



Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin Oder: Wie gelingt eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

Vortrag von Hans-Georg Nelles, Sozialwissenschaftler und Organisationsberater, auf der Netzwerk W-Veranstaltung am 29. April 2014 in Borken*

Ausgangslage Die Notwendigkeit, sich intensiver mit dem Thema des beruflichen Wiedereinstiegs zu befassen, ist schon alleine vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung augenscheinlich. Zusätzliche Bedeutung gewinnt dieses Thema aber im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Ziel einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die seit gut vier Jahren bestehenden und von Vätern zunehmend genutzten Partnermonate im Rahmen des „Bundeselterngeld- und Elternzeit Gesetzes“ haben gezeigt, dass durch passende politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen eine Annäherung an den von Männern schon lange geäußerten Wunsch, mehr Zeit in Familie verbringen zu wollen, möglich ist. Die Partnermonate entfalten in Beziehungen eine Interaktions- und Entscheidungsdynamik in der Frage, wer wann zu Hause bleibt und wer in welchem Umfang wann wieder erwerbstätig werden kann.

Diese Dynamik gilt es auch in den Partnerschaften in Gang zu setzen, die Entscheidungen über die Erwerbstätigkeit (des Mannes) und die Familienphase (der Frau) schon vor zwölf, fünfzehn oder mehr Jahren gefällt haben und in denen die Mütter jetzt den Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg haben.

„Wenn der Partner nicht mitspielt, wird der Wiedereinstieg schwer“. Diese Überschrift eines Beitrags auf der Website ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ des Bundesfamilienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit verweist auf einen in- zwischen zwar benannten, aber dennoch weithin vernachlässigten Aspekt: Das familiäre Engagement und die Haltung bzw. Einstellung von Vätern haben einen wesentlichen Einfluss auf den Zeitpunkt und das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin.

Was kann also dazu beitragen, dass ein Mann den beruflichen Wiedereinstieg seiner Partnerin als Bereicherung des eigenen Lebens und der Partnerschaft und nicht als Einschnitt in die eigene

„Komfortzone“ erlebt, dem er notgedrungen zustimmt, wenn sie die übrigen Aufgaben im Haushalt und der Familie weiterhin so erledigt wie bislang?

Die bisherigen Studien zu diesem Thema geben dazu kaum Antworten, zeigen aber den Handlungsbedarf an dieser Stelle auf. So beschreibt die 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Sinus Sociovision vorgelegte Studie ‚Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung‘ den beruflichen Einstieg der Mutter nach der Elternzeit als Umbruchphase für das gesamte System Familie, hebt dann aber den ‚Hindernislauf der Frau‘ hervor.

Die Hürden seitens des Partners werden zwar kurz benannt ‚beruflich stark eingespannt‘ und ‚wenig oder kein Verständnis für die Wiedereinstiegsbemühungen‘, die Erklärungen bleiben aber im Allgemeinen aus und heben auf die befürchteten beruflichen Nachteile bei eigener Arbeitszeitreduzierung und ein Unverständnis für die Aufgaben in Familie und Haushalt ab. Bereits 2009 äußern immerhin 56% der ebenfalls von Sinus befragten Männer ihre Bereitschaft, im Fall des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen.

Eine „theoretische Bereitschaft“ bedauern die Autoren der Studie. „Es ist ernüchternd, kann aber auch als ‚Anfang‘ gedeutet werden, dass bisher 7% der Männer ihre eigene Berufstätigkeit zugunsten der Partnerin reduzierten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in dieser Prozentzahl auch jene Männer enthalten sind, die nicht ihre reguläre Wochenarbeitszeit reduzierten, sondern ‚nur‘ weniger Überstunden machten.“

In der im Jahr 2007 von der ‚Hessenstiftung – Familie hat Zukunft‘ vorgelegten Untersuchung ‚Berufsrückkehrerinnen‘ äußern 50% der Wiedereinsteigerinnen, die sich mehr Unterstützung durch den Partner wünschen, gleichzeitig auch den Wunsch nach einer längeren ‚Auszeit‘. In der ein Jahr später vorgelegten Unternehmensbefragung zur Rückkehr aus der Elternzeit nehmen 53% der Vorgesetzten teilweise größere Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahr.

Auf der einen Seite gibt es die ‚theoretisch‘ geäußerte Bereitschaft der Männer zur Unterstützung des Wiedereinstiegs der Partnerin bis hin zu einer Reduzierung der eigenen Arbeitszeit, auf der anderen den geäußerten Wunsch, eben diese Hilfestellung auch tatsächlich zu erfahren. Wenn diese Unterstützung ausbleibt, zeichnen sich Probleme beim Wiedereinstieg ab.

Es geht also darum, wie das Matching dieser vielfach nicht ausgesprochenen Erwartungen gelingen kann, um die Beantwortung der Fragen: ‚Wer macht was, wann und wie?‘ Dazu gibt es eine ganze Reihe von Erklärungsansätzen. Im Mittelpunkt der Diskussion der vergangenen Jahre standen dabei insbesondere die Theorie der New Home Economics, die Ressourcen-, die Time Availability- und die Geschlechtsrollen-Theorie. Diese Theorien erklären vor allem, warum etwas so ist, wie es ist und warum es sich nicht ändert.

Die skizzierten und sich langsam vollziehenden Wandlungsprozesse können als Ergebnis von Interaktionsstrukturen in Beziehungen verstanden werden. Durch den Wegfall eines Automatismus bei der Zuschreibung von Tätigkeiten entsteht das Handlungsproblem einer paarspezifischen Arbeitsteilung immer wieder aufs Neue.

Die Erfolge dieser Prozesse werden am ehesten in qualitativen Untersuchungen sichtbar. Kroismayr fasst Ihre Betrachtungen über die Väter folgendermaßen zusammen: „Verschiedene Umstände haben dazu geführt, dass die Männer ihre Vollerwerbstätigkeit uneingeschränkt fortgesetzt haben. Nur wenige Männer haben aus innerer Überzeugung am klassischen männlichen Lebensentwurf festgehalten. Fast die Hälfte der Männer hat hingegen das Arbeitsmaß aufgrund der Geburt eines Kindes reduziert oder ist für befristete Zeit gänzlich aus dem Beruf ausgeschieden. Die Frauen berichten, dass dies den Männern ein persönliches Anliegen gewesen ist.“

Der wertschätzende Blick auf diese Einstellungs- und Verhaltensänderungen birgt die Chance, neue Rollenmodelle mehrheitsfähig zu machen und die theoretisch möglichen Verhaltensänderungen auch Wirklichkeit werden zu lassen.

Zielsetzung der Studie

In diesem Sinn ist diese Pilotstudie als ‚Tiefenbohrung‘ angelegt, um Ressourcen und Möglichkeiten ans Tageslicht zu bringen, vor allem aber die Hebel und Stellschrauben sichtbar zu machen, die aus der in den zahlreichen quantitativen Befragungen geäußerten Bereitschaft der Männer, den Wiedereinstieg unterstützen zu wollen, auch tatsächliches Verhalten werden lässt.

Grundlegende Perspektive ist dabei die Betrachtung von Entscheidungen im Lebensverlauf von Männern und Frauen, die an den hier analysierten Schnittstellen als grundlegende Weichenstellungen für das weitere Erwerbs- und Familienleben wirken und zukünftige Möglichkeiten von Vätern und Müttern sowohl positiv als auch negativ beeinflussen.

Die Befragung setzt an den Erfahrungen von Vätern mit beruflicher ‚Auszeit‘ und anschließender Berufsrückkehr an und identifiziert so ressourcenorientiert Faktoren und Ansatzpunkte, die die Einstellungen und das Verhalten der Väter im Hinblick auf die Berufsrückkehr der Partnerin beeinflussen. Durch diesen Ansatz wird auch das Engagement der Väter in Familie und Haushalt thematisiert, ohne diese in eine Verteidigungshaltung zu bringen.

Damit wird auch ein Beitrag dazu geleistet, dass der vielfach von Männern geäußerte Wunsch nach einer (‚Vollzeit nahen‘) Reduzierung der Arbeitszeit und einer gleichmäßigeren Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Partnern verwirklicht wird und Väter im Familienleben die Rolle übernehmen können, die ihnen zusteht und die ihre Kinder brauchen.

Die Wünsche der Partner werden nicht nur von den verschiedensten Faktoren im jeweiligen Familiensystem beeinflusst, sondern auch durch die Systeme, in denen sich Arbeit, Kinderbetreuung und Schule sowie Wiedereinstieg ‚abspielen‘. Noch komplexer wird die Betrachtung, wenn davon ausgegangen wird, dass die anstehenden Entscheidungen nicht singulär und statisch, sondern prozesshaft und wiederkehrend sind.

Die Studie „Väter und Wiedereinstieg der Partnerin“ zielt im Einzelnen darauf ab,

- die Auswirkungen der unterschiedlichen Elternzeiterfahrungen von Vätern zu benennen
- die Konsequenzen dieser Erfahrungen auf Einstellungen zu Haushalts- und Familienarbeiten zu analysieren
- förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für ein stärkeres Engagement von Vätern in Haushalt und Familie zu identifizieren
- Ansatzpunkte herauszuarbeiten, die väterliches Engagement und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglichen bzw. erleichtern
- Vorschläge für politische Maßnahmen zu entwickeln, die aus der ideellen auch eine tatsächliche Unterstützung des Wiedereinstiegs durch den Partner ermöglichen
- Handlungsempfehlungen zu benennen, die es Männern und Unternehmen ermöglichen, aktive Vaterschaft zu leben bzw. diese zu erleichtern und dadurch auch die rechtzeitige und gelingende Berufsrückkehr der Partnerinnen zu unterstützen
- konkrete Checklisten zu formulieren, die (an- gehende) Väter und Mütter dabei unterstützen, die familiäre Aufgabenteilung rechtzeitig und partnerschaftlich zu thematisieren und umzusetzen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Aus der ursprünglichen Absicht, sich familiäre Pflichten und Erwerbsarbeit partnerschaftlich auf- zuteilen, ist vielfach eine traditionelle Aufgabenteilung erwachsen. Männer sehen sich in der Verantwortung für die finanzielle Fürsorge der Familie und beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten an der Familien- und Erziehungsarbeit. Die Frauen sind zuhause für Haushalt und Kinder zuständig. Dies widerspricht dem Gewollten und hat Spannungen und Unzufriedenheit zur Folge.

Diese Aufgabenteilung hat sich vielfach so ‚eingespielt‘ bzw. ergeben. Anerkennung und positives Feedback erhalten Männer vornehmlich im Beruf. Zuhause erleben sie, dass ihre Partnerin die anfallenden Aufgaben besser und schneller erledigen kann. Der Wiedereinstieg der Partnerin bedeutet, insbesondere wenn die Familienphase längere Zeit angedauert hat, eine deutliche Veränderung im Familiensystem und der bislang praktizierten Aufgabenteilung.

Die befragten Väter, auch die ohne eigene Elternzeiterfahrungen, sind bereit, diese Veränderungen mitzutragen, den Wiedereinstieg tatsächlich zu unterstützen und dafür gegebenenfalls auch ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren.

Diese Bereitschaft muss allerdings rechtzeitig ‚abgerufen‘ werden. Die Väter erwarten eine frühzeitige Ansprache und möchten dabei auch über die mit dem Wiedereinstieg verbundenen Erwartungen und Konsequenzen sprechen. Ein wesentlicher Aspekt ist für sie dabei der Wunsch der Partnerin, wieder arbeiten zu wollen. Damit verbinden sie auch die Erwartungen an eine höhere Partnerschaftsqualität, da an ursprünglich verfolgte Lebenskonzepte angeknüpft werden kann.

Die Entscheidung, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, fällt Vätern umso leichter, je eher die Partnerin ausdrücklich einen Teil der Verantwortung für das Familieneinkommen übernimmt.

Das machen insbesondere die Erfahrungen der Väter mit einer längeren Elternzeit deutlich. Vor diesem Hintergrund ist ein Wiedereinstieg „auf Probe“ oder mit einer geringen Stundenzahl zwar leichter und ohne größere Veränderungen im Familiensystem zu handhaben, aber kein Signal der Verantwortungsübernahme an die Väter.

Den Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft, die durch die Bereitstellung von Beratungs- und Gesprächsangeboten unterstützt werden können, kommt also eine große Bedeutung zu. Neben dem Privaten spielen aber auch die Rahmenbedingungen im gesellschaftlichen und betrieblichen Umfeld eine wichtige Rolle.

Väter wollen keine ‚Exoten‘ sein, die am Arbeitsplatz um etwas Außergewöhnliches bitten und sich damit außerhalb der etablierten Rollenerwartungen stellen. Eine klare rechtliche Regelung, wie es mit den Partnermonaten bei der Elternzeit der Fall ist, führt in ihren Augen zu einer neuen Normalität, die es ihnen erlaubt, in der Phase des Wiedereinstiegs ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Diese Unterstützung ist umso wirksamer, je eher auch wohnortnahe Kinderbetreuungsangebote für unter Dreijährige zur Verfügung stehen und ein gesellschaftliches Leitbild des im Umgang mit seinen kleinen Kindern fürsorglichen Vaters etabliert ist.

Fazit und Konsequenzen

Die von den Vätern bekundete Bereitschaft, den Wiedereinstieg auch durch die vorübergehende Reduzierung der eigenen Arbeitszeit zu unterstützen, ist ein Potenzial, mit dem bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen ‚gewuchert‘ werden kann. Aus den Interviews kann nämlich auch abgeleitet werden, dass für einen großen Teil der interviewten Väter in ihren Lebenskonzepten Erfolg in der Familie mit der beruflichen Entwicklung verknüpft wird und die Zufriedenheit der Partnerin mit ihrer beruflichen Situation ein wichtiges Element der Partnerschaftsqualität darstellt. Dazu kommt noch der

Wunsch der Väter, frühzeitig eine tiefe Bindung zu ihren Kindern aufbauen und auch weiter pflegen zu können.

Bei allen genannten Aspekten spielen neben den individuellen Konzepten auch gesellschaftlich vermittelte Bilder und Muster eine wichtige Rolle. Die Frage, ob es ‚normal‘ ist, dass Väter Verantwortung und Fürsorge für kleine Kinder übernehmen und welche Anerkennung und Wertschätzung es für Männer außerhalb der beruflichen Sphäre gibt, ist (mit-) entscheidend dafür, dass es auch zu einer nachhaltigen Veränderung der bislang überwiegend praktizierten traditionellen Rollenmuster und -modelle kommt.

Es geht dabei keineswegs darum, ob Männer die besseren Mütter sind oder ob sie frauenspezifische Dinge auch gut erledigen können. Es geht um eine Erweiterung der eigenen Möglichkeiten. Wenn es selbstverständlich ist, sowohl in den Unternehmenskulturen, als auch in der gesellschaftlichen Beurteilung des Alltagshandelns, dass Männer fürsorglich auch mit kleinen Kindern umgehen und zeitliche Verantwortung übernehmen, fällt ihnen die Entscheidung, Arbeitszeit auch tatsächlich zu reduzieren, in jedem Fall (noch) leichter.

Die Regelungen der Elternzeit werden, wie die Beispiele der Väter mit längeren ‚Vätermonaten‘ zeigen, vielfach bereits zur Unterstützung des Wiedereinstiegs genutzt. Diese Nutzung, aber gerade auch die kontinuierlich ansteigende Inanspruchnahme der gesetzlich ‚vorgesehenen‘ zwei Monate führen in der Gesellschaft, insbesondere aber auch in den Unternehmen zu einer wachsenden Akzeptanz für eine zunehmende Anzahl von Rollenmodellen.

In der parallel zu dieser Studie durchgeführten Untersuchung ‚Zeit für Wiedereinstieg‘ verweisen die Verfasser auf einen weiteren wichtigen Aspekt: Demnach haben ein Viertel der befragten Frauen den Wunsch, sich durch den eigenen beruflichen Wiedereinstieg vom traditionellen Ernährermodell zu lösen und die ursprüngliche Vision einer geteilten Verantwortung in Familie und Beruf umzusetzen.

Diese Wünsche entsprechen den in den Interviews vielfach geäußerten Vorstellungen der Männer. Die Verfasser der Studie formulieren am Ende dieser Betrachtung Vorschläge für politische Maßnahmen. Von alleine tut sich nicht viel: „Mit Bezug auf die Möglichkeiten der Männer zeigt sich, dass eine neue familiäre Aufgabenteilung sich offensichtlich nicht von selbst einstellt – und auch bei grundsätzlicher Bereitschaft der Partner, mehr Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen, meist nicht von allein realisiert wird. Offenbar bedarf es weiterer Anreize und Strukturen.“

Dies steht außer Frage. Es müssen aber keinesfalls (nur) monetäre Anreize sein. Die Schaffung von Bedingungen, die es Vätern und Müttern erlauben, ihre offensichtlich vielfach geteilten Lebenskonzepte offen zu kommunizieren und auch tatsächlich zu leben, die Darstellung von gelingenden und erstrebenswerten Modellen sowie die Wertschätzung der von vielen Vätern bereits jetzt geleisteten

Arbeit für die Familie, kann einen qualitativen Sprung hin zu mehr Partnerschaft bringen. Wie Ergebnisse aus der Organisationsforschung zeigen, lohnt es sich, aus der Perspektive der gewollten, erst entstehenden Zukunft zu denken und alte Denkweisen loszulassen.

Vorschläge für politische Maßnahmen

Die folgenden Vorschläge für konkrete politische Maßnahmen sind auf der Grundlage der Auswertungen der Interviews und der moderierten Gruppengespräche entstanden, zusätzlich wurden die Ergebnisse aktueller Studien und Befragungen berücksichtigt.

- **Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Elternzeit**
Die neuen Regelungen der Elternzeit und insbesondere die Partnermonate sind nach Auffassung der befragten Väter ein Meilenstein gewesen, der es vielen ermöglicht hat, ihren Wunsch nach einer frühen Beteiligung an der Sorge und Erziehung für ihr Kind teilzuhaben, zu verwirklichen. Eine Stärkung der Umsetzung dieses väterlichen Engagements, insbesondere bei denen, die bislang noch keine Elternzeit bzw. ‚nur‘ zwei Monate genutzt haben, setzt eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen voraus. Diese müssten vor allem an zwei Punkten ansetzen: einer Ausweitung der beiden Partnermonate und der Möglichkeit, sich Eltern- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen, also einer Teilelternzeit.
Außerdem ist es in den Augen vieler Väter erforderlich, die gesetzlichen Regelungen auch den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Selbständigen und Freiberuflern anzupassen. Die Evaluation und Kommunikation der Erfahrungen von Vätern mit der Elternzeit und ihren Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft und mit ihren Arbeitgebern können beispielhaft für die Aushandlungen beim Wiedereinstieg sein.
- **Die Partnerzeit**
In Anlehnung an die Regeln der Elternzeit ist in den Augen der befragten Väter eine Partnerzeit das geeignete Mittel, um aus der verbal bekundeten Bereitschaft der Väter zur Unterstützung der Partnerin auch tatsächliches Handeln erwachsen zu lassen. Diese sollte im Kern den Anspruch, die eigene Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen drei und sechs Monaten um bis zu 50 % zu reduzieren, ohne den ursprünglich vereinbarten Stellenanspruch zu verlieren, beinhaltet. Ein finanzieller Ausgleich des in diesem Zeitraum verringerten Einkommens durch entsprechende Zahlungen oder steuerliche Ausgleichsregelungen würde den Anreiz erhöhen und das Signal setzen, es ist ‚uns etwas wert‘.
- **Gesetzliche Arbeitszeitregelungen**
Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge garantiert zwar den Anspruch, unter bestimmten Bedingungen die Arbeitszeit zu reduzieren, hat in den Augen

der befragten Väter aber den großen Nachteil, dass es eine ‚Einbahnstraße‘ regelt. Es gibt keinen Anspruch, nach der Phase der Reduzierung wieder auf eine volle Stelle zurückkehren zu können. Dieser Anspruch, verbunden mit einer Steuerklasse für Partner, die beide zum Beispiel im Umfang von bis zu 75 % arbeiten, würde es vielen Vätern erleichtern, ihren Wunsch nach Reduzierung der eigenen Arbeitszeit auch zu verwirklichen.

- **Wiedereinstiegsprogramme und –projekte**
Kernbestandteil aller durchgeführten Maßnahmen sollte ein Modul sein, in dem die Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft thematisiert, unterstützt und ggf. auch moderiert werden. Die Bereitschaft der Partner, den Wiedereinstieg der Partnerin zu unterstützen, ist von der rechtzeitigen Einbeziehung abhängig.
Es geht im Wesentlichen darum, Abmachungen, die vielfach ‚stillschweigend‘ zustande gekommen sind, zu hinterfragen, Erwartungen zu klären und Väter von ihrer gefühlten Verantwortung, ‚Familienernährer‘ sein zu müssen, zu entlasten. Ein Wiedereinstieg auf Probe oder zunächst auf 400 € Basis ist nach Ansicht vieler Väter zu ‚wenig‘, um ein Risiko bei der eigenen Erwerbstätigkeit einzugehen.
- **Gesellschaftliche Rollenbilder und -muster**
Die Bilder davon, was ein guter Vater bzw. eine gute Mutter ausmacht, haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Väter, insbesondere diejenigen mit längerer Elternzeiterfahrung, haben aber an den unterschiedlichen Stellen erlebt, dass väterliches Engagement in diesem Umfang mit kleineren Kindern noch lange nicht normal ist. Auch die Diskussion in ihren Betrieben zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientiert sich in ihren Augen immer noch an den Fragestellungen von Frauen und Müttern. Hier wird von der Politik erwartet, bei zukünftigen Kampagnen ressourcenorientiert auf die Bedeutung der Väter für die Entwicklung der Kinder hin- zuweisen und entsprechende Leitbilder zu projizieren. Eine kontinuierliche Berichterstattung über die Normalität des Alltags von Vätern mit kleinen Kindern erleichtert es ‚verunsicherten‘ Männern auch, sich so zu verhalten, wie sie in zahlreichen Befragungen angeben.
- **Förderung einer Anerkennungskultur**
Auch wenn Politik nicht auf die Unternehmenskultur in jedem einzelnen Unternehmen Einfluss nehmen kann, setzt sie doch Rahmenbedingungen und kann durch Vorbilder Beispiele geben. Es darf sich für Unternehmen nicht lohnen, kinderlose Beschäftigte gegen die mit Familie auszuspielen.
Gewünscht werden an dieser Stelle positive Anreize für Vollzeitstellen zwischen 75 und 90 Prozent der Normalarbeitszeit und gesetzliche Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeitkonten, aus denen je nach biografischen Anforderungen (Arbeits-)Zeit entnommen oder auch eingezahlt werden kann.

- **Rahmenbedingungen und Kinderbetreuung**
Die Väter erleben zunehmende Erwartungen an ihre räumliche Mobilität und Flexibilität. Wenn sie sich darauf einlassen, fällt in der Regel das familiäre Netz, das bislang Defizite bei der Betreuung ausgleichen konnte, weg. Väter fühlen sich an dieser Stelle vielfach alleine gelassen. Wohnortnahe Kinderbetreuung, die den zeitlichen Anforderungen des Jobs gerecht wird, bleibt ein Wunschtraum. Der Aufwand für die Erreichbarkeit und die Kosten einer passenden Betreuung müssen in ihren Augen in einem angemessenen Verhältnis zum Familieneinkommen nach dem Wiedereinstieg der Partnerin stehen. Ergänzende Angebote in den Randzeiten, die Unterstützung beim Aufbau sozialer Netze am neuen Wohnort sowie die Möglichkeit für Väter, sich mit anderen Männern über diese Themen auszutauschen, würden in ihren Augen eine deutliche Entlastung bedeuten.

**Die Landeskoordination Netzwerk W und
das Netzwerk W Borken
danken dem Autor für die
Bereitstellung des Vortragstextes.**

*Hans-Georg Nelles ist Autor der Studie „Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Auf der Website www.vaeter-und-karriere.de informiert er zu väterbewusster Personalpolitik und aktiver Vaterschaft.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung, Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren; Berlin 2008

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Perspektive Wiedereinstieg, Ziele Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg; Berlin 2009

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf; Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens; Berlin 2010 a

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien; Dokumentation der Tagung am 29.11.2010 im Deutschen Bundestag, Paul Löbe Haus; Berlin 2010 b Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven; Berlin 2011 a

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf; Erster Gleichstellungsbericht; Berlin 2011 b

Feldmeier, Erich; Sonntagsreden, Montags Meeting, Wie Innovationen dennoch gelingen; Berlin 2010
Hessenstiftung Familie hat Zukunft; Berufsrückkehrerinnen, Umfrage unter Müttern, die nach der Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind; Bensheim 2007

Hessenstiftung Familie hat Zukunft; Rückkehr aus der Elternzeit in kleine und mittlere Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung; Bensheim 2008 Kaufmann, Jean Claude; Schmutzige Wäsche, Ein ungewöhnlicher Blick auf gewöhnliche Paarbeziehungen; Konstanz 2005

Kroismayr, Sigrid; „Nur zuhause bleiben wollte ich nie“, Strategien von Akademikerinnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Innsbruck 2010

Maiwald, Kai-Olaf; Freiheit gegen Hausarbeit. Ungleichheitsstrukturen in modernen Paarbeziehungen; in WestEnd Neue Zeitschrift für Sozialforschung, 4 Jg. Heft 2, 2007; S.35ff

Maiwald, Kai-Olaf; Die Herstellung von Gemeinsamkeit. Alltagspraktische Kooperation in Paarbeziehungen; in WestEnd Neue Zeitschrift für Sozialforschung, 6 Jg. Heft 1, 2009; S.155ff

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, Eine explorative Studie; Düsseldorf 2009 Reich, Nora; Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany, Hamburg 2010 Scharmer, C. Otto; Theorie U, Von der Zukunft her führen; Heidelberg 2009

Vogt, Ann Catrin; Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen; München und Mering 2010