliert dies deutlich:

„Kontrollmechanismen wären meiner Meinung nach auch hier wichtig, da ich aus der Erfahrung mit unseren MitarbeiterInnen weiß, daß es um deren Arbeitsmoral nicht gut bestellt ist.“ (Privat, 26 MA).

Schwierigkeiten mit kurzfristigen Freistellungen aus familiären Gründen beschreiben vor allem kleine Privatbetriebe, aber auch z.B. Verwaltungen im öffentlichen Dienst, die eine knappe Personaldecke beklagen. Auch wenn hier durchgängig akzeptiert wird, daß man *„bei Krankheit in der Familie andere Prioritäten hat“ (Privat, 46 MA)*, ist es für diese Betriebe häufig schwer, kurzfristig Ersatz zu be-

schaffen oder die Arbeit umzuverteilen. Direkte finanzielle Einbußen entstehen den Betrieben erst einmal nicht:

„So etwas kommt öfter vor, ist zwar nicht erfreulich, aber wir stellen den Mitarbeiter dann frei. Der Lohnausgleich wird von der Krankenkasse übernommen, so daß meist nur geringe finanzielle Aufwendungen nötig sind.“ (Privat, 46 MA).

„Ich mein, wenn es da wirklich niemand anderen, die Mutter, oder die Oma gibt, die beim Kind bleiben könnte, dann ist das o.k. Das würde ich dann ohne weiteres akzeptieren. Die Krankenkasse leistet da ja auch einen Zuschuß.“ (Privat, 25 MA).

„Na klar gibt's Probleme weil das ja kurzfristige Sachen sind. Ich versuche das mit den betroffenen Kollegen, Kolleginnen so zu regeln, daß wenn es kurze Zeiten sind [ca. 20 Std.], über diese pendelnde Arbeitszeit ausgeglichen wird. Da sprech' ich also ab mit denen, wie sie das versuchen einzuarbeiten. Sind das längere Fristen, dann muß das nach arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten mit Freistellung oder so gehen.“ (ÖDI, 1499 MA).

„Ja, das ist so, dann organisieren wir hier im Hause eben kurzfristig den Dienstplan um. Wir haben dann auch so eine Art Springerpool, die wir auch kurzfristig anrufen können oder wir kompensieren es auf der Station und arbeiten eben mit drei statt vier Leuten.“ (ÖDI, 656 MA).

Vereinzelt setzen insbesondere Privatunternehmen auf die individuelle Kooperation mit ihren Mitarbeitern.

„Es wird ein formeller Antrag gestellt, aber da hat's bisher auch noch keine Probleme gegeben, weil wir bisher mit den Mitarbeitern in der Regel soweit klargekommen sind, wenn dringender Arbeitsanfall ist, dann ist er halt mal 'ne Stunde oder zwei gekommen und hat sich was für die Betreuung gesucht.“ (Privat, 343 MA).

4.1.4 ZUSAMMENFASSUNG

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß keiner der befragten Arbeitgeber bei der Einschätzung des Umgangs mit Erziehungsurlaub im Betrieb direkte geschlechtsspezifische Differenzierungen machte. Ob eine Frau oder ein Mann Erziehungsurlaub nutzt, spielt damit für den überwiegenden Teil der Arbeitgeber keine Rolle. Ebenso wenig werden Unterschiede nach der Art des Betriebs - Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst - thematisiert, und wenn doch, dann insbesondere durch die Größe des Betriebs, wobei folgende Differenzierungen deutlich herausgestellt werden:

Je kleiner ein Betrieb ist,...

- desto häufiger wird das soziale Netzwerk im Unternehmen thematisiert.
- desto eher finden (informelle) Gespräche zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber vor Antritt des Erziehungsurlaubs statt.
- desto eher favorisieren insbesondere Arbeitgeber aus dem Handwerk traditionelle Rollenvorstellungen, die der Frau die Verantwortung für Kinderbetreuung und Erziehungsurlaub zuweisen.
- desto stärker differenzieren Arbeitgeber die Probleme mit Erziehungsurlaubern nach der beruflichen Position im Betrieb.
- desto eher werden Probleme der Ersatz-Stellenbesetzung bereits bei der Anmeldung des Erziehungsurlaubs thematisiert.
- desto flexibler reagiert der Betrieb auf eine - vom Mitarbeiter gewünschte - Verlängerung des Erziehungsurlaubs. Abhängig ist dies insbesondere von der Position des Arbeitnehmers im Betrieb (s.u.). Individuelle Lösungen sind hier insgesamt jedoch eher möglich, andererseits geht diese Flexibilität mit einem höheren Arbeitsplatzrisiko einher als z.B. in großen Betrieben des öffentlichen Dienstes.

Hinsichtlich der **beruflichen Qualifikation und der Position** in der Unternehmenshierarchie der Mitarbeiter im Erziehungsurlaub ergeben sich folgende Differenzierungen:

Je höher die berufliche Qualifikation und Position des Arbeitnehmers ist, der in Erziehungsurlaub geht,...

- desto schmerzlicher ist der Ausfall dieses Mitarbeiters für das Unternehmen
- desto eher versuchen vor allem kleine Privatunternehmen den Erziehungsurlaub zu verhindern oder durch Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs die negativen Folgen für das Unternehmen abzumildern.

- desto eher kommen indirekt geschlechtsspezifische Unterschiede mit in die Bewertung: in fast allen befragten Unternehmen hatten ausschließlich Männer Leitungspositionen inne.
- desto seltener wird aus Sicht der Arbeitgeber die Möglichkeit der Freistellung bei Krankheit des Kinds genutzt.

Hinsichtlich von **Ost-West-Unterschieden** ergab sich, daß ostdeutsche Arbeitgeber Fragen des Erziehungsurlaubs tendenziell - weg vom Unternehmen - eher in eine sozialpolitische Dimension stellen und - mit Bezug auf die Erfahrungen in der DDR - mehr Kindergartenplätze favorisieren, die Arbeitnehmern mit Kindern die Berufstätigkeit erleichtert.

Speziellere Ausnahmen wurden insbesondere in Handwerksbetrieben sichtbar, mit entsprechenden tariflichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften (z.B. Schreinerei). Dort favorisieren Arbeitgeber statt einer schwangeren Mitarbeiterin eher einen männlichen Mitarbeiter im Erziehungsurlaub, da dies finanziell günstiger komme.

4.2 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den Betrieb

Im folgenden wollen wir aufzeigen, welche Auswirkungen die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs, aus der Sichtweise der Arbeitgeber, auf die Betriebe hat. Dabei gehen wir sowohl auf die strukturellen Folgen für die Unternehmen ein, als auch auf die Problematik des Wiedereinstiegs.

4.2.1 GENERELLE STRUKTURELLE PROBLEME

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

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

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

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

Berufliche Qualifikation und Position der Mitarbeiter

Hauptfaktor für strukturelle Probleme im Unternehmen ist offenbar die berufliche Position der Mitarbeiter: Je höher die Qualifikation und je höher die Position, um so schwieriger gestaltet sich die Kompensation des Ausfalls der Mitarbeiter. Einige der befragten Arbeitgeber können sich einen Ausfall ihrer - meist männlichen - Führungskräfte z.B. unter keinen Umständen auch nur vorstellen. In diesem Zusammenhang spielt auch das Geschlecht der Mitarbeiter eine stärkere Rolle. Einige Unternehmen weisen darauf hin, daß Führungspositionen vor allem von Männern besetzt werden. Ein Ausfall männlicher Mitarbeiter durch die Nutzung eines Erziehungsurlaubs beurteilen sie dementsprechend als problematischer.

„Das hängt damit zusammen, daß halt die Mehrzahl unserer Frauen hier auf einfacheren Arbeitsplätzen eingesetzt ist und bei Männern, da hatten wir auch jetzt den Fall, daß er als Werkstattführungskraft, als Einsteller tätig war, da ist es natürlich dann schon schwieriger jetzt, den entsprechenden Ersatz zu bekommen.“ (Privat, 6154 MA).

Im Gegensatz dazu ist für Betriebe - vor allem im öffentlichen Dienst - bei denen auch Frauen in qualifizierten Positionen arbeiten, das Thema „Geschlecht“ hier nicht einmal eine Erwähnung wert.

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

„Also da müßte man unterscheiden zwischen kaufmännischen und zwischen gewerblichen Angestellten. Und dann müßte man unterscheiden, auf welcher Ebene der arbeitet. Ist er weisungsbefugt oder ist er eher reiner Befehlsempfänger. Das müßte man mal abklären. Ist das z.B. ein angelernter Helfer, dann geht der in seinen Erziehungsurlaub und ich stell' dafür einen Neuen ein. Das ist gar kein Problem. Ist er weisungsbefugt, ist er Geselle oder gar noch Vorarbeiter, dann müßte ich mich auf jeden Fall mit dem unterhalten. Da müßten wir festlegen, wann und wie lange er weggeht. Da müßte dann gezielt jemand für ihn gesucht werden, ob das intern ist - aus der Firma - oder extern. Da müßten wir abklären, daß der dann seinen Nachfolger einarbeiten kann. Und dann könnte der genauso gehen - das wäre kein Problem. Aber das tut schon absolut weh, wenn so ein Mann weggeht, der eingearbeitet ist und mich auf den Baustellen vertritt. Also das ist schon ein Verlust für den Betrieb. Weil

der hat Schulungen hinter sich, das hat ja Geld gekostet und dann erfordert das ja auch von mir viel mehr Engagement, bis ich so jemanden wieder finde. Also das heißt schon, ich muß 'ne Zeit doppelt arbeiten. Also das dauert einfach wieder ein Jahr, bis das so läuft, wie es jetzt eingespielt ist. Anders wäre es, wenn die „Hauptkraft“ während des Erziehungsurlaubs halbtags weiter arbeiten würde und er würde nur für bestimmte Tätigkeiten eine zweite Mitarbeiterin einstellen „also nur so für's Telefon und für eher unselbständige Arbeiten, so Routinearbeiten, also das ginge schon befristet. Das wäre dann wie bei den Gewerblichen, wenn ich jemand Ungelernten einstelle.“ (Privat, 18 MA).

„Wenn es beispielsweise ein Monteur ist, da dürfte das nicht so wesentlich sein, weil das eh alles Einsatzwechseltätigkeiten sind. Aber wenn es beispielsweise ein Planungsingenieur ist oder einer in einer leitenden Funktion..., dort gäbe es schon sicher Auswirkungen.“ (Privat, 343 MA).

Personalersatz und Vertretung

Die Dauer des geplanten Erziehungsurlaubs ist ein zweiter wichtiger Faktor, der Unternehmen strukturelle Probleme bereitet. Wichtig ist hier jedoch, daß Auswirkungen der Dauer des Erziehungsurlaubs nicht pauschal gesehen werden können. So sind im Hinblick auf die Problematik der Wiedereinsteiger die meisten Betriebe an einer möglichst kurzen Dauer des Erziehungsurlaubs interessiert (vgl. Kapitel 4.3).

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

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

Ein Betrieb im öffentlichen Dienst gibt - wie indirekt auch andere Unternehmen zu - unbefristete Folgeverträge in Aussicht zu stellen, um überhaupt eine zeitlich befristete Ersatzkraft zu finden. Zumindest im hier angesprochenen Bereich der Pflegedienstleistungen kann das Angebot auf eine unbefristete Stelle dann auch meist eingehalten werden.

„Um tatsächlich eine Fachpflegekraft zu bekommen, muß ich meist einen unbefristeten Vertrag nach einer gewissen Zeit in

Aussicht stellen, sonst würden die es gar nicht machen. Darauf laß' ich mich dann ein, mit dem Risiko, daß dann auch mal eine Stelle nicht mehr frei ist, wenn die Mitarbeiterin wieder zurückkehrt. Aber in der Pflege sind ja immer Stellen vakant, so daß man da nur ein wenig verschieben muß." (ÖDI, 591 MA).

Sind die Betriebe mit Vertretungskräften zufrieden, stellt sich spätestens bei der Rückkehr des eigentlichen Mitarbeiters das Problem des weiteren Verbleibs der Ersatzkraft.

„Da ist das Problem, das kaum berücksichtigt wird, auch in den Tarifverträgen nicht: Was mache ich mit den Vertretungen? Ich kann die doch schlecht nach fünf Jahren rausschmeißen!... Es sind zum Teil ganz gute Kräfte, die gehalten werden sollen, aber ich muß immer wieder damit rechnen, daß die aus dem Erziehungsurlaub zurückkommen und diese Stelle beanspruchen! Grad, wenn's so lang dauert; die [Vertretungen] verlassen sich letztendlich auch drauf - mit Recht - daß der Arbeitgeber dafür sorgt, daß sie irgendwo eine unbefristete Stelle kriegen und die wollen auf der anderen Seite auch in dem Bereich bleiben, in dem sie sind. Das führt zu Situationen in letzter Zeit, die uns in der Personalverwaltung schon zu schaffen machen.“ (ÖDI, 3039 MA).

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

Finanzielle Folgekosten

Insgesamt müssen Vertretungen gefunden und eingearbeitet werden. Dabei sprechen einige Unternehmen vor allem für qualifizierte Kräfte von größeren Summen allein für die Stellenausschreibung. *„Aber ein kleiner Betrieb könnte sich das gar nicht leisten. Also wenn sie mal denken - allein so eine Stellenanzeige - da haben sie schnell sieben- oder achttausend Mark am Bein.“ (ÖDI, 502 MA).* Andere Unternehmer berichten hier von Ablösezahlungen, Umzugskosten etc. für den neuen Mitarbeitern. Der finanzielle Aufwand sei für eine Vertretung kaum gerechtfertigt. Für Führungskräfte - so die meisten Unternehmen z.T. prospektiv - würde versucht, zumindest eine Teilzeitregelung zu finden.

Je weniger qualifiziert die Kräfte sein müssen, um so unproblematischer ist natürlich auch die kurzfristige Neubesetzung der Stelle (Bsp.: Akkordarbeiter in der Produktion).

Vor allem Privatunternehmen, die einen höher qualifizierten Mitarbeiter ersetzen mußten, berichten vom höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand für „Kundenpflege“. Die Kunden hätten zum Ersatzmitarbeiter erst Vertrauen fassen müssen.

Abhängigkeit von der Wirtschaftslage

Ein Arbeitgeber wies deutlich auf den Zusammenhang zwischen der Wirtschaftslage des Unternehmens und einer Ersatzbesetzung der freiwerdenden Stelle hin. In rezessiven Phasen könne es durchaus günstig sein, Arbeitsplätze - zeitlich befristet - durch Erziehungsurlaub einzusparen. Auch andere Unternehmen vor allem aus der Privatwirtschaft spielen implizit auf diese Möglichkeit immer wieder an.

Als **Fazit** der strukturellen Schwierigkeiten soll hier die Aussage eines Handwerkers mit kleinem Betrieb stehen, der die Bedeutung des Erziehungsurlaubs im Vergleich zu anderen Ausfällen für das Unternehmen versucht zurechtzurücken:

„Also ich sag mal: das Leben ist so voller Überraschungen. Ob da jetzt jemand in Erziehungsurlaub geht oder sich verliebt und deswegen in eine andere Stadt geht - also als Betrieb kann man sich da nicht absichern.“ (Privat, 8 MA).

4.2.2 DIE ERSTE ZEIT NACH DEM ERZIEHUNGSURLAUB

Bei der Frage nach den Einstiegshilfen differieren die Antworten deutlich nach Art des Unternehmens sowie nach seiner Größe.

- Kein einziger der untersuchten Privatbetriebe bietet gezielte formalisierte Einstiegshilfen an (z.B. Wiedereinstiegsseminare, gleitender Einstieg, etc.).
- Im öffentlichen Dienst bietet immerhin die Hälfte der befragten Betriebe institutionalisierte Hilfen an. Allerdings gilt hier eine Einschränkung: auch im öffentlichen Dienst bieten diese Unterstützung nur große, mitarbeiterstarke Unternehmen an (Kommunalverwaltungen etc.), die dies nicht auf Rückkehrer aus dem Erziehungsurlaub beschränken, sondern ihre Hilfen auch Mitarbeitern nach der Bundeswehr, dem Zivildienst oder nach längerer Krankheit anbieten.

Meist handelt es sich dabei um Frauenfördermaßnahmen, gezielte Schulungen oder um die Möglichkeit eines zeitlich gestaffelten, gleitenden Wiedereinstiegs.

- Bei Privatunternehmen sowie bei kleineren Einrichtungen des öffentlichen Dienstes setzen die Arbeitgeber vorrangig auf das Engagement der Mitarbeiter und auf die informelle Einarbeitung durch Kollegen.
- Insgesamt beziehen sich die Antworten der Arbeitgeber - zum Teil implizit - auch auf die berufliche Position des Wiedereinsteigers. Da - nach den Erfahrungen der befragten Arbeitgeber - wenn überhaupt bisher vor allem Mitarbeiter mit geringeren Qualifikationen den Erziehungsurlaub genutzt haben, halten sie eine generelle Ein-

arbeitung für unnötig. Diese könnten eben auch informell ihre Kenntnisse aktualisieren, lautet ein Fazit der Antworten.

Im folgenden wollen wir die einzelnen Positionen anhand von Zitaten veranschaulichen:

- Für Einstiegshilfen fühlt sich der Arbeitgeber nicht zuständig

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

„Ich denke, daß man sofort und voll einsteigen muß. Ich kann mir nicht vorstellen, warum und wieso das gleitend gehen soll.“ „Ich seh' da keine Unterschiede, und ich denke, man muß, wenn man irgendeine Phase des Lebens neu beginnt, am Anfang besonders reinhauen, um 'reinzukommen.“ (Privat, 22 MA).

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

- Es besteht die Möglichkeit individueller Lösungen

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

- Einstiegshilfen waren bisher insgesamt nicht nötig

Argument 1: niedrige berufliche Qualifikation der rückkehrenden Mitarbeiter

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

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

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

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

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

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

Argument 4: Kenntnisse bleiben während des Erziehungsurlaubs erhalten

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

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

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

- Einstiegshilfen sind selbstverständlich

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

Ein Arbeitgeber bietet z.B. an, die der Zeit des Erziehungsurlaubs entsprechende Periode generell erst Teilzeit zu arbeiten.

4.2.3 PROBLEME MIT WIEDEREINSTEIGERN

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

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

1. Von der Dauer des genutzten Erziehungsurlaubs.

2. Von der beruflichen Qualifikation und der beruflichen Position.

Dies gilt für Privatbetriebe genauso wie für Unternehmen des öffentlichen Dienstes.

Die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber scheint insgesamt flexibel mit dem „Wiedereinstieg“ von Mitarbeitern umzugehen. Offenbar antizipieren viele von vornherein eine gewisse Übergangszeit, ohne daß dies deutlich formuliert wird. Für diese Haltung steht folgende Aussage eines privaten Arbeitgebers:

„Ich habe da nur sehr gute Erfahrungen. Die brauchen natürlich eine Wiedereinarbeitungszeit, aber große Probleme traten da bis jetzt nicht auf.“ (Privat, 40 MA).

Andererseits zeigen einige Arbeitgeber wenig Interesse an dieser Fragestellung.

„Darüber zerbreche ich mir auch nicht den Kopf.“ (Privat, 5 MA).

Bei starken Problemen nach dem Wiedereinstieg, die durch Einarbeitung etc. nicht beseitigt werden, so klingt aus den Antworten vor allem von Privatunternehmen immer wieder durch, sei auch eine Kündigung nicht auszuschließen.

Dauer des Erziehungsurlaubs

Je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird, um so problematischer scheint vielen Arbeitgebern jedoch der Wiedereinstieg ihrer Mitarbeiter. Als Problemfelder werden vor allem das Fortschreiten der technischen Entwicklung während des Erziehungsurlaubs genannt sowie - vor allem im Handwerk - die veränderte körperliche Konstitution der Mitarbeiter durch den Erziehungsurlaub. Dies häufig allerdings prospektiv, da gerade die befragten Betriebe im Handwerk über keine Erfahrung mit (männlichen) Mitarbeitern im Erziehungsurlaub verfügen. Bei den Antworten werden häufig Parallelen zu Mitarbeitern gezogen, die nach der Zeit bei Bundeswehr und Zivildienst wieder in den Betrieb zurückkamen.

Insgesamt formulieren Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft die deutlichsten Bedenken hinsichtlich eines Wiedereinstiegs nach dem Erziehungsurlaub. Als „längere Dauer“ des Erziehungsurlaubs wird hier häufig bereits eine Periode von über sechs Monaten charakterisiert.

Bei längerem Ausstieg „ist der Mitarbeiter hoffnungslos hinten dran.“ (Privat, 20 MA).

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

„Ein Mann der vielleicht auch 5-6 Jahre nicht hier gearbeitet hat, der schafft das auch nicht mehr. Jetzt im Winter bei der

klirrenden Kälte draußen arbeiten... nein, ich glaube, da gibt es dann kein zurück!" (Privat, 25 MA).

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

Berufliche Qualifikation und Position des Wiedereinsteigers

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

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

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

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

Eher strukturelle Probleme mit Wiedereinsteigern sprechen Arbeitgeber im Zusammenhang mit qualifizierten Positionen an, die Mitarbeiter nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub nicht mehr besetzen können, weil zwischenzeitlich eine Ersatzkraft eingestellt wurde. Ähnliche Probleme entstehen durch den Wunsch, nach dem Wiedereinstieg eine Teilzeitstelle anzunehmen. Eine gleichwertige Position zu finden, die den Mitarbeiter zufrieden stellt, könne da zum Problem werden.

Motivation des Wiedereinsteigers

Einige Arbeitgeber und Personalchefs betrachten vor allem die Motivation der Arbeitnehmer nach dem Wiedereinstieg skeptisch.

Ein Handwerksmeister z.B. bezieht seine Erfahrungen mit Rückkehrern aus der Bundeswehr prospektiv auch auf Rückkehrer aus dem Erziehungsurlaub:

„Grundsätzliche Schwierigkeiten sind höchstens in der Arbeitsleistung und der Arbeitsauffassung. Nach einem Jahr Pause, ich mein', die tun ja mehr oder weniger nichts bei der Bundeswehr... und dann kommen sie hier in den Trubel wieder hinein, daß ist schon eine Umstellung. Aber in der Regel ist das nur temporär und gibt sich dann wieder." (Privat, 90 MA).

Ein anderer sieht die Motivation der Wiedereinsteiger rein pragmatisch.

„Das kann man auch nicht so pauschal sagen, daß die motivierter sind. Oftmals ist ein ganz rationaler Grund dafür da, daß sie wiederkommen; das sind hauptsächlich Leistungslöhnerinnen von denen wir sprechen - im Akkordbereich - und da ist halt die finanzielle Seite.“ Andere Frauen wollen wieder arbeiten „weil sie eben Zuhause auch irgendwo gestrichen voll sind.“ (Privat, 1200 MA).

Nur ein Arbeitgeber ging nach einer längeren Arbeitsunterbrechung von einer höheren Motivation seiner Mitarbeiter aus:

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

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

„Positiv ist natürlich, wenn derjenige in Verbindung bleibt in der Zeit mit der Arbeitsstelle und mit den allgemeinen Prozessen, die da stattfinden... Da dann auch eine Sensibilität erhält für das, was passiert.“ (ÖDI, 1499 MA).

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

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

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

„Also Leute mit akademischer Vorbildung machen selten die drei Jahre Erziehungsurlaub voll, das sind unsere Erfahrungen. Die

versuchen möglichst schnell wieder zurückzukommen und wieder ins Geschäft zu kommen, um nicht den Anschluß zu verlieren."
(ÖDI, 502 MA).

4.2.4 ZUSAMMENFASSUNG

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

- Je höher qualifiziert die Mitarbeiter und je höher ihre berufliche Position im Betrieb
- Je kleiner der Betrieb
- Je kürzer der Erziehungsurlaub (➤ Ersatzpersonal).
- Je länger der Erziehungsurlaub (➤ Ausfall des Mitarbeiters).

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

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

- je höher die berufliche Qualifikation und Position der Stelle, die neu besetzt werden muß
- je kürzer der Erziehungsurlaub genutzt wird: qualifizierte Kräfte sind - wenn überhaupt - in den meisten Fällen nur für einen längeren Zeitraum befristet zu bekommen.

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

- je häufiger der Erziehungsurlaub wechselt.
Alternierenden Erziehungsurlaub - der im Gesamtzeitraum mehrmals zwischen den Partnern abgewechselt wird - lehnen fast alle befragten Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen ab.

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

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

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

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

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

Im folgenden wollen wir die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs für die Mitarbeiter aus der Sicht der Betriebe thematisieren. Neben den sozialen Auswirkungen auf das Betriebsklima richten wir unser Augenmerk vor allem auf die Aussagen der Arbeitgeber zu den Einschätzungen über die Folgen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub auf den weiteren beruflichen Werdegang der Erziehungsurlauber.

4.3.1 SOZIALE AUSWIRKUNGEN

Reaktion des Betriebs auf den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters

Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber und Personalchefs hat bereits Erfahrung mit mindestens einem männlichen Mitarbeiter, der mindestens einen Teil des Erziehungsurlaubs - meist maximal die Hälfte - genutzt hat. Die anderen Arbeitgeber antworteten meist prospektiv. Unterschiede hinsichtlich der Art des Betriebs - Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst - ergaben sich bei dieser Frage nicht.

Insgesamt scheinen die Arbeitgeber kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in ihren Reaktionen zu zeigen. Wichtiger als das Geschlecht ist in erster Linie die berufliche Position in der Unternehmenshierarchie, aus der heraus ein Arbeitnehmer in Erziehungsurlaub geht (vgl. Kapitel 4.2.).

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

Indirekt ist dabei natürlich das Geschlecht mit einbezogen: In fast allen Betrieben der Stichprobe wurden Leitungsfunktionen fast vollständig von Männern wahrgenommen.

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

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

Die meisten Arbeitgeber berichten, es hätte keinerlei Schwierigkeiten gegeben oder geben allenfalls leichte Irritationen zu, die sich bei ihnen einstellten, als der erste Mann um Erziehungsurlaub nachsuchte.

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

Generelle Ablehnung gegen Männer, die Erziehungsurlaub nutzen, äußert lediglich die Seniorchefin eines Handwerksbetriebs. Vor allem wohl aus eigener Erfahrung:

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

Ein anderer Handwerker erläutert ausführlich, warum er Männer im Erziehungsurlaub einer weiblichen Mitarbeiterin in der Schwangerschaft vorziehen würde. Der Schreiner beschreibt die finanzielle Mehrbelastung durch eine schwangere Mitarbeiterin, die aufgrund tariflicher Bestimmungen nicht weiter arbeiten dürfte, vom Arbeitgeber aber 20 Prozent ihres Lohnes bekäme. Der eigentliche Erziehungsurlaub sei im Vergleich mit geringeren Schwierigkeiten für den Betrieb verbunden (vgl. Kapitel 3.2).

Reaktion der Kollegen auf den Erziehungsurlaub eines männlichen Mitarbeiters

Bei der Einschätzung der Reaktion von Mitarbeitern auf einen männlichen Kollegen im Erziehungsurlaub zeigen sich deutliche Unterschiede nach der Art des Betriebs. Insgesamt aber werden die Reaktionen als neutral bis positiv eingeschätzt.

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

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

„In der jetzigen Zeit gibt es da keine negativen Reaktionen, weil klar ist, daß heutzutage beide an der Kindererziehung beteiligt sind. Ich glaube nicht, daß die Mitarbeiter komisch reagiert hätten.“ (Privat, 46 MA).

„Ich könnte mir vorstellen, daß viele geschmunzelt hätten und es aber gut gefunden hätten.“ (ÖDI, 12 MA).

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

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

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

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

„Es ist ja nach wie vor ungewöhnlich.... Ich glaube schon irritiert. Ich hätt' es merkwürdig gefunden, der Mitarbeiter sicher genauso; nicht der Norm entsprechend gefunden.“ (Privat, 22 MA).

„Also ich bin überzeugt, daß zwei Drittel so reagieren, daß sie sagen, daß der nur zu faul zum Arbeiten ist, daß er sich abseilt, daß er für 's Nix-Tun Geld bekommt und nebenbei vielleicht noch Geld verdient. Daß der dann Zuhause auch seine Arbeit macht, das würden die gar nicht sehen. Und nur ein kleiner Teil würde wahrscheinlich sagen, also der hat dann Zuhause auch genug zu tun. Das ist auch 'ne Arbeit Zuhause. Aber das hängt viel davon ab, welche Bildung die Mitarbeiter haben, welche Sozialstruktur die haben.“ (Privat, 18 MA).

Kontakte während des Erziehungsurlaubs

Insgesamt sind die Kontakte zwischen dem Unternehmen und Mitarbeitern im Erziehungsurlaub eher selten. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer aus der privaten Wirtschaft. Doch auch - die eher seltenen - Angebote zur Weiterbildung etc. im öffentlichen Dienst werden während des Erziehungsurlaubs eher selten genutzt, das ist die Einschätzung nahezu aller Arbeitgeber (ein Grund dafür könnte in den mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu sehen sein).

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

Einige Arbeitgeber differenzieren allerdings nach der Position des Arbeitnehmers.

- Je höher seine berufliche Position im Betrieb und
- je kürzer der Erziehungsurlaub

desto eher ist der Mitarbeiter meist an einem Kontakt interessiert.

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

Deutlich wird, daß fast alle Arbeitgeber - insbesondere die der Privatwirtschaft - die Initiative für den Kontakt vom Mitarbeiter zum Betrieb erwarten. Lediglich in einigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes suchen auch Arbeitgeber häufiger Kontakt. Diese Kontaktaufnahme richtet sich hier insbesondere an Frauen im Erziehungs-

urlaub und wird über „Frauenämter“ oder „Frauenbeauftragte“ eingeleitet. Kein Personalchef im öffentlichen Dienst sah einen Bedarf, dieses Angebot für Männer auszuweiten.

4.3.2 BERUFLICHE AUSWIRKUNGEN

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

Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang des Mitarbeiters

Unabhängig von der Art des Unternehmens wird in den Interviews deutlich, daß sich hinsichtlich der Auswirkungen des Erziehungsurlaubs keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen lassen. Darauf machen die meisten Arbeitgeber explizit aufmerksam. Insgesamt sind die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst etwas günstiger als in der privaten Wirtschaft. In beiden Unternehmensarten erläutern Arbeitgeber und Personalchefs fast durchgängig Probleme für den weiteren beruflichen Werdegang nach der Nutzung des Erziehungsurlaubs. Von „Kariereknick“ will dabei kaum jemand sprechen. Üblicher ist es, von „Verzögerungen in der Berufslaufbahn“ zu sprechen, die eine „selbstverständliche Konsequenz“ der temporären Abstinenz im Betrieb seien.

a) Ein wichtiger Faktor hingegen ist die **berufliche Qualifikation** sowie die **berufliche Stellung** im Unternehmen.

Je höher die berufliche Qualifikation und die berufliche Position im Unternehmen, desto problematischer sind die Auswirkungen einer Unterbrechung der Berufstätigkeit, dies ist die einhellige Sicht aller befragten Arbeitgeber.

„Gerade in höheren Positionen bedeutet Erziehungsurlaub zwar keinen Kariereknick, wohl aber eine Karrierepause.“ (Privat, 789 MA).

b) Ein anderer entscheidender Faktor ist die **Dauer des Erziehungsurlaubs**.

Je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird und je höher die formale Position in der Unternehmenshierarchie ist, desto negativer sind die Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters.

„Das hängt wiederum davon ab, ob der Mitarbeiter in der Produktion ist oder eine leitende oder eine Entwicklungsposition hat. Bei einem Erziehungsurlaub von drei Jahren geht für letzteren sehr viel Wissen verloren und so ist es für ihn sehr schwierig, den Anschluß wieder zu finden.“ (Privat, 40 MA).

Deutlich wird auch, daß die Bezeichnung „Erziehungsurlaub“ für einige Unternehmer falsche Vorstellungen weckt, wie folgende Aussage zeigt:

„Das kommt auf den Mitarbeiter an. Wenn der dann tatsächlich drei Jahre lang die Beine hochlegt, dann beeinflußt das schon die berufliche Entwicklung.“ (Privat, 90 MA). Eine realistischere Bezeichnung des Erziehungsurlaubs, z.B. als „Freistellung für die Erziehungsarbeit“ könnte ein Weg sein, derart negative Assoziationen zu verhindern.

c) Ein intervenierender Faktor ist auch das **Alter** der Mitarbeiter.

Je älter ein Mitarbeiter ist, der Erziehungsurlaub nutzt, um so höher kann seine Position im Betrieb bereits sein, um so problematischer sind die Auswirkungen. Besonders gefährdet sind die Mitarbeiter im mittleren Alter, bei denen sich die Weichen für den beruflichen Werdegang stellen oder gerade gestellt haben.

„Das kommt auf die Position an, wenn es ein junger Kerl ist, der sozusagen auf dem Sprung zum Vorarbeiter ist, dann wäre es schlecht.“ (Privat, 46 MA).

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

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

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

Im öffentlichen Dienst verneinen die Arbeitgeber tendenziell erst einmal negative Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den beruflichen Werdegang. Bei genauerem Nachfragen wird aber meist deutlich,

daß auch hier durchaus mit „Verzögerungen“ in der Berufsbiographie zu rechnen ist. Dies macht exemplarisch folgende Aussage deutlich:

Der Erziehungsurlaub wird den Dienstzeiten angerechnet, dies ergibt sich aus der „Laufbahnverordnung“. „Das ist genau geregelt“. „Wenn einer dran ist, dann geht die Beförderung auch an der Frau im Erziehungsurlaub nicht vorüber. Bloß eines ist klar - wenn ich längere Zeit beurlaubt bin, dann kann ich in der Zeit natürlich auch keine Leistungssteigerung haben. Das wird schon mal als Nachteil angesehen. Also wenn ich drei Jahre gar nicht arbeite, kann ich mich ja auch nicht steigern. Aber wir können ja keine fiktive Bewertung einführen.“ (ÖDI, 803 MA).

„Also das muß man immer im Einzelfall sehen. Aber sicherlich: wenn der drei Jahre weg war, dann fährt der Zug erstmal vorbei an ihm. Also hier geht die Zeit weiter und er ist dann eben nicht da, wenn er im Erziehungsurlaub ist.“ (ÖDI, 502 MA).

Bei Beförderungen werde die Zeit des Erziehungsurlaubs mit angerechnet, erläutert ein anderer Personalchef aus dem öffentlichen Dienst. Allerdings, wenn *„Dienstzeiten erforderlich sind, die jetzt durch Erziehungsurlaub unterbrochen sind, dann wird sich das natürlich etwas auswirken. Aber das spielt keine Rolle, ob das Männer oder Frauen sind. Das kommt einfach durch die Unterbrechung der Berufstätigkeit.“ (ÖDI, 18705 MA).*

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

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

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

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

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

desto deutlicher die negativen Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang.

Sonstige Nachteile für Mitarbeiter

Sonstige Nachteile, die über Auswirkungen auf die weitere berufliche Karriere hinausgehen, werden von den Arbeitgeber kaum genannt. Thematisiert wird lediglich die mangelnde Flexibilität während des Erziehungsurlaubs, die sich negativ z.B. auf die Neubesetzung von Stellen auswirken könne. Der Erziehungsurlaub insgesamt wird damit allerdings nur bedingt in Zusammenhang gebracht.

„Es kann passieren, wenn Sie Pech haben, daß, in einem halben Jahr wird gerade die interessante Stelle frei, und er ist gerade eben nicht greifbar... hat er halt' Pech gehabt, das ist richtig. Aber es kann jedem anderen gerade so gehen, der aus irgendeinem anderen Grund mal 'ne Zeit nicht da ist. Das ist also nicht planbar. Mit dem Erziehungsurlaub an sich hat das also nichts zu tun.“ (ÖDI, 164 MA).

Weitere Nachteile sprechen einige Arbeitgeber - eher am Rande - im Hinblick auf künftige Personalpolitik des Unternehmens an. Unter Umständen werden Mitarbeiter, die lange Zeit im Erziehungsurlaub waren, eher entlassen als Mitarbeiter, die dem Betrieb kontinuierlich zur Verfügung standen. Diese Position klingt insbesondere bei Arbeitgebern in Ostdeutschland an, auch wenn sie kaum explizit formuliert wurde.

„Ich könnte mir aber vorstellen, daß es einzelne Professoren gibt, die das nicht gerne sehen würden, auch wieder aus verständlichen Gründen: es geht ja 'ne Fachkraft weg, die in dem Sinne nur schwierig zu ersetzen ist was das Spezialgebiet betrifft. Und da könnte so ein bißchen übrig bleiben, daß er sagt vielleicht geht er auch beim nächsten Mal und so. Es muß ja immer mal wieder Personal abgebaut werden... ich könnte mir das vorstellen, daß er dann sagt: naja, der Mitarbeiter ist nicht gerade zuverlässig... und dann ist die Konsequenz eigentlich logisch. Das ist leider so.... Es könnte sein, daß es bei uns vorkommen könnte; das ist noch nie vorgekommen und ich schätze auch ein, die Mehrzahl der Professoren würde so nicht reagieren.... Ich trau' es auch den Wissenschaftlern nicht zu, daß sie den Erziehungsurlaub nehmen wenn sie wissen, daß dadurch ihr Lehrstuhl Schwierigkeiten bekommt.“ (ÖDI, 1499 MA).

Insgesamt erwecken die Interviews den Eindruck, daß Arbeitgeber ab einer bestimmten Position in der Unternehmenshierarchie einen Erziehungsurlaub ihrer Mitarbeiter gar nicht mehr in Erwägung ziehen.

4.3.3 STRUKTURELLE AUSWIRKUNGEN

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

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

Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz

Keiner der befragten Arbeitgeber oder Personalchefs problematisierte die Lösung, Wiedereinsteiger in die gleiche Lohngruppe und in eine adäquate Stellung einzusetzen. Die Rückkehr auf den „angestammten“ Arbeitsplatz allerdings gestaltet sich durchaus für viele Unternehmen problematisch.

Bei dieser Frage lassen sich keine einheitlichen Trends feststellen. Die Rückkehrmöglichkeit auf den „alten“ Arbeitsplatz hängt stark von der Struktur und der Organisation des Unternehmens sowie der Qualifikation des Arbeitnehmers ab. Zum Teil erhalten die Arbeitnehmer bereits im Vorfeld des Erziehungsurlaubs Informationen über eine mögliche Versetzung nach dem Erziehungsurlaub.

„Ja, das findet schon statt, weil es ja auch notwendig ist, ihm zu erklären, daß ihm zwar der Arbeitsplatz als solcher nicht unbedingt zusteht, aber die Wiedereinstellung. Wir müssen ihm dann schon sagen: es kann schon passieren, daß Sie dann mit einem anderen Arbeitsplatz vorliebnehmen müssen, der entsprechend ihrer Qualifizierung und der Zumutbarkeit gewährt wird. Also diese Fälle gibt's durchaus.“ (Privat, 343 MA).

In den meisten Unternehmen jedoch wird eine Versetzung erst nach der Rückkehr des Arbeitnehmers thematisiert - in Abhängigkeit von der aktuellen Arbeitslage, dem bisherigen Personaleinsatz etc. Generell klingt es bei den befragten Unternehmen immer wieder an, daß angesichts der wirtschaftlichen Rezession Arbeitsplätze wegrationalisiert wurden. Eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz stellt sich von daher für viele Mitarbeiter gar nicht mehr.

„Das muß man insofern einschränken, daß die Zeit ziemlich schnellebig ist und daß der Arbeitsplatz, so wie er war, heute schon nichts mehr ist. Und wenn ich drei Jahre habe, dann könnte es also sein, daß es den Arbeitsplatz in der Form nicht mehr gibt.“ (ÖDI, 164 MA).

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

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

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

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

Eine wichtige Rolle spielt dabei die Dauer des Erziehungsurlaubs. Einige Betriebe sehen keine Probleme, kürzere Ausfallzeiten mit Ersatzkräften zu überbrücken, wenn dementsprechend qualifiziertes Personal für die Zeitspanne des Erziehungsurlaubs zu finden ist. Hier werden häufig Parallelen zur Situation von Wehr- und Zivildienstleistenden gezogen. *„Das ist schon denkbar. Wenn einer bei der Bundeswehr ist, dann kriegt der in der Regel seinen Arbeitsplatz auch wieder. Für ein Jahr kann man das schon überbrücken“ (Privat, 90 MA).*

Insgesamt stellt sich für einige Unternehmen das Problem, wie mit den Ersatzkräften zu verfahren ist (siehe auch Kapitel 4.3). Rückkehrende Arbeitnehmer finden häufig neue Kollegen auf ihren Arbeitsplätzen vor, die wiederum nur besetzt werden konnten, weil qualifiziertem Personal unbefristete Arbeitsverträge angeboten wurde. Exemplarisch gilt hier folgende Antwort, mit der ein privater Arbeitgeber den Aufgabenwechsel der Rückkehrer begründet: *„Ich kann jetzt nicht einfach den Leuten, die sich daran gewöhnt haben, die Arbeit wieder wegnehmen.“ (Privat, 20 MA).*

Einige Arbeitgeber vor allem aus größeren Unternehmen versuchen auf gewünschten Einsatzort und gewünschte Arbeitszeit der Wiedereinsteiger einzugehen.

zum Arbeitsort: „Geographisch betrachtet - nein. Also die können nicht ins gleiche Zimmer, an den gleichen Schreibtisch zurück.“ Aber die Wiedereinsteiger „genießen bei uns höchste Priorität bezüglich des Einsatzortes.“ (ÖDI, 803 MA).

Insgesamt läßt sich folgende Tendenz herausfiltern, die allerdings im Einzelfall deutlich variieren kann:

Je kürzer der Erziehungsurlaub und je spezialisierter die Qualifikation, um so wahrscheinlicher ist eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz.

Arbeitszeitregelung nach dem Erziehungsurlaub

Hinsichtlich der Arbeitszeitregelung zeigen sich Unterschiede nach Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft. Insgesamt lassen die Ergebnisse den Schluß zu, daß private Unternehmen bei der Regelung der Arbeitszeit flexibler sind als die meisten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Dies kommt insbesondere auch Personen nach dem Erziehungsurlaub zu Gute. Nicht alle Privat-

unternehmen sind dabei natürlich so flexibel wie ein großer Produktionsbetrieb, von dem der Personalchef sagt:

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

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

Insgesamt wird die Arbeitszeitregelung jedoch wiederum vor allem von zwei Faktoren bestimmt:

- Von der beruflichen Position des Mitarbeiters
- Von der Art der Tätigkeit

Insbesondere im Handwerk (Schreinerei, Dachdecker, Maurer) sind die Vorbehalte sowohl hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeit als auch in Bezug auf Teilzeitarbeit bei den befragten Betrieben recht ausgeprägt. Begründet wird dies mit strukturellen Gegebenheiten der Handwerksarbeit (nichtstandardisierte Arbeit, Teamwork mit gemeinsamem Arbeitsbeginn etc.) und einer mangelnden Nachfrage der Mitarbeiter. Allenfalls im Büro haben die Handwerksbetriebe bisher Erfahrungen mit Teilzeit oder können sich solche Regelungen vorstellen - auch als Überbrückung eines Erziehungsurlaubs.

„Also wenn man da ein Vertrauensverhältnis vorher hat, wenn man dann nur noch unterschreibt und nicht mehr nachkontrollieren muß. Also bei so jemandem wäre Teilzeit auch gut möglich. Da müßte man halt die Arbeit entsprechend aufteilen. Wenn es um Geld geht oder um Steuerliches, das müßte man dann halt vorbereiten, zum Beispiel wenn die dann nur zwei Tage die Woche da ist, dann könnte die das dann machen.“ „Und die anderen Sachen die müßte dann halt eine Vertretung übernehmen. Die könnte ja dann für solche Tätigkeiten auch befristet eingestellt sein.“ (Privat, 18 MA).

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

- Je höher die berufliche Position im Unternehmen

- Je höher die berufliche Qualifikation um so weniger wahrscheinlich stellen die Unternehmen eine Teilzeitstelle zur Verfügung.

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

Für einen der befragten Handwerker wäre durch Teilzeit langfristig sogar seine Geschäftsführung in Frage gestellt:

*„ Also ich könnte schon delegieren und z.B. auf Teilzeit gehen. Aber das kostet halt alles Geld und dann gilt man auch schnell als Frühstücksdirektor. Also weniger bei den Angestellten, aber bei den Auftraggebern. Wenn die einen schlecht erreichen können, naja, dann kriegt den Auftrag halt die Konkurrenz. So läuft das eben. Das wirkt sich schnell negativ auf das Bild der Firma aus. Das wäre schon ein Negativ-Image.“
(Privat, 18 MA).*

4.3.4 ZUSAMMENFASSUNG

Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber und Personalchefs hat bereits Erfahrung mit mindestens einem männlichen Mitarbeiter, der mindestens einen Teil des Erziehungsurlaubs - meist maximal die Hälfte - genutzt hat. Die anderen antworteten hier prospektiv. Aus den Stellungnahmen der befragten Arbeitgeber zeigen sich zusammengefaßt folgende Einschätzungen:

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

vatwirtschaft reichen die Reaktionen - aus Sicht der Arbeitgeber - von Unverständnis über Häme bis zu Ablehnung.

Kontakte zwischen Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub und Arbeitgeber sind insgesamt eher selten - insbesondere in der Privatwirtschaft.

- Je höher qualifiziert ein Mitarbeiter ist und je höher seine berufliche Position im Unternehmen ist
 - Je länger der Erziehungsurlaub genutzt wird
- desto wichtiger ist aus Sicht der Arbeitgeber der kontinuierliche Kontakt, wobei die Initiative dafür vom Arbeitnehmer erwartet wird.

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

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

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

Deutlich wurde auch, daß der Begriff „Erziehungsurlaub“ bei einigen Unternehmern insbesondere der Privatwirtschaft **negative Assoziationen** von Untätigkeit etc. des Mitarbeiters weckt. Einige Arbeitgeber schlugen vor, eine andere - neutralere - Bezeichnung (z.B. Erziehungsfreistellung; Freistellung für Familienarbeit/Erziehung) zu verwenden um hier derartige Assoziationen zu vermeiden.

Auswirkungen ergeben sich vor allem in den Bereichen: Beförderung und tarifliche Höhergruppierung. Insgesamt sind die Bedingungen im öffentlichen Dienst etwas günstiger als in der privaten Wirtschaft, wobei auch im öffentlichen Dienst - angesichts eines längeren Erziehungsurlaubs - von „Verzögerungen in der Berufslaufbahn“ gesprochen wird.

Gemildert werden diese Nachteile aus Sicht der Betriebe durch regelmäßigen Kontakt des Arbeitnehmers im Erziehungsurlaub zum Arbeitgeber.

Probleme beim Wiedereinstieg:

- Keine Probleme haben Betriebe offenbar mit der gesetzlich geregelten Praxis, Wiedereinsteiger in die gleiche Lohngruppe einzusetzen.
- Problematisch ist hingegen eine Rückkehr an den **alten Arbeitsplatz**, was in den meisten Betrieben kaum möglich ist.
- Einige Betriebe setzen jedoch insbesondere wenig qualifizierte Mitarbeiter auf den alten Arbeitsplatz, andere Betriebe erhalten den Arbeitsplatz gerade den hoch qualifizierten Fachkräften und Spezialisten.
- Ebenso problematisch ist häufig nach dem Wiedereinstieg des Mitarbeiters der Umgang mit den - dann eingearbeiteten - Ersatzkräften. Obwohl viele Betriebe diese Kräfte gerne behalten wollen, ist es ihnen aufgrund der Arbeitslage nur selten möglich.
- Als Tendenz zeigt sich aus den Stellungnahmen der Arbeitgeber: Je kürzer der Erziehungsurlaub und je spezialisierter die Qualifikation des Mitarbeiters, um so wahrscheinlicher ist der Erhalt des alten Arbeitsplatzes.

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

- je höher die berufliche Position im Unternehmen vor dem Erziehungsurlaub war und
 - je höher die berufliche Qualifikation ist,
- desto weniger ist eine Reduktion der Arbeitszeit aus Sicht der Arbeitgeber möglich.

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

Abschließend berichten wir darüber, wie die Arbeitgeber die derzeitige Regelung des Erziehungsurlaubs, im Hinblick auf die daraus resultierenden Konsequenzen für die Betriebe, einschätzen und wie die Inanspruchnahme dieser familienpolitischen Maßnahme durch Väter von ihnen bewertet wird.

4.4.1 ÜBERLEGUNGEN ZUR GESTALTUNG DES ERZIEHUNGSURLAUBS

Einigkeit besteht durchgängig bei allen Befragten über die Länge des Erziehungsurlaubs: eine generelle Regelung über drei Jahre hinaus sieht keiner der Befragten als sinnvoll an. Geschlechtsspezifische Unterschiede macht keiner der Befragten.

- Über die Hälfte der befragten Betriebsleiter und Personalchefs gab im Laufe des Interviews allerdings an, sich über Alternativen jetziger Regelungen des Erziehungsurlaubs bzw. über künftige Rahmenbedingungen bisher keine Gedanken gemacht zu haben (*„Ich kenn' die Regelungen nicht; was für Regelungen gibt's denn so?“* (Privat, 22 MA)).
- Etwa ein Viertel der Arbeitgeber aus Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes gibt an, mit den jetzigen Regelungen zufrieden zu sein, auch wenn damit Belastungen verbunden sind.

Aus der Arbeitgeberperspektive betrachtet

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

„Prinzipiell haben wir keine Probleme. Daß verschiedene Sozialleistungen, wie z.B. Lohnfortzahlung zuweilen wünschenswert wären - da kommt es auch zuweilen zu Wettbewerbsverzerrungen, wenn Stellen bei Unternehmen ausgeschrieben sind, die andere Leistungen als die tariflichen anbieten. Da kommt es dann zum Konkurrenzdruck. Aber daran wird man nichts ändern können. Wir sehen den Erziehungsurlaub als Errungenschaft an.“ (ÖDI, 59 MA).

Insgesamt von Interesse ist, daß die meisten Befragten im öffentlichen Dienst zwar die Regelungen des Erziehungsurlaubs akzeptieren,

aber durchgängig darauf verweisen, daß ihrer Ansicht nach die Situation und das „Handling“ für kleinere privatwirtschaftliche Betriebe in diesen Fragen wohl schwieriger sei.

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

- **Mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs**

Verschiedene Arbeitgeber verweisen darauf, daß durch eine mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs ihre Belastungen steigen, da jeweils Ersatzkräfte für diese kurzen Zeitperioden gefunden werden müssen. Bei einer Dreiteilung des Erziehungsurlaubs (z.B. erstes und drittes Jahr ein Elternteil, zweites Jahr der andere Elternteil) müßte damit zweimal eine Aushilfskraft gefunden werden. *„Von der Dreiteilung in völlig willkürliche Abschnitte halte ich aus der Sicht des Arbeitgebers gar nichts.“* (ÖDI, 752 MA).

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

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

- **Mitarbeit im Unternehmen während des Erziehungsurlaubs**

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

- **Situation der Ersatzkräfte**

Einige Arbeitgeber v.a. im öffentlichen Dienst verweisen auf die Situation der Ersatzkräfte, die meist nur befristet eingestellt würden und keinerlei arbeitsrechtliche Chancen auf eine Verlängerung ihres Vertrages haben. Beurlaubungen im öffentlichen Dienst werden als großzügig charakterisiert, Mitarbeiter werden damit bevorzugt, Ersatzkräfte sind entsprechend benachteiligt *„und von daher denk' ich, daß es zu großzügig im öffentlichen Dienst ausgefallen ist, die Beurlaubungszeiten, die es gibt. Es wird natürlich*

in Anspruch genommen, das kann man auch niemandem verwehren, aber wenn man die andere Seite betrachtet, glaub ich, daß es nicht gerecht aufgeteilt ist." (ÖDI, 3039 MA).

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Einige Arbeitgeber insbesondere aus der Privatwirtschaft fühlen sich hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen und der Folgen des Erziehungsurlaubs auf Rente etc. nicht ausreichend beraten. Mehr offizielle Aufklärung, mehr Beispiele von Vätern, die die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs genutzt haben, schlägt ein Arbeitgeber vor, um mehr Transparenz zu erreichen.

- **Arbeitsplatzregelungen**

Der Personalchef einer mitarbeiterstarken Einrichtung im öffentlichen Dienst favorisiert an Stelle der Arbeitsplatzgarantien ein „Leerstellensystem“. Er plädiert dafür, statt befristeter Ersatzkräfte reguläre neue Kräfte einzustellen. Kehrt ein Mitarbeiter aus dem Erziehungsurlaub zurück, soll er eine in der Zwischenzeit freigewordene Stelle erhalten. Über Finanzierungsvorstellungen sowie den Umgang mit dem Problem von Stellenabbau etc. liegen keine Aussagen vor.

- **Gleitender Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub**

Der Arbeitgeber eines mittleren Betriebs in Ostdeutschland fordert gesetzliche Regelungen und finanzielle Hilfen z.B. seitens der Krankenkassen beim Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub.

„Das könnte man in etwa so machen, wie ein Eingliederungsprozeß bei einem Langzeitkranken, daß man dann sagt, so bitte schön, die Kasse übernimmt das so und dann könnt ihr den nicht mal zwei, drei Stunden beschäftigen, bis er wirklich wieder drin ist im Rennen und nicht die erste Woche, sagen wir mal 'rumsteht wie Falschgeld, daß er nicht weiß, was er zu tun hat und welche Probleme sind, was sich verändert hat in der Zeit, ob das Strukturen sind, ob das Personen sind.“ (Privat, 343 MA).

- **Erziehungsurlaub in höheren beruflichen Positionen**

Einige Arbeitgeber aus privaten Unternehmen unterschiedlicher Größe verweisen auf strukturelle Probleme, wenn Mitarbeiter in höheren Positionen den Erziehungsurlaub nutzen wollen. Gesetzliche Regelungen scheinen ihnen hier jedoch ungeeignet. Verwiesen wird auf den betriebsinternen, individuellen Lösungsbedarf.

- **Gesetzliche Regelungen**

Insgesamt verweisen Arbeitgeber immer wieder darauf, daß sie zu viele gesetzliche Regelungen in diesem Bereich ablehnen. Die Frage der Kinderbetreuung etc. sei vor allem eine private Entscheidung, bei der gesetzliche Regelungen wenig bewirken könnten.

- **Arbeitsplatzgarantie**

Lediglich ein Personalvertreter im öffentlichen Dienst plädiert dafür, daß der selbe Arbeitsplatz nach dem Erziehungsurlaub wieder

bereitgestellt werden müsse und nicht nur eine gleichwertige Stelle.

- **Genereller Sinn eines Erziehungsurlaubs**

Ein Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft spricht sich generell gegen die Möglichkeit aus, daß auch männliche Mitarbeiter Erziehungsurlaub nehmen, da diese in seinem Betrieb die Produktivität erwirtschaften.

Zum Erziehungsurlaub für Väter: „Als Steuerzahler bin ich nicht damit einverstanden. Das ganze Sozialsystem ist nicht mehr finanzierbar. Irgend jemand muß es ja bezahlen! Und auf der anderen Seite geht die Produktivität des Menschen verloren. Der Mann muß ja eigentlich der Firma einen Gewinn erarbeiten. Und das ist ja allgemein auch für das Volk!“ (Privat, 90 MA).

4.4.2 VÄTER UND ERZIEHUNGSURLAUB AUS DER SICHT DER BETRIEBE

Insgesamt variieren die Antworten der Arbeitgeber und Personalvertreter bei dieser Frage um folgende drei Positionen, die sich in allen Betriebsgrößen und Betriebsarten wiederfinden:

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

Diese Meinung vertritt mit knapp zwei Dritteln die Mehrheit der befragten Arbeitgeber. Die Argumente reichen dabei von desinteressiertem „Schulterzucken“ bis hin zu einer Beschreibung prospektiver Mehrbelastungen durch eine verstärkte Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter. Die ablehnende Haltung zeigt sich insbesondere in Privatbetrieben mit überwiegend männlicher Mitarbeiterstruktur.

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

„Warum um alles in der Welt sollte ich mehr Männer dazu motivieren. Es ist o.k., daß es diese Möglichkeit vom Gesetz her gibt, und die Paare entscheiden können. Aber motivieren muß ich doch niemanden dazu.“ (Privat, 25 MA).

„Ich wüßte nicht warum. Ich sehe dazu keinen vernünftigen Grund.“ (Privat, 20 MA).

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

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

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

„Da ist es das ganz große Problem der gesellschaftlichen Akzeptanz, daß Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, von der Gesellschaft nicht akzeptiert werden. Das ist das Hauptproblem,

das ist einfach so." (Privat, 40 MA).

„Aus meiner Funktion in diesem Unternehmen heraus sehe ich keine Veranlassung dazu, daß ein Betrieb für gesellschaftliche Progression zuständig sein sollte.“ (ÖDI, 3326 MA).

„Das ist ja 'ne lustige Frage“. „Also da ist doch die Flexibilität der Betroffenen gefordert. Und wenn die nicht wollen, die Männer, dann können sie so viele Gesetze erlassen wie sie wollen, da tut sich dann gar nichts.“ (ÖDI, 803 MA).

Andererseits differenzieren Arbeitgeber vor allem nach der beruflichen Stellung des potentiellen Erziehungsurlaubers im Betrieb. Ein Handwerker mit kleinem Betrieb formuliert dies recht plastisch so:

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

Ein Arbeitgeber aus dem kommunalen Bereich hat eine ähnliche Haltung:

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

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

Insgesamt vertreten diese Ansicht nur wenige Arbeitgeber.

Argumente für diese Position sind u.a.:

Frauen würden entlastet werden und könnten selbst eine Karriere anstreben - durchaus zum Nutzen des Unternehmens. „Frauen sind ein wichtiger Teil unseres Arbeitsmarktes und ihre Ressourcen werden im-

mer wichtiger." (Privat, 789 MA).

Handlungsbedarf sieht ein Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst insbesondere in der Bewertung des Erziehungsurlaubs.

„Ja, wie gesagt, in erster Linie ist dies sicherlich ein finanzielles Problem, da es in den meisten Partnerschaften so ist, daß der Mann das höhere Einkommen hat, und somit noch leichter auf das Einkommen der Frau verzichtet werden kann. Im Laufe der Zeit wird dies dann sicher auch noch zum psychologischen Problem oder Beziehungsproblem, daß man das dann eben auch nicht mehr umkehren kann. Wenn das also adäquater abgegolten würde, und wenn auch die Arbeitgeber ein Verständnis dafür erlangen würden, daß man sich ja dadurch im Grunde Zusatzqualifikationen erwirbt, dann denke ich, würden das sich schon mehr Leute überlegen.“ (ÖDI, 59 MA).

4.4.3 ZUSAMMENFASSUNG

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

Insgesamt vertreten die Arbeitgeber insbesondere drei Positionen zum Bereich „Mann und Erziehungsurlaub“:

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

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

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

Diese Position vertreten knapp ein Drittel der Befragten.

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

Dieser Ansicht sind die wenigsten der befragten Arbeitgeber und Personalchefs.

4.5 Die Position der Personalvertretungen

Generell gilt, daß **Mitarbeitervertretungen** mit Fragen des Erziehungsurlaubs nicht befaßt sind. Stellvertretend für alle Antworten können hier folgende Aussagen gelten:

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

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

Personalpolitik

Personalvertreter - die bei auftretenden Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Anmeldung von Erziehungsurlaub seitens eines Arbeitnehmers eingebunden werden - sehen insgesamt die Vertretung und Neubesetzung bei Stellen im Erziehungsurlaub weniger problematisch als Arbeitgeber. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Fragen des Erziehungsurlaubs können sie insgesamt nicht feststellen.

„Gut, die Leitungspositionen sind nicht unbedingt paritätisch besetzt, das muß ich zugeben. Aber ob es Auswirkungen auf den Betrieb hat - ich denk' auch, wenn jetzt ein Mann in einer Leitungsposition den Erziehungsurlaub nimmt - der ist genauso ersetzbar!“ (ÖDI, 591 MA).

In der Frage, ob der jeweilige Partner des Arbeitnehmers besser Erziehungsurlaub nehmen sollte, äußern sich die Personalvertretungen überaus tolerant. Grundtenor hier: Das Paar müsse entscheiden, jeder solle die Freiheit haben, das zu tun „oder zu lassen, was er möchte, was er für richtig hält. Jeder soll natürlich von seinen Rechten hier Gebrauch machen, also auch Erziehungsurlaub nehmen, egal ob Mann oder Frau!“ (ÖDI, 591 MA).

Hinsichtlich des Umgangs mit der freiwerdenden Stelle wird von den befragten Personalvertretungen insgesamt jeweils die Einstellung einer Ersatzkraft favorisiert. Die Möglichkeit der Umverteilung der Arbeit auf Kollegen und Kolleginnen lehnen die Personalvertreter durchgängig ab.

Väter und Erziehungsurlaub

Die Personalvertretungen stehen einem Erziehungsurlaub von männlichen Mitarbeitern in der Regel aufgeschlossen gegenüber und stellen ihre Position expliziter dar als die Arbeitgeber. Folgende Aussagen zeigen dies exemplarisch.

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

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

Die Einschätzung der Reaktionen von Kollegen auf einen männlichen Mitarbeiter in Erziehungsurlaub wird von den Personalvertretungen eher optimistisch gesehen:

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

Personalvertreter aus Ostdeutschland führen dies insbesondere auf ihre zu DDR-Zeiten entstandene Mentalität zurück.

„Nicht negativ. Das liegt vielleicht aber auch daran, daß unsere Mentalität im Arbeitsleben im Osten ein bißchen anders ist. Also bei uns ist diese Rolle des Mannes zum absoluten Alleinverdiener und Unterhalter der Familie überhaupt gar nicht so ausgeprägt [ist], und daß diese Tatsache, daß ein Mann den Erziehungsurlaub nimmt, das gar nicht so groß Aufsehen erregen würde - jedenfalls nicht negativ.“ (ÖDI, 1499 MA).

Interessanterweise sehen auch die **Personalvertretungen** kaum Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben. Die Entscheidung für oder gegen Erziehungsurlaub werde gesellschaftlich bestimmt und in den Partnerschaften entschieden, heißt ihr einhelliges Fazit. Lediglich ein Personalvertreter verweist auf die Bedeutung finanzieller Ressourcen bei der Entscheidung für den Erziehungsurlaub, sucht Lösung aber eher in der Sozial- und Arbeitspolitik, nicht im Unternehmen.

„Da wäre ein politischer Umdenkungsprozeß notwendig. Und wenn endlich mal für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt würde, so daß keine finanziellen Verluste mehr da wären, dann wäre das durchaus ein Anreiz. Dann wäre es völlig egal, ob er oder sie dann Zuhause bleibt.“ (ÖDI, 591 MA).

Unterschiede nach Art des Betriebs bzw. nach Bundesland konnten hier - wie bei den Arbeitgebern - nicht festgestellt werden.

Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den beruflichen Weg der Mitarbeiter

Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den beruflichen Werdegang der Mitarbeiter beurteilen Personalvertreter insgesamt - wenn überhaupt - eher positiv. Allerdings sind die meisten Personalvertreter mit diesem Problem bisher nicht „offiziell“ konfrontiert worden und antworten daher eher prospektiv.

Gibt es Auswirkungen des Erziehungsurlaubs? „Doch würde ich auf jeden Fall sagen. Im Positiven vor allen Dingen. Daß man mal den Kopf völlig frei bekommt von der Arbeit, daß man mal

was völlig anderes macht, was ja auch genauso zum Leben gehört. Negativ eigentlich nur unwesentlich, daß man vielleicht nicht mehr ganz auf dem Laufenden ist, wenn man sich nicht nebenbei noch ein bißchen drum kümmert - aber das läßt sich sehr schnell wieder aufholen." (ÖDI, 591 MA).

Ähnlich wie die Arbeitgeber differenzieren jedoch auch die meisten Personalvertreter nach der beruflichen Position und der Bereitschaft, sich während des Erziehungsurlaubs beruflich weiter zu qualifizieren.

„Ich würde sagen, das kommt auf den Menschen drauf an. Wenn er natürlich jetzt ein Jahr draußen ist und nichts macht, sich nicht über den Fortgang auf seinem Arbeitsgebiet informiert, dann kann er natürlich negativ beeinflusst werden. Positive Folgen im Arbeitsgebiet - das glaub' ich nicht. Abgesehen davon, daß man vielleicht mit größerem Elan wiederkommt." (ÖDI, 1499 MA).

Hilfen beim Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub

Die **Personalvertreter** äußern sich insgesamt eher zurückhaltend bei diesem Thema, zeigen einen gewissen realistischen Pessimismus.

Ein Vertreter aus dem öffentlichen Dienst fordert die Möglichkeit zum gleitenden Wiedereinstieg (z.B. „drei Wochen mal eine Stunde pro Tag“), räumt auf Nachfrage jedoch ein, daß dies unentgeltlich laufen müßte.

Ein Vertreter aus einem privatisierten ostdeutschen Betrieb rekurriert mit Verweis auf frühere Handhabungen in der DDR:

„Aber da ich Realist bin - von unserer Situation hier ausgehend - glaub' ich an solche Dinge die nächsten Jahre nicht. Schön wäre das schon im Interesse der Leute. Aber diese Dinge, gerade soziale Aspekte, das spielt bei uns immer weniger 'ne Rolle." (Privat, 343 MA).

4.6 Zusammenfassung

Die befragten Betriebe erwiesen sich in ihren Strukturen und ihrem personalpolitischen Bedarf als sehr heterogen. Trotzdem ergaben sich eine Reihe von Übereinstimmungen, die den Umgang mit Erziehungsurlaub aus Sicht der Arbeitgeber neu problematisieren. Deutlich wurde, daß aus Sicht der Arbeitgeber und Personalchefs das Geschlecht des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub insgesamt eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Ausnahmen bilden hier nur einige männlich dominierte Privatbetriebe insbesondere im Handwerk.

Wichtiger als das Geschlecht des Arbeitnehmers sind für fast alle Betriebe die berufliche **Position des Arbeitnehmers** in der Hierarchie des Unternehmens sowie die **berufliche Qualifikation** des Arbeitnehmers, der Erziehungsurlaub anmeldet. Darüber hinaus zeigen sich Differenzierungen nach der **Art des Betriebs** (Privatwirtschaft - Öffentlicher Dienst) sowie nach der **Größe des Betriebs**. Aus Sicht der befragten Unternehmen ergeben sich zusammengefaßt folgende Faktoren, die den Betrieben den Umgang mit Erziehungsurlaubern erleichtern bzw. erschweren:

Erschwerende Voraussetzungen	Erleichternde Voraussetzungen
• hohe berufliche Position des Mitarbeiters	• niedrige berufliche Position des Mitarbeiters
• hohe berufliche Qualifikation	• niedrige berufliche Qualifikation
• „Spezialistenstelle“ neu zu besetzen	• Ersatz für untergeordnete Tätigkeit
• mittleres und höheres Alter des Mitarbeiter und damit größere Erfahrung	• junges Alter des Mitarbeiters und bisher wenig berufliche Erfahrung
• Stelle kann nur befristet besetzt werden	• Stelle kann unbefristet besetzt werden
• längere und lange Dauer des Erziehungsurlaubs (über 6 Monate)	• kurze Dauer des Erziehungsurlaubs
• mehrmaliger Wechsel während des Erziehungsurlaubs	• Konstanz für einen Arbeitnehmer, keine Teilung des Erziehungsurlaubs
• Wiedereinsteiger beansprucht den gleichen Arbeitsplatz	• Wiedereinsteiger ist flexibel einzusetzen
• Arbeitnehmer kommt nach Erziehungsurlaub wieder in das Unternehmen zurück	• Arbeitnehmer kündigt bereits bei Antritt des Erziehungsurlaubs
• kleiner Privatbetrieb v.a.	• größerer Betrieb v.a. öffentli-

Handwerk oder Produktion	cher Dienst
<ul style="list-style-type: none"> kein Kontakt zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs 	<ul style="list-style-type: none"> regelmäßiger Kontakt zum Unternehmen während des Erziehungsurlaubs, evtl. Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs
<ul style="list-style-type: none"> nach Ende des Erziehungsurlaubs wird eine Teilzeit-Arbeitszeit gewünscht 	<ul style="list-style-type: none"> nach Ende des Erziehungsurlaubs wird reguläre Arbeitszeit angestrebt

Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung Bamberg 1996

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

Sozialpolitische Maßnahmen sollten künftig dieser Problematik stärker Rechnung tragen. Sollen verstärkt Anreize auch für Väter geschaffen werden, zumindest einen Teil des Erziehungsurlaubs zu nutzen, muß u. E. stärker auf die resultierenden Auswirkungen und die Problematik in den Betriebe eingegangen werden. Dies gilt insbesondere für die Probleme, die sich für Arbeitnehmer in höheren Positionen stellen. Weiterhin ist es, wie die Interviews zeigen konnten, unzureichend, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Bedürfnissen vor allem des Mittelstandes und kleiner Betriebe nicht gerecht werden.

Beispiel: Gesetzliche Möglichkeit zur mehrmaligen Teilung des Erziehungsurlaubs.

Die meisten Betriebe zeigten sich hier wenig flexibel und sprachen sich gegen eine mehrmalige Teilung des Erziehungsurlaubs aus. Der finanzielle und organisatorische Aufwand für die Beschaffung einer Ersatzkraft oder die Umverteilung der Arbeit sind insbesondere für kleine Betriebe immens und verschlechtern wohl langfristig das Arbeitsklima.

Die Folgen haben häufig die Arbeitnehmer zu tragen: die Arbeitsplatzgarantie bis zum Ende des Erziehungsurlaubs schützt sie nicht vor einer Kündigung kurz nach Beginn ihres Wiedereinstiegs.

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

a) Negative Assoziationen durch den Begriff „Erziehungsurlaub“

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

b) Öffentlichkeitsarbeit

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

c) Leitungspositionen und Erziehungsurlaub

Langfristig kann nur eine verstärkte Förderung von Frauen deren Anteil an Leitungspositionen erhöhen. Unter Umständen tritt dann, wenn auch mit zeitlicher Verzögerung, ein Wandel des Bewußtseins ein, der Männern die Nutzung des Erziehungsurlaubs attraktiver macht. Solange der Ausfall von Mitarbeitern in Leitungsfunktionen für die Unternehmen aber derart problematisch ist, müßten finanzielle oder steuerliche Anreize die Motivation der Unternehmen fördern. Als Möglichkeit wäre hier auch zu prüfen, inwieweit eine kontinuierliche Mitarbeit während des Erziehungsurlaubs vor allem in kleinen Betrieben bzw. im produzierenden Gewerbe steuerlich zu begünstigen wäre bzw. inwieweit die Einrichtung von Telearbeitsplätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Leitungspositionen im Dienstleistungsbereich und im öffentlichen Dienst staatlich unterstützt werden kann.

Literaturverzeichnis

- BÄCKER, G./STOLZ-WILLIG, B. (1994): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft. Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Band 30.2 in der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Stuttgart: Kohlhammer
- DEUTSCH-STIX, G./JANIK, H.M. (1993): Hauptberuflich Vater: Paare brechen mit Traditionen. Wien
- ROST, H./SCHNEIDER, N.F. (1994): Familiengründung und Auswirkungen der Elternschaft. In: österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1994, S. 34-57
- ROST, H./SCHNEIDER, N.F. (1995): Differentielle Elternschaft - Auswirkungen der ersten Geburt auf Männer und Frauen. In: Nauck, B. u. Onnen-Isemann, C. (Hrsg.): Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung, Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet, S. 177-194, Neuwied: Luchterhand
- SCHNEEWIND, K.A./VASKOVICS, L.A./BACKMUND, V./BUBA, H.P./ROST, H./SCHNEIDER, N.F./SIERWALD, W./VIERZIGMANN, G. (1992): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Band 9 in der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Stuttgart: Kohlhammer
- SCHNEEWIND, K.A./VASKOVICS, L.A./GOTZLER, P./HOFMANN, B./ROST, H./SCHLEHLEIN, B./SIERWALD, W./WEIß, J. (1997): Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch. Endbericht. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 128.1/128.2 (im Druck)

VASKOVICS, L.A./RUPP M. (1995): Partnerschaftskarrieren. Entwicklungspfade nichtehelicher Lebensgemeinschaften, Opladen: Westdeutscher Verlag