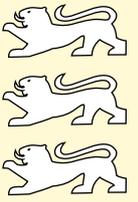


# Familien

in Baden-Württemberg

REPORT



3/2014



## Väter

## Inhalt

---

<b>Wichtige Ergebnisse im Überblick</b>	<b>3</b>
---	----------

---

<b>Editorial</b>	<b>5</b>
------------------	----------

---

<b>1. Väter in der Familie</b>	<b>6</b>
1.1 Männer und Väter in Baden-Württemberg	6
1.2 Kinderwunsch und Familiengründung von Männern	7
1.3 Väterbilder und Rollenvorstellungen	9
1.4 Tatsächliche Arbeitsteilung in Familien	10
1.5 Die Bedeutung des Vaters für die kindliche Entwicklung	15

---

<b>2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch ein Väterthema</b>	<b>16</b>
2.1 Erwerbsarbeit von Vätern	16
2.2 Vereinbarkeitsprobleme von Vätern	19
2.3 Väterfreundlichkeit in der Arbeitswelt	20
2.4 Elternzeit und Elterngeld	24
2.5 Politik für Väter in Baden-Württemberg	26

---

<b>3. Aspekte der Vaterschaft im europäischen Vergleich</b>	<b>29</b>
---	-----------

---

<b>Literatur</b>	<b>32</b>
------------------	-----------

---

<b>Impressum</b>	<b>36</b>
------------------	-----------

---

# Väter

## Wichtige Ergebnisse im Überblick

- In Baden-Württemberg lebten 2013 rund 941 000 Väter mit minderjährigen Kindern zusammen in einem Haushalt.
- Der Großteil der jungen Männer möchte später einmal eine Familie gründen. Als wesentliche Voraussetzungen für eine Familiengründung sehen sie eine verbindliche Partnerschaft, ein ausreichendes Einkommen und einen gesicherten Arbeitsplatz an.
- Der Anteil der Männer, der egalitäre Rollenmodelle befürwortet, ist in den letzten 20 Jahren angestiegen. Trotzdem ist die Aufgabe als Familienernährer bei Männern weiterhin fest verankert. Eine Familiengründung führt oft zu einer Retraditionalisierung der Rollenaufteilung innerhalb der Partnerschaft.
- Als konsequent gleichgestellte neue Väter, die Aufgaben rund um das Kind in gleichem Maße wie ihre Partnerin oder überwiegend selbst übernehmen, können etwa 9 % bezeichnet werden. Fast 35 % der Väter sehen traditionell die primäre Zuständigkeit für die Kinder bei der Mutter und leben diese Rollenaufteilung auch. Zwischen diesen beiden Polen befinden sich mit rund 57 % partizipierende, helfende Väter, die in festgelegten Abläufen bestimmte Aufgaben in der Familie übernehmen.
- Die Erwerbstätigenquote von Vätern liegt über 90 % und damit deutlich über der kinderloser Männer. Dabei ist eine Vollzeitberufstätigkeit die Regel. Weniger als 5 % der Väter arbeiten in Teilzeit. In Paarfamilien mit Kindern unter 18 Jahren ist die Konstellation, dass der Vater Vollzeit arbeitet und die Mutter Teilzeit, am häufigsten vertreten.
- Väter haben im Durchschnitt eine deutlich längere wöchentliche Arbeitszeit als kinderlose Männer. Väter zwischen 25 und 39 Jahren arbeiten 2 Stunden pro Woche länger als kinderlose Männer in dieser Altersgruppe, in der Altersgruppe zwischen 40 und 59 Jahren sind es sogar 5 Stunden. Drei Viertel der Väter geben an, dass ihre reale Arbeitszeit über der Stundenzahl liegt, die ihrem Ideal entspricht.
- Fast zwei Dritteln der Väter gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach eigener Einschätzung nicht gut. Die größte Entlastung würde für Väter von Modifikationen ihrer Arbeitszeit ausgehen, sei es Arbeitszeitreduktion oder die Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder Arbeitsort.
- Eine besondere Väterförderung boten 2012 rund 18 % der Unternehmen an. 71 % der Bevölkerung schätzen die Arbeitswelt so ein, dass Arbeitgeber kein Verständnis für aktive Vaterschaft haben. Die Arbeitswelt in Deutschland ist durch lange Arbeitszeiten, den Anspruch permanenter Verfügbarkeit und klar definierte Karrieremuster geprägt. Fürsorgearbeit wird aus dem beruflichen Alltag weitestgehend ausgeklammert.
- Ein immer größerer Anteil Väter nimmt Elterngeld in Anspruch, allerdings mit sinkender Bezugsdauer. Hauptgrund für eine Nichtinanspruchnahme sind finanzielle Aspekte.

- In Baden-Württemberg wurden in unterschiedlichen Bereichen Initiativen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer zu erleichtern.
- Europaweit gesehen beteiligen sich nordeuropäische Väter mit am stärksten an der Haus- und Familienarbeit. Sie übernehmen rund 40 % der anfallenden Aufgaben.
- Die Erwerbsarbeitsmodelle von Männern nach der Familiengründung sind im europäischen Vergleich unterschiedlich. In nordeuropäischen und vielen ehemals sozialistischen Ländern arbeiten oft beide Partner Vollzeit, in vielen südeuropäischen Ländern ist dagegen das klassische Ernährermodell vorherrschend.

## Editorial

Die neuen Väter werden in den Medien mit ausdrucksstarken Bildern illustriert, die zugleich den Wandel in den Familien beschreiben. Doch sind die Veränderungen der Rollen in den Familien tatsächlich gravierend? Sind die neuen Väter noch Einzelbeispiele oder schon gesellschaftliche Normalität? Dieser Frage geht der Report nach. Aktive Vaterschaft steht noch zu wenig im Fokus von Gesellschaft und Arbeitswelt. Das Schlagwort der Halbierung der Lebenswelten wird zumeist im Zusammenhang mit Müttern, die auf Erwerbsarbeit verzichten (müssen) diskutiert. Dass Männer in der Lebenswelt Familie nur wenig präsent sind oder sein können und das Aufwachsen ihrer Kinder oft nur am Rande erleben, wird nach wie vor weitgehend als Selbstverständlichkeit akzeptiert.

Im ersten Kapitel dieses Reports geht es um Vaterschaft im Kontext der Binnenstruktur von Familie. Welche Vorstellungen und Modelle von Vaterschaft gibt es und wie teilen sich Eltern Haushalt und Familienalltag auf? Was bedeutet aktive Vaterschaft für die Familie, insbesondere für das Kind? Dabei werden sowohl die Einstellungsebene als auch die gelebte Realität in den Blick genommen. Es gibt unterschiedliche Sichtweisen über gesellschaftliche Veränderungen der Vaterschaft. Während die einen große Fortschritte sehen, beispielsweise aufgrund des wachsenden Anteils von Vätern, die zumindest 2 Monate Elternzeit nehmen, zitieren andere noch immer die Becksche Begrifflichkeit der „verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“, um das Handeln von Vätern zu beschreiben. Auch Mütter und Väter selbst kommen oft zu divergierenden Urteilen über die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit in ihrer Familie.

Das zweite Kapitel setzt sich mit dem Verhältnis von Vaterschaft und Berufstätigkeit auseinander. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird oft verkürzt als Frauenthema diskutiert. Doch wie einfach oder schwierig ist Vereinbarkeit für Väter, die Berufstätigkeit nicht als alleinige Priorität in ihrem Leben sehen? Was würde sie in ihrer Work-Life-Balance unterstützen? Sind die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt in Deutschland so gestaltet, dass sie aktive Vaterschaft unterstützen oder an welcher Stelle sind Veränderungen notwendig? In diesem Zusammenhang werden auch die Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter betrachtet und die Initiativen der Landesregierung Baden-Württemberg vorgestellt.

Das letzte Kapitel weitet den Blick über Deutschland hinaus und zeigt auf, welche Modelle der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit im europäischen Kontext gelebt werden.

## 1. Väter in der Familie

### 1.1 Männer und Väter in Baden-Württemberg

**In Baden-Württemberg lebten 2013 rund 941 000 Väter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt zusammen.**

In Deutschland lebten 2013 rund 32,5 Mill. Männer,<sup>1</sup> darunter rund 4,2 Mill. in Baden-Württemberg. Rund 22 % der Männer in Baden-Württemberg lebten mit minderjährigen Kindern zusammen, das waren gut 941 000 Väter.<sup>2</sup> Ein Großteil der Väter lebt mit Kind oder Kindern und der Mutter in einer Ehe zusammen. Das traf auf über 90 % der Väter (850 000) in Baden-Württemberg zu, bundesweit waren es gut 85%. Rund 72 000 Väter leben mit einem Kind oder mehreren Kindern und Partnerin in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Eine kleinere Anzahl lebt mit einem oder mehreren Kindern in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft zusammen. Gut 18 000 Väter in Baden-Württemberg waren 2013 alleinerziehend.

Das Durchschnittsalter von Vätern mit Kindern im Haushalt lag in Baden-Württemberg bei 43 Jahren, das entspricht etwa dem Bundesdurchschnitt. Väter in nichtehelichen Lebensgemeinschaften waren mit 40 Jahren durchschnittlich etwas jünger, alleinerziehende Väter mit 48 Jahren etwas älter. Die durchschnittliche Zahl der Kinder, mit denen Väter in Baden-Württemberg zusammenleben, beträgt rund 1,7 Kinder je Vater. Bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften oder alleinerziehenden Vätern lag die durchschnittliche Kinderzahl mit 1,4 beziehungsweise 1,3 etwas niedriger. Die Kinder, mit denen die Väter im Haushalt lebten, waren im Durchschnitt 9 Jahre alt, die Kinder in nichtehelichen Lebensgemeinschaften mit 8 Jahren durchschnittlich etwas jünger, diejenigen bei alleinerziehenden Vätern mit 13 Jahren im Durchschnitt deutlich älter.

**Seit der Sorgerechtsreform 2013 ist es für nicht verheiratete Väter einfacher, ein gemeinsames Sorgerecht zu erhalten.**

#### **Exkurs: Sorge- und Unterhaltsrecht nach Scheidung oder Trennung**

2013 wurden in Deutschland rund 170 000 Ehen geschieden. In rund der Hälfte der Scheidungsverfahren waren minderjährige Kinder betroffen.<sup>3</sup> Das waren gut 135 000 Kinder. In Baden-Württemberg wurden 2013 knapp 21 000 Ehen geschieden, in denen 17 200 Kinder lebten.<sup>4</sup> Im Falle einer Scheidung haben beide Eltern ein gemeinsames Sorgerecht. Dieses kann dem Vater nur dann genommen werden, wenn nachgewiesen wird, dass das Kindeswohl durch die gemeinsame Sorge beeinträchtigt wird.

Nicht verheiratete Väter mussten dagegen vor der Reform des Sorgerechts für eine Beteiligung am Sorgerecht die Zustimmung der Mutter einholen, sonst blieb ihnen lediglich ein Umgangsrecht. Das wurde im Mai 2013 geändert. Ziel war es, nicht verheirateten Vätern leichter die Möglichkeit zu geben, Kontakt zu ihrem Kind zu halten und Zeit mit ihm zu verbringen. Der Vater kann jetzt in einem vereinfachten gerichtlichen Verfahren ein gemeinsames Sorgerecht beantragen. Die Mutter hat 6 Wochen Zeit für einen begründeten Widerspruch. Verstreicht diese Frist oder bewertet das Gericht einen Widerspruch der Mutter als nicht stichhaltig, wird ein gemeinsames Sorgerecht gewährt. Grundlage für eine gerichtliche Entscheidung ist das Kindeswohl.

Im Falle einer Scheidung hat das Kind das Recht eines Unterhaltsbeitrags durch beide Eltern. Wenn das Kind bei der Mutter lebt, leistet diese in der Regel ihren Anteil bereits

1 Mikrozensus 2013, Männer über 18 Jahren.

2 Innerhalb des Mikrozensus ist keine Differenzierung möglich, ob es sich um leibliche oder „Stief“kinder handelt.

3 [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14\\_258\\_12631.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14_258_12631.html)

4 <http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/2014372.asp>

durch ihre Betreuungs- und Erziehungsleistung. Der Vater muss dann den sogenannten Barunterhalt leisten. Bei einem Kind unter 3 Jahren besteht auch die Möglichkeit, dass die Mutter Betreuungsunterhalt bekommt. Die Änderung des Unterhaltsrechts 2008 zielt darauf ab, die Eigenverantwortlichkeit der Frau zu betonen, indem sie ihren Unterhalt aus eigener Kraft abdeckt. Das heißt in der Konsequenz, dass die Mutter in der Regel bei Erreichen des 3. Lebensjahres des Kindes einer (Vollzeit-)Berufstätigkeit zur Deckung des Lebensunterhaltes nachzugehen hat. Allerdings ist zu prüfen, ob kindbezogene Belange dem entgegenstehen und damit eine Weiterzahlung des Unterhaltes angezeigt ist. Auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort müssen berücksichtigt werden. Ein Kritikpunkt am neuen Unterhaltsrecht ist, dass zwar ein größeres berufliches Engagement der Mutter eingefordert wird, nicht aber ein größeres zeitliches Engagement in Betreuung und Sorge des Vaters.

## 1.2 Kinderwunsch und Familiengründung von Männern

**Der Großteil der jungen Männer möchte später einmal eine Familie gründen.**

### Familiengründung und Hindernisse

Über 90 % der jungen Männer gaben in einer Studie an, dass es ihr Wunsch ist, einmal eine Familie zu gründen.<sup>5</sup> Die „Wunschgröße“ der zukünftigen Familie hängt oft vom persönlichen Erfahrungskontext ab. Eine kinderreiche Familie (drei und mehr Kinder) wünschen sich signifikant häufiger diejenigen, die bei beiden leiblichen Eltern aufgewachsen sind, die selbst mehrere Geschwister haben und die in ihrem Umfeld regelmäßig Kontakt zu Kindern haben.

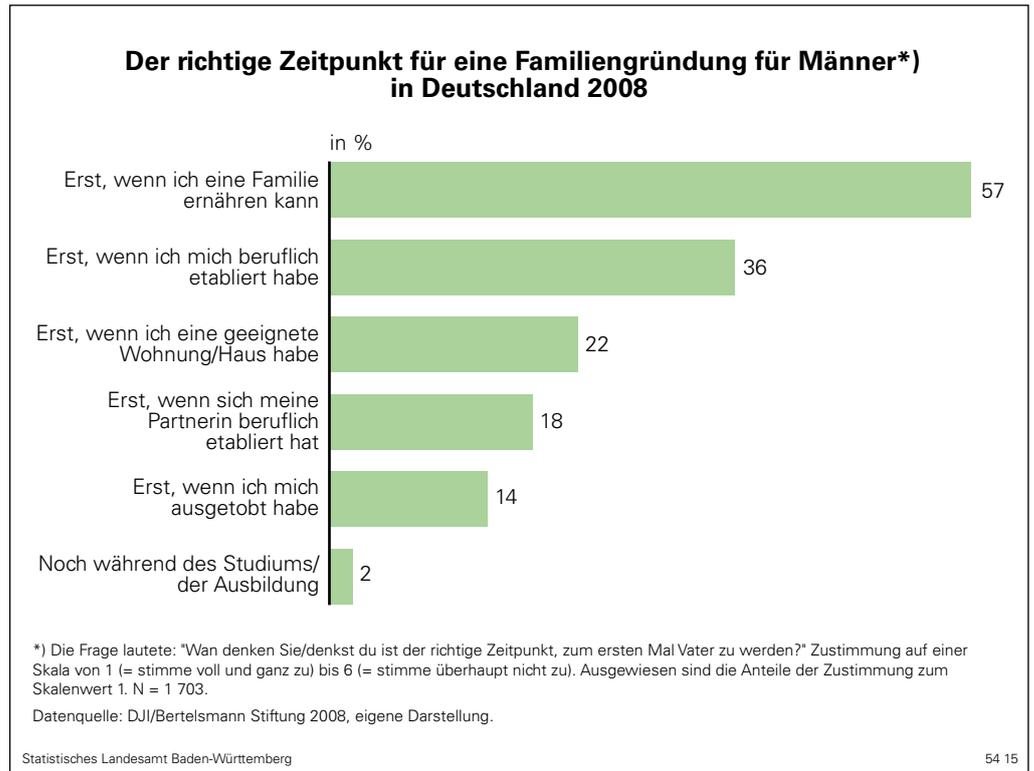
Eine Grundvoraussetzung, um überhaupt über eine Familiengründung nachzudenken, ist eine feste und verbindliche Partnerschaft sowie, dass sich beide Partner ein Kind wünschen und sich reif für die Elternschaft fühlen. Für den richtigen Zeitpunkt, um eine Vaterschaft zu realisieren, spielen aber noch weitere Voraussetzungen eine Rolle, beispielsweise ein ausreichendes Einkommen, um die Familie ernähren zu können, oder ein gesicherter Arbeitsplatz. Die wenigsten können sich die Vereinbarkeit von Familiengründung mit einer Ausbildung oder einem Studium vorstellen.<sup>6,7</sup>

5 Bertelsmann Stiftung, 2008.

6 IfD Allensbach, 2013.

7 Bertelsmann Stiftung, 2008.

Schaubild 1



Vom Alter her liegt der optimale Zeitpunkt für die Familiengründung für die meisten befragten Männer zwischen 25 und 28 Jahren. Noch nicht einmal für jeden zehnten ist es erstrebenswert, wenn der Mann bei der Familiengründung 33 Jahre oder älter ist. Das Alter, in dem die Vaterschaft dann tatsächlich realisiert wird, ist allerdings höher als die benannten Wunschzeitpunkte. Der tatsächliche Zeitpunkt für Männer bei der Geburt des ersten Kindes liegt durchschnittlich bei etwa 33 Jahren. Ursachen für diese Differenz liegen unter anderem in dem relativ späten Eintritt ins Berufsleben und der dadurch bedingten langen ökonomischen Abhängigkeit vom Elternhaus. Rund ein Viertel der Männer zwischen 35 und 40 Jahren war 2008 kinderlos.<sup>8</sup>

### Was erwarten Väter von einer Familiengründung?

Männer haben ambivalente Erwartungen im Hinblick darauf, wie eine Vaterschaft ihr Leben verändert. Sie gehen davon aus, dass nach einer Familiengründung deutlich schlechtere Beschäftigungschancen für ihre Partnerin bestehen und sich auch für sie selbst die Möglichkeiten der Weiterentwicklung im beruflichen Bereich geringfügig verschlechtern werden. Sie rechnen damit, dass ihre finanzielle Situation angespannter wird. Für ihre persönliche Situation erwarten sie Einschränkungen ihrer individuellen Freiheit. Demgegenüber steht die Vorfreude auf einen Zugewinn an Zufriedenheit und Lebensglück.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Rauschenbach, T., 2008.

<sup>9</sup> Zerle, C., Krok, I., 2008.

### 1.3 Väterbilder und Rollenvorstellungen

Eine Mehrheit von zwei Dritteln der Bevölkerung ist der Meinung, dass sich Väter heute stärker als vor 10 oder 15 Jahren an der Haus- und Familienarbeit beteiligen.<sup>10</sup> Das deutet darauf hin, dass sich die Vaterrolle verändert hat und Frauen und Männer ihre Aufgaben in Familie und Haushalt neu verteilt haben. In den folgenden Abschnitten soll es darum gehen, wie weitgehend diese Veränderungen sind.

#### Sozialisation und Rollenbilder

Welche Rollenbilder Männer zu ihren eigenen machen, wird im Laufe ihrer Sozialisation angelegt. Insofern bietet diese Lebensphase geeignete Ansatzpunkte für eine Veränderung von herkömmlichen männlichen Rollenbildern. Frauen erleben in ihrer Sozialisation, dass sowohl Familiengründung wie auch beruflicher Erfolg zu verwirklichende Lebensziele sind. Männern wurde bisher eher vermittelt, dass es für sie vor allem erstrebenswert ist, sich dem beruflichen Erfolg als Lebensinhalt zu widmen. Will man Männer für eine aktive Vaterschaft gewinnen, ist es sinnvoll, bereits früh im Leben Familie und Fürsorge als existenzielle Bestandteile der männlichen Rolle zu vermitteln. Unterstützend sollten Kinder männliche Vorbilder in sorgenden Tätigkeiten erleben, beispielweise Erzieher<sup>11</sup> in der Kindertagesbetreuung oder Väter, die in der alltäglichen Haus- und Familienarbeit präsent sind.

#### Wie sehen Väter ihre Rolle?

Der Langzeitvergleich zeigt einen Einstellungswandel. 1982 hat noch nicht einmal ein Drittel der westdeutschen Männer egalitären Rollenmodellen zugestimmt. Dagegen war das 2012 bei fast drei Vierteln der westdeutschen Männer der Fall.<sup>12</sup> 80 % der Frauen und 75 % der Männer, die jeweils in einer Partnerschaft leben, geben an, dass ihrer Vorstellung nach beide Partner berufstätig sein und sich die Hausarbeit teilen sollten.<sup>13</sup>

Viele Männer haben den Wunsch, nach der Familiengründung ein „neuer, moderner Vater“ zu sein. Damit assoziieren sie, dass sie viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, dass sie an der alltäglichen Sorge beteiligt sind und Verantwortung in der Erziehung übernehmen. Der gute Vorsatz ist da: 44 % der Männer wollen Elternzeit nehmen, 30 % können sich vorstellen, nach der Familiengründung nur halbtags zu arbeiten, damit ihre Frau auch berufstätig sein kann. 17 % können sich vorstellen, Hausmann zu sein und sich alleine um die Familie zu kümmern, während ihre Frau arbeitet.<sup>14</sup> Auf der Einstellungsebene besteht bei einem Teil der Männer also durchaus der Wunsch nach aktiver Vaterschaft.

Neben den egalitären Sichtweisen sind traditionelle Vorstellungen nach wie vor fest verankert. Befragungsergebnisse zeigen, dass Männer sich weiterhin in der Ernährerrolle sehen. Die Sorge für den Familienunterhalt empfinden 75 % als eine große Verantwortung. Nur 41 % der Männer glauben, dass es von ihnen erwartet wird, dass sie ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie zurückstecken. Der Übernahme von Aufgaben in Haushalt und Familie gerecht zu werden und sich viel um die Kinder zu kümmern

**Der Anteil der Männer, der egalitäre Rollenmodelle befürwortet, ist angestiegen.**

**Die Ernährerrolle ist bei Männern weiterhin festverankert.**

<sup>10</sup> BMFSFJ, 2012.

<sup>11</sup> <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=166702.html>

<sup>12</sup> Pollmann-Schult, M., 2014.

<sup>13</sup> Vorwerk, 2013.

<sup>14</sup> Vorwerk, 2013.

neben beruflichem Engagement, finden fast drei Drittel der Männer problematisch. Fast die Hälfte der Männer geht deshalb davon aus, nach der Familiengründung in der Partnerschaft eine traditionelle Rollenverteilung zu leben.<sup>15</sup>

#### 1.4 Tatsächliche Arbeitsteilung in Familien

Nach der Geburt eines Kindes sind es in Deutschland in der Regel die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie unterbrechen oder reduzieren, wenn auch zeitlich begrenzt. Das ist in fast allen Milieus zu beobachten. Bei Vätern ist es dagegen immer noch die Ausnahme, dass sie mit Geburt des Kindes längerfristig ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Hauptaufgaben bei der Versorgung des Kindes übernehmen. Nur in seltenen Fällen übernimmt die Partnerin die Rolle der Familienernährerin. Vielmehr sehen sich viele Väter nach der Familiengründung unter Druck, sich beruflich stärker zu engagieren, um ein höheres Familieneinkommen zu erzielen, insbesondere dann wenn ihre Frau die Arbeitszeit reduziert.<sup>16,17</sup>

#### Eine Familiengründung führt zur Retraditionalisierung der Rollenverteilung in Familien.

Nur 1 % der Väter schätzt sich so ein, dass sie den Großteil der Hausarbeit erledigen. 35 % geben an, dass sie etwa die Hälfte der anfallenden Aufgaben übernehmen, 59 % denken, dass sie den kleineren Teil erledigen, 4 % beteiligen sich so gut wie nicht.<sup>18</sup> Männer sind vor allem an den „klassischen weiblichen“ Tätigkeiten wie aufräumen, abwaschen, staubsaugen oder der Hilfe bei den Schulaufgaben nicht beteiligt. Wenn Väter im Haushalt mit anpacken, sind sie eher für einzelne klar abgegrenzte Tätigkeiten zuständig, oft auf Hinweis oder Anleitung ihrer Partnerin. Im Gegensatz zu ihrer Partnerin übernehmen sie aber nicht die alleinige Verantwortung für ganze Bereiche. Die Gesamtorganisation der Familie oder das Management des Haushalts bleiben zumeist Sache der Frau.

Diese Aufgabenteilung wird dadurch gestützt, dass es gesellschaftlich nach wie vor eindeutige Zuordnungen gibt, welches Geschlecht für welche Aufgaben prädestiniert ist. Frauen wird beispielsweise der Besuch von Elternabenden, der Einkauf der Kleidung für die Kinder, die Verantwortung für die Kindererziehung und die Freizeitgestaltung der Kinder zugeordnet. Männern wird dagegen die größere Kompetenz bei Reparaturen sowie bei allen Aufgaben rund um Computer und den Finanzen zugebilligt. Bei Frauen kann man in den jüngeren Altersgruppen eine Erosion dieser klaren Zuordnungen zwischen Geschlecht und Aufgaben feststellen, bei Männern ist das nicht der Fall. Zwischen diesen gesellschaftlichen Zuschreibungen und der faktischen Arbeitsteilung besteht ein enger Zusammenhang.<sup>19,20</sup>

Im Hinblick auf ihre Beteiligung an der Sorge um das Kind geben die meisten Väter an, dass es keinen Bereich gibt, den sie hauptsächlich übernehmen und allein verantworten. Am stärksten sind sie in Fahrdienste eingebunden, wenn Kinder zu ihren Freizeitaktivitäten gebracht werden müssen.<sup>21</sup> In der Langzeitbetrachtung zeigt sich ein hohes Anfangsengagement. Väter von Babys oder Kleinkindern übernehmen mehr Aufgaben als Väter älterer Kinder. Wenn die Kinder in der Grund- oder der weiterführenden

15 IfD Allensbach, 2013.

16 siehe auch Abschnitt 2.1.

17 BMFSFJ, 2014.

18 Vorwerk, 2013.

19 IfD Allensbach, 2013.

20 BMFSFJ, 2014.

21 BMFSFJ, 2014.

den Schule sind, fallen Väter stärker in traditionelle Muster zurück. Väter, die sich in der alltäglichen Sorge um das Kind stark engagieren, beklagen, dass ihr Rollenmodell wenig gesellschaftlichen Rückenwind bekommt und sie sich gegen bestehende Strukturen in der Gesellschaft beziehungsweise in ihrem beruflichen Umfeld durchsetzen müssen. Väter bewerten die Retraditionalisierung der Arbeitsteilung nach der Familiengründung nicht unbedingt positiv. Sie sehen aber für sich keine Möglichkeit, dieser Entwicklung entgegenzusteuern oder innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen Grundsätzliches zu verändern.<sup>22</sup>

### Die Aufteilung von Haus- und Familienarbeit ist ein Streitpunkt in vielen Familien.

In der Bewertung dessen, wer welche Aufgaben im Haushalt übernimmt, unterscheidet sich die Wahrnehmung von Männern und Frauen und zwar unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht. Männer neigen dazu, ihren Part zu überschätzen, Frauen dagegen eher dazu, den Part ihres Partners geringer zu bewerten als er tatsächlich ist.<sup>23</sup> Sowohl Frauen als auch Männer sind mehrheitlich mit der Arbeitsteilung in ihrer Partnerschaft oder Familie unzufrieden. Das führt zu Beziehungskonflikten. Jeder zweite Vater gibt an, dass das bereits der Fall war.<sup>24</sup> Die Zufriedenheit der Männer ist etwas höher. Bei Frauen ist die Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung davon abhängig, inwieweit sich der Partner einbringt.<sup>25</sup>

### Es können zwei Idealtypen beschrieben werden: der traditionelle Mann und der der moderne Mann.

#### Zwei Vätertypen: traditionell und modern

Idealtypisch kann zwischen zwei Vätertypen unterschieden werden: modern als Beschreibung einer veränderten Vaterrolle und traditionell für die konservative Vorstellung von Vaterschaft.

Ein traditioneller Mann lebt tradierte Muster, die der Frau die Zuständigkeit für Haushalt, Familie und Sorge um die Kinder zuweisen. Der Mann ist dagegen für die materielle Versorgung der Familie verantwortlich. Er stellt die finanzielle Absicherung der Familie und die Schaffung von Wohlstand durch seine Erwerbstätigkeit sicher. Das männliche Rollenbild ist im traditionellen Verständnis in seinen Zuständigkeitsbereichen deutlich zum weiblichen Rollenbild abgegrenzt. Traditionelle Männer unterscheiden stark zwischen der Binnenwelt der Familie und der Außenwelt, wobei sie hauptsächlich für den außerhäusigen Bereich zuständig sind.

Das Modell des modernen Manns oder Vaters basiert auf einem egalitären Rollenkonzept. Partnerschaft, Haushalt, sorgende Tätigkeiten und Erziehung des Kindes oder der Kinder sind gleichberechtigt zwischen den Partnern aufgeteilt. Die klare Zuordnung weiblicher und männlicher Attribute ist aufgehoben. Das erfordert von modernen Männern eine aktive Auseinandersetzung mit der Konstruktion der eigenen Geschlechteridentität. Sie können nur in geringem Maße auf Vorbilder zurückgreifen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Reaktion auf ihre Geschlechtsrolleninterpretation nicht immer positiv ausfällt. Moderne Männer negieren ihre Männlichkeit nicht, interpretieren diese aber anders. Gleichberechtigte Beteiligung an Haushalt und Sorge um das Kind bedeuten für sie keine „Verweiblichung“. Sie integrieren vielmehr als weiblich deklarierte Eigenschaften in ihr männliches Rollenbild. Sie sehen sich für die materielle Versorgung der Familie verantwortlich, haben aber trotzdem eine starke Binnenorientierung und ordnen nichtmateriellen Werten eine hohe Priorität zu. Sie verstehen sich zumeist nicht

22 BMFSFJ, 2014.

23 BMFSFJ, 2014.

24 IfD Allensbach, 2013.

25 Meuwly, N., Wilhelm, P., Eicher, V., Perrez, M., 2011.

als Hausmann, sehen sich aber in der Verpflichtung, in der Haus- und Familienarbeit mit anzupacken. Die Sorge um das Kind und die Beziehung zu ihm werden als Bereicherung ihres Alltags bewertet.<sup>26</sup>

### **Das Vorkommen der beiden Vätertypen**

Nur die wenigsten Männer oder Väter entsprechen hundertprozentig dem Idealtypus des modernen oder des traditionellen Mannes beziehungsweise Vaters. Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ hat sich mit dem realen Vorkommen von Männer- und Väterbildern auseinandergesetzt. Die Messung bezog sich dabei nicht auf die Einstellungsebene, sondern auf gelebte Modelle.

Betrachtet man Männer allgemein,<sup>27</sup> können als modern im Sinne von konsequent gleichgestellt – das heißt, alle Aufgaben werden vom Mann mindestens im gleichen Maße übernommen wie von der Partnerin – knapp 6 % eingeordnet werden, darunter überdurchschnittlich viele junge Männer (unter 30 Jahren). Rund 4 % der Männer haben eine Tendenz zur gleichgestellten Arbeitsteilung. Bei rund 55 % dominiert die partizipierende Entlastung der Partnerin – in der Regel auf deren Anweisung. Etwa 25 % haben eine Tendenz zur traditionellen Delegation an die Partnerin, und knapp 9 % sind traditionell ausgerichtete Männer, die alle Aufgaben im Haushalt ganz oder weitgehend der Partnerin überlassen. Der höchste Anteil traditionell ausgerichteter Männer findet sich in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren.<sup>28</sup>

**Knapp jeder Zehnte ist ein neuer Vater, rund ein Drittel sind traditionelle Väter.**

Nimmt man explizit die Väter in den Blick, zeigt sich die Zäsur in der Ausgestaltung der Geschlechterrollen mit der Familiengründung. Es gibt deutlich öfter das Modell der traditionellen Rollenteilung und zwar selbst dann, wenn die Aufteilung der Hausarbeit vor der Familiengründung egalitär gestaltet war. Als konsequent gleichgestellt neue Väter, die Aufgaben rund um das Kind in gleichem Maße wie ihre Partnerin oder sogar überwiegend selbst übernehmen, können etwa 9 % bezeichnet werden. Traditionell orientierte Väter, die die primäre Zuständigkeit für die Versorgung des Kindes oder der Kinder weitgehend bei ihrer Partnerin sehen und das auch leben, sind fast 35 %. Zwischen diesen beiden Polen sind rund 57 % partizipierende, helfende Väter einzuordnen, die in eingeschliffenen Routinen bestimmte Aufgaben übernehmen. Sie sind aber in der Regel nicht für die alltäglichen Aufgaben und Erziehungskonflikte zuständig und bringen sich nur soweit ein, wie das ihre berufliche Beanspruchung zulässt.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> Rauschenbach, T., 2008.

<sup>27</sup> Zuordnung basierend auf Einschätzung des Mannes und der Partnerin.

<sup>28</sup> BMFSFJ, 2014.

<sup>29</sup> BMFSFJ, 2014.

Schaubild 2

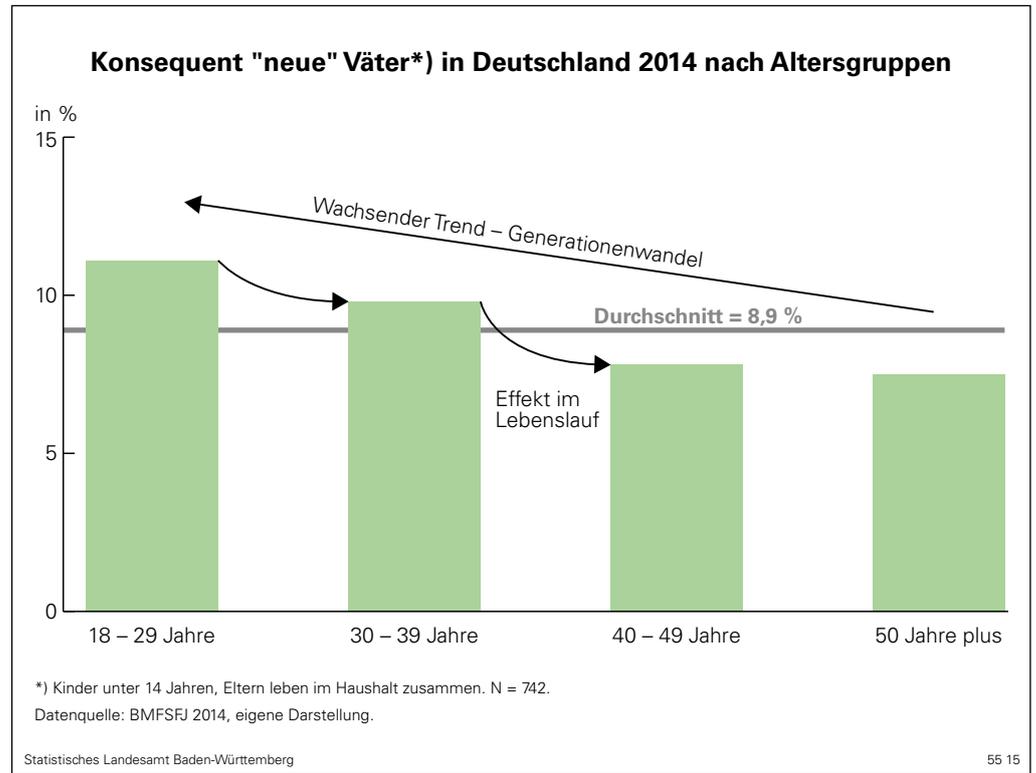
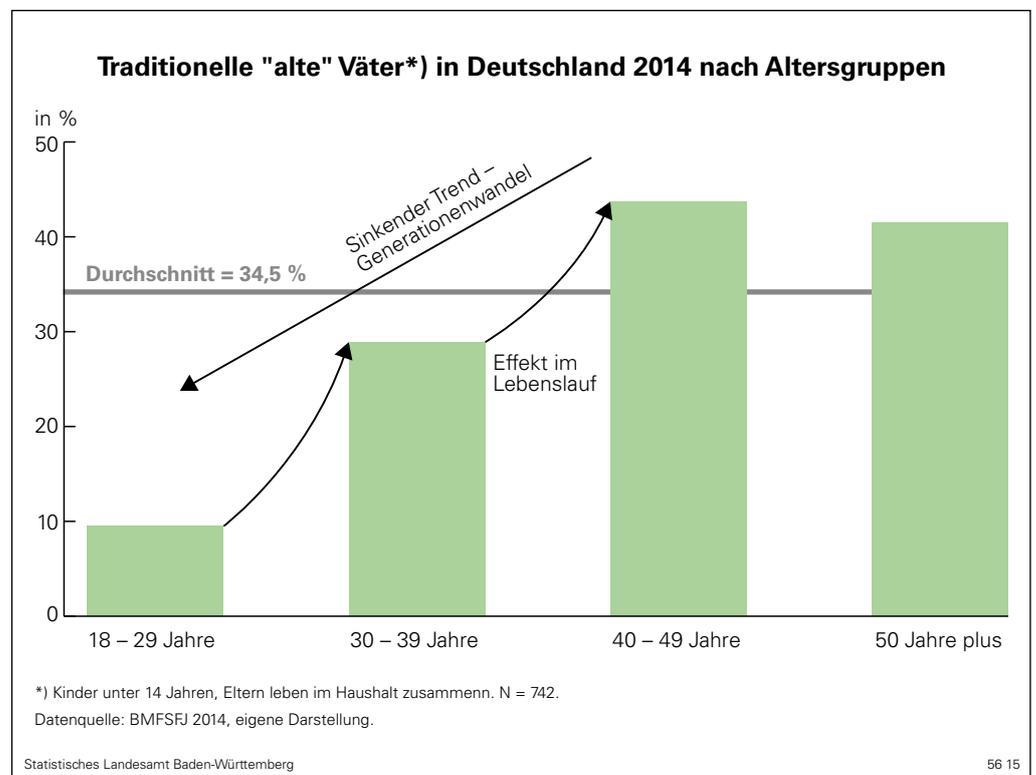


Schaubild 3



Bemerkenswert ist bei Vätern zum einen der Generationeneffekt. Jüngere Männer tendieren in stärkerem Maße zum modernen Vätertyp als ältere. Zum anderen kommt der sogenannte Lebenslaufeffekt zum Tragen. In ihrer persönlichen Biographie mit der Familiengründung und dem beruflichen Fortkommen orientieren sich Väter weg von modernen Rollenvorstellungen hin zu traditioneller geprägten Mustern.

**Väter mit besonderem Familienengagement setzen einen wachsenden Trend.**

### **Trendsetter: Besonders engagierte Männer**

Die Zunahme der Gruppe der in der Familie besonders engagierten Männer stellt laut einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen wachsenden Trend dar. Diese Väter verstehen sich oft als Avantgarde, können die Übernahme von Kindererziehung und Haushalt gut in ihr Männerbild integrieren und sehen ihren Alltag als Vater als große persönliche Bereicherung. Die enge Beziehung zu ihrem Kind und die vielfältigen Erlebnisse rund um Versorgung und Erziehung sind für sie ein persönliches Glückserleben. Die Väter kommen überdurchschnittlich häufig aus Milieus mit hoher Bildung und akademischer Berufsqualifikation.<sup>30</sup>

#### » Praxisbeispiel:

### **Männer an den Start**

#### **Eine Broschüre über Väter und solche, die es werden wollen.**

Stadt und Landkreis Ludwigsburg haben eine Broschüre<sup>31</sup> herausgegeben, mit der sie zeigen wollen, welche Facetten Vaterschaft haben kann. Das ist insbesondere vor dem Hintergrund fehlender Rollenvorbilder jenseits tradierter Vätervorstellungen wichtig. Männer sollen angeregt werden, neue für sie passende Wege der aktiven Gestaltung von Vaterschaft zu gehen. Die Veröffentlichung soll Männern mit Kinderwunsch ermutigen, ihre Vaterschaft nach ihren Bedürfnissen auszugestalten. Es wird gezeigt, wie Väter verschiedene Lebensbereiche vereinbaren und wie sie ihre Vaterrolle interpretieren.

In der Broschüre werden Väter, die in der Stadt Ludwigsburg leben, in ihrer (nicht immer freiwillig gewählten) Lebenssituation beziehungsweise in dem von ihnen gewählten Rollenmodell vorgestellt. Sie äußern sich zu ihrer Motivation, zu problematischen und schönen Aspekten ihrer Lebensform. Dabei sind sie für die Lesenden auch immer mit Bild und persönlichen Zitaten präsent. Es werden beispielweise ein Vater in Elternzeit, ein Vater in einer Führungsposition, ein Teilzeit arbeitender Vater, ein arbeitsloser Vater, ein Vater mit Migrationshintergrund und ein Vater, der Hausmann ist, vorgestellt.

Die jeweiligen thematischen Aspekte werden durch rechtliche Aspekte und statistische Daten sowie die Nennung von Kontaktstellen und weiterführende Links ergänzt. Die Broschüre wurde von den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises Ludwigsburg in Zusammenarbeit mit der Ludwigsburger Zeitung herausgegeben.

<sup>30</sup> BMFSFJ, 2014.

<sup>31</sup> <http://www.ludwigsburg.de/site/Ludwigsburg-Internet/get/993760/Maennerandenstart.pdf>

## 1.5 Die Bedeutung des Vaters für die kindliche Entwicklung

### Eine gute Vater-Kind-Bindung hat positive Effekte bis ins Erwachsenenalter.

Lange wurden Väter in der Beziehung zum Kind nur als am Rande stehend in einer Art Ko-Elternschaft wahrgenommen, ihre Aufgaben in der Familie waren andere. Zunehmend belegt aber die Väterforschung die Bedeutung einer eigenständigen Bindung zwischen Vater und Kind. Längsschnittstudien insbesondere aus den USA weisen Effekte einer positiven Vater-Kind-Beziehung bis ins Erwachsenenalter nach. Die Vater-Kind-Beziehung ist dann besonders relevant, wenn das Verhältnis zwischen Mutter und Kind nicht gut ist.<sup>32</sup> Die Vaterbindung folgt ähnlichen Bindungsmustern wie die Bindung zur Mutter. Sie ist eigenständig und definiert sich nicht über die Bindung zur Mutter. Das ist besonders dann der Fall, wenn sie in der frühen Kindheit aufgebaut wird.

Insbesondere Studien aus den USA belegen, dass Väter die gleiche Fürsorgekompetenz wie Mütter haben. Sie erlangen die gleiche emotionale Bedeutung für das Kind wie die Mutter. Beispielsweise haben Väter vergleichbare Erfolge beim Füttern und können kindliche Signale genauso sensibel wie Mütter deuten. Voraussetzung für eine gelingende Bindung zum Vater ist aber wie bei Müttern eine hohe Feinfühligkeit im Spiel und den alltäglichen Handlungen. Zeigen sich hier väterliche Defizite, haben diese ihre Ursachen zumeist in individuellen Faktoren oder in mangelnder zeitlicher Verfügbarkeit.<sup>33</sup>

Im Umgang mit dem Kind konnten bei Vätern im Gegensatz zu Müttern mehr Spiel- und Freizeitaktivitäten festgestellt werden, eine stärkere Förderung des Selbstvertrauens und eine stärkere Akzentuierung des Geschlechts ihrer Kinder. Sie haben mehr körperlichen Kontakt zu ihren Kindern, Pflegehandlungen werden spielerischer gestaltet und sie legen mehr Wert auf körperbetonte Spiele und Sportaktivitäten. Sie tragen insbesondere in den ersten Lebensjahren verstärkend zur kognitiven Entwicklung bei.

Eine gelingende Vaterbindung hat positive Effekte bis ins Erwachsenenleben. Die Väter-Kind-Bindung wirkt sich positiv auf soziale Kompetenzen und Reflexionsfähigkeit aus. Es wurden seltener Verhaltensprobleme beobachtet, Entwicklungsanforderungen konnten besser bewältigt werden. Das Selbstvertrauen wurde durch die Beziehung zum Vater gestärkt. Als Langzeiteffekte im Erwachsenenalter konnten positive Freundschaftsbeziehungen, gelingende Elternschaft und im Durchschnitt glücklichere Ehen belegt werden.<sup>34</sup> Väterabwesenheit kann dagegen negative Folgen auf Selbstkontrolle, schulische Leistungen und kindliches Wohlergehen haben.<sup>35</sup>

32 Baumgarten, D., 2012.

33 Glogger-Tippelt, G., 2011.

34 BMFSFJ, 2011.

35 Maywald, 2009.

## 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch ein Väterthema

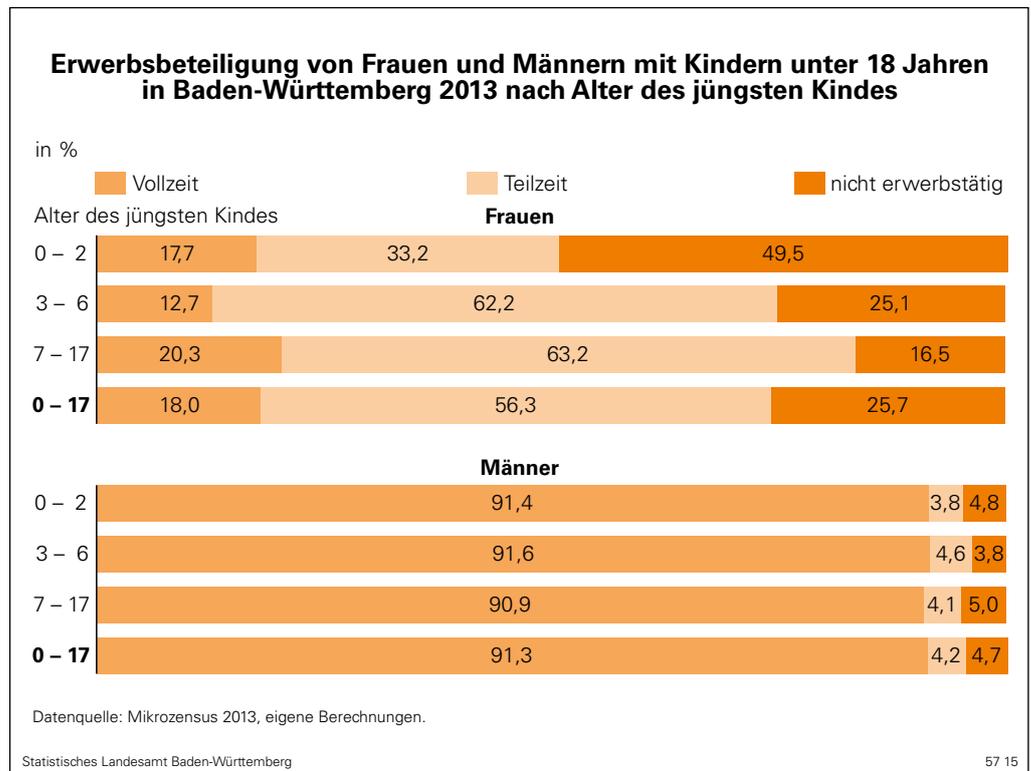
### 2.1 Erwerbsarbeit von Vätern

**Eine Vollzeitbeschäftigung von Vätern ist die Regel – weniger als 5% arbeiten in Teilzeit.**

In Deutschland gingen 2013 85 % der kinderlosen Männer zwischen 25 und 49 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach, in Baden-Württemberg waren es 88 %. Bei den Vätern liegt dieser Anteil mit jeweils über 90 % deutlich höher. Dieser Wert lag auch über dem EU-Durchschnitt mit einem Anteil von 87 % erwerbstätigen Vätern. Der Beschäftigungsumfang bei Vätern variiert nur in geringem Maße mit dem Alter der Kinder. Eine Vollzeitbeschäftigung war die Regel. Weniger als 5 % der Väter in Baden-Württemberg arbeiteten in Teilzeit.<sup>36,37</sup>

Die Gründe für eine Teilzeittätigkeit bei Vätern liegen in der Regel nicht im familiären Bereich, sondern haben andere Ursachen, beispielsweise weil keine Vollzeitbeschäftigung gefunden werden konnte. Nur 15 % der in Teilzeit arbeitenden Männer mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt nannten 2010 als Grund für die reduzierte Arbeitszeit die Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen. Das war insgesamt gesehen ein Anteil von weniger als 1 % aller Männer mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt.<sup>38</sup>

Schaubild 4



36 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung 12.5.2014: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Arbeitsmarkt/VereinbarkeitVonFamilieUndBeruf.html>

37 Eigene Auswertung Mikrozensus 2013.

38 Böcklerimpuls, 2013.

**Die häufigste Erwerbskonstellation in Familien ist, dass der Vater Vollzeit und die Mutter Teilzeit arbeitet.**

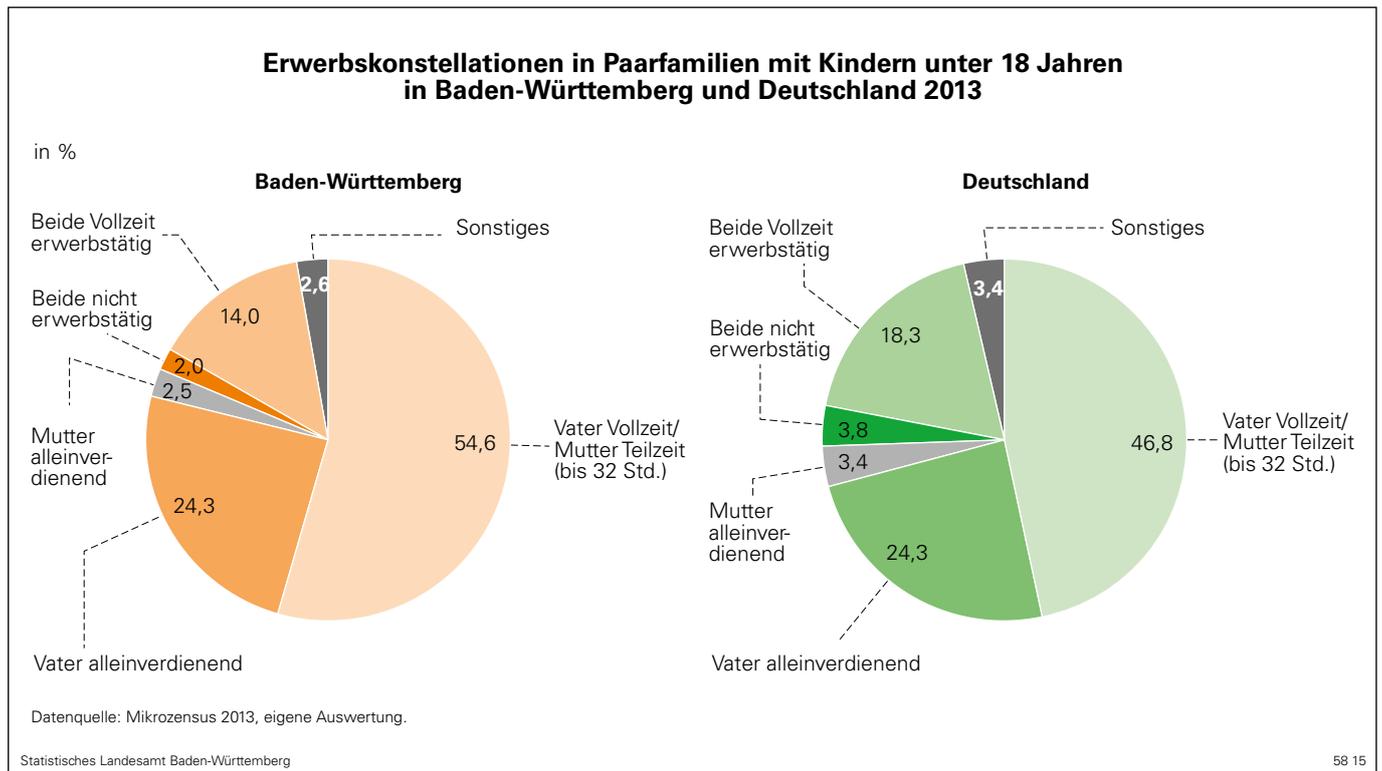
**Gewünschte Erwerbskonstellation zwischen den Partnern**

Jede fünfte Familie präferiert als Wunschmodell, dass der Vater Alleinverdiener sein soll. Dagegen finden 41 % es ideal, wenn der Vater Vollzeit erwerbstätig ist und die Mutter Teilzeit arbeitet. In 14 % der Fälle besteht der Wunsch, dass beide Teilzeit arbeiten, in 17 %, dass beide in Vollzeit erwerbstätig sind – Tendenz steigend.<sup>39</sup> Als Trend kann festgestellt werden, dass jüngere Männer – auch ohne Kinder – eine Vollzeiterwerbstätigkeit beider Elternteile präferieren, während das Alleinverdienermodell in der Beliebtheit abnimmt.<sup>40</sup>

**Realisierte Erwerbskonstellationen zwischen den Partnern**

In Paarfamilien mit Kindern unter 18 Jahren ist es das gängigste Modell, dass das Familieneinkommen allein bzw. hauptsächlich durch den Vater gesichert wird. Die Konstellation, dass der Vater Vollzeit arbeitet und die Frau Teilzeit, war 2013 am häufigsten vertreten. Fast 55 % der baden-württembergischen Paarfamilien hatten ihre Erwerbsarbeit so verteilt. Das lag deutlich über dem Bundesdurchschnitt von rund 47 %. In nicht ganz einem Viertel der Paarfamilien sowohl in Baden-Württemberg als auch auf Bundesebene war der Vater der Alleinverdiener. Modelle zwischen den Eltern, bei denen beide Partner Vollzeit arbeiten, waren mit weniger als einem Fünftel in Baden-Württemberg in der Minderheit. Auf Bundesebene war dieser Anteil etwas höher.<sup>41</sup>

Schaubild 5



39 BMFSFJ, 2014.  
40 IFD Allensbach, 2013.  
41 Mikrozensus, 2013.

Die Erwerbskonstellationen in den Familien verändern sich, je nachdem wie alt das jüngste Kind ist und wie viele Kinder in der Familie leben. 2011 war bei einem unter 3-jährigem Kind in der Regel ein Elternteil nicht erwerbstätig. Nach dem 3. Lebensjahr waren dann in fast zwei Drittel aller Familien beide Elternteile erwerbstätig. Dieser Anteil stieg mit der Einschulung des jüngsten Kindes nochmals auf 71 %. Bei Eltern, deren jüngstes Kind 10 Jahre oder älter ist, liegt er bei rund 74 %.<sup>42</sup> Wenn eine Familie mehrere Kinder hat, gibt es häufiger nur einen Verdienenden, in den allermeisten Fällen den Vater. Während es 2011 bei einem oder zwei Kindern in der Familie noch bei über 60 % der Familien zwei Verdienende gab, sank dieser Anteil bei drei Kindern auf 47 % und bei vier oder mehr Kindern auf 28 %.

Als Gründe für den Wiedereinstieg in den Beruf gaben 78 % der wieder erwerbstätigen Mütter materielle Motive und die Absicherung im Alter an. Dieser Aspekt ist in den letzten Jahren zunehmend wichtiger geworden. Väter gehen dagegen eher davon aus, dass die Mütter über berufliches Engagement ihr Selbstwertgefühl stärken wollen. Frauen sehen im Wiedereinstieg auch die Chance für ihren Partner, weniger zu arbeiten und sich mehr in der Familie zu engagieren. Für sie ist der Einstieg in die Erwerbsarbeit eine Möglichkeit, das Ideal einer gleichgestellten Verteilung von Haus- und Berufsarbeit umzusetzen.<sup>43</sup>

**Väter haben im Durchschnitt eine höhere wöchentliche Arbeitszeit als kinderlose Männer.**

#### **Arbeitszeitveränderungen aufgrund der Vaterschaft**

Frauen und Männer ohne Kinder arbeiten gemessen an der wöchentlichen Stundenanzahl in etwa gleich lang. Mit der Familiengründung zeigt sich jedoch eine deutliche Ungleichgewichtigkeit zwischen Männern und Frauen. Frauen reduzieren in der Mehrzahl der Fälle ihre Erwerbstätigkeit oder unterbrechen sie. Die Arbeitszeit wird von Vätern oft ausgeweitet, vor allem dann wenn die Partnerin nicht erwerbstätig ist. Die Väter wollen damit das Familieneinkommen sichern und ihrer Verantwortung als Familienernährer gerecht werden. Das zeigt sich auch darin, dass nach der Familiengründung das Einkommen von Männern durchschnittlich um 4 % steigt. Geht die Partnerin ebenfalls einer Erwerbstätigkeit nach, reduzieren Väter ihre Arbeitszeit eher, wenn auch zumeist nur geringfügig.<sup>44,45</sup>

Trotz ihres Wunsches, in der Familie engagiert zu sein, arbeiten Väter damit im Durchschnitt deutlich länger als Männer ohne Nachwuchs im Haushalt. Väter zwischen 25 und 39 Jahren arbeiten 2 Stunden pro Woche länger als kinderlose Männer in dieser Altersgruppe, in der Altersgruppe zwischen 40 und 59 Jahren sind es sogar 5 Stunden.<sup>46</sup> Verheiratete Väter haben dabei besonders lange Arbeitszeiten. Andere Verhältnisse zeigen Beispiele aus Skandinavien. Dort reduzieren deutlich mehr Männer ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, damit den Partnerinnen mehr Zeit für berufliches Engagement bleibt. Umgekehrt beteiligen sich die Väter stärker im Haushalt. Schwedische Männer leisten in der Familienphase etwa 18 Stunden Familien- und Hausarbeit, ihre Partnerinnen rund 24 Stunden. In Deutschland beträgt der männliche Anteil gut 12 Stunden versus knapp 34 Stunden, die durch ihre Partnerinnen erbracht werden.<sup>47</sup>

42 BMFSFJ, 2014.

43 BMFSFJ, 2014.

44 Pollmann-Schult, M., Wagner, M., 2014.

45 Böcklerimpuls, 2013.

46 BIB 12/2011: [http://www.bib-demografie.de/DE/Aktuelles/Grafik\\_des\\_Monats/Archiv/2011/2011\\_12\\_vaeter\\_arbeiten\\_laenger.html](http://www.bib-demografie.de/DE/Aktuelles/Grafik_des_Monats/Archiv/2011/2011_12_vaeter_arbeiten_laenger.html)

47 Böcklerimpuls, 2013.

**Ein Großteil der Väter würde gerne die Arbeitszeit reduzieren.**

### Arbeitszeitwünsche

Väter leisten im Durchschnitt die längsten Arbeitszeiten – sie wünschen sich auch am stärksten eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Stundenzahl. Drei Viertel der Väter<sup>48</sup> geben an, dass ihre reale Arbeitszeit über der Stundenzahl liegt, die ihrem Ideal entspricht. Der Anteil, der sich eine veränderte Wochenstundenzahl wünscht, ist zwischen 2010 und 2012 um 15 Prozentpunkte angestiegen. Männer ohne Kinder sehen für sich eine Arbeitszeit von 38 Wochenstunden als ideal an, das sind 3,8 Stunden weniger als die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit. Väter<sup>49</sup> wünschen sich im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 39 Stunden und arbeiten im Durchschnitt 4,8 Stunden mehr. Lediglich 17 % der Männer in Westdeutschland und 6 % der Männer in Ostdeutschland sind mit ihren langen Arbeitszeiten zufrieden.<sup>50</sup>

## 2.2 Vereinbarkeitsprobleme von Vätern

**Rund zwei Drittel der Väter geben an, dass ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gut gelingt.**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird oft als reines Frauenthema etikettiert. Bei Vätern wird davon ausgegangen, dass die Work-Life-Balance selbstverständlich gelingt. Das ist aber nicht der Fall. Ein großer Teil der Väter ist unzufrieden, wie sich das Miteinander von Erwerbs- und Familienarbeit darstellt. Fast zwei Drittel der Väter geben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihnen nicht zufriedenstellend ist. Nur ein gutes Fünftel findet die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche geglückt.<sup>51</sup> Work-Life-Balance zu realisieren wird für Väter dabei umso schwieriger, je länger ihre Arbeitszeiten sind.<sup>52</sup>

### Zeitkonflikte

Die fehlende Balance zwischen Beruf und Familie beansprucht Väter. Über die Hälfte der Väter bemängelt, dass an ihrem Arbeitsplatz keine Rücksicht auf zeitliche Erfordernisse, die sich aus der Elternschaft ergeben, genommen wird. Etwas weniger als ein Viertel der Väter hat nach eigener Einschätzung wochentags genügend Zeit für die Familie. 49 % wünschen sich etwas mehr Zeit, 23 % viel mehr Zeit für die Familie. Fast drei Viertel der Väter würden insbesondere gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen.<sup>53</sup> Ein gutes Drittel der Männer ist in der Situation, dass es bei ihnen keine zeitlichen Konflikte zwischen Beruf und Familie gibt. Bei rund einem Viertel der Väter treten diese Konflikte dagegen häufig auf.<sup>54</sup>

### Die Kinderperspektive

Die World Vision Kinderstudie<sup>55</sup> hat den Zusammenhang zwischen guter Vereinbarkeit aus Sicht der Eltern in Zusammenhang mit ausreichender zeitlicher Präsenz der Eltern aus Sicht der Kinder gestellt. Ergebnis war, dass die beste Vereinbarkeit im Sinne von genügend Zeit für das Kind oder die Kinder in Familien dann besteht, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist oder wenn ein Elternteil Vollzeit arbeitet und der andere Teilzeit. Über 90 % der Kinder berichten bei diesen beiden Konstellationen, dass Ihre Eltern ausreichend Zeit für sie haben. Arbeiten beide Eltern Vollzeit, sinkt der Anteil in dieser Hinsicht zufriedener Kinder auf 84 % ab. Zwei Drittel der Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden sind mit der zeitlichen Präsenz zufrieden.

48 Berufstätige Väter mit Kindern unter 18 Jahren.

49 Mit Kindern unter 16 Jahren.

50 Pressemitteilung DIW Berlin, 6.3.2014.

51 IfD Allensbach, 2013.

52 Pfahl, S., Klenner, C., 2008.

53 IfD Allensbach, 2012.

54 IfD Allensbach, 2013.

55 World Vision, 2013.

**Die größte Unterstützung sehen Väter in der Modifikation ihrer Arbeitszeit, sei es durch Reduktion oder Flexibilisierung.**

**Welche Unterstützung wünschen sich Väter?**

95 % der Väter sind der Meinung, dass die bessere Vereinbarkeit auch zukünftig eine wichtige oder sehr wichtige politische Aufgabe bleiben muss. Verantwortung dafür sieht die überwiegende Mehrheit gleichermaßen bei Politik und Arbeitgebern.<sup>56</sup> Unterstützungsbedarf, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, sehen Väter in den Bereichen Infrastruktur, Finanzen und Zeitpolitik. Die größte Entlastung würde für Väter von Modifikationen ihrer Arbeitszeit ausgehen, sei es Arbeitszeitreduktion oder die Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder Arbeitsort. Immerhin jeder fünfte Vater hat haushaltsnahe Dienstleistungen als Unterstützung im Blick.<sup>57</sup> Dem Ausbau der Kinderbetreuung weisen Väter einen etwas geringeren Stellenwert zu als Mütter. Männer, die neue Rollenmodelle leben wollen, beklagen, dass sie teilweise auf familienpolitische Angebote treffen, die an einer traditionellen Rollenaufteilung orientiert sind.

Schaubild 6



**2.3 Väterfreundlichkeit in der Arbeitswelt**

Qualifizierte Fachkräfte anzuwerben wird für viele Unternehmen immer schwieriger. Dabei kann Väterfreundlichkeit ein Standortvorteil sein. Für immer mehr Männer ist es bei der Auswahl ihres Arbeitsplatzes ein wichtiges Kriterium, wie gut sie Beruf und Familie vereinbaren können. Väterfreundlichkeit sorgt darüber hinaus für eine stärkere Mitarbeiterbindung, bewirkt eine Reduktion der Stressbelastung und senkt Fehlzeiten.<sup>58</sup>

56 IfD Allensbach, 2012.  
57 Siehe auch Abschnitt 2.5.  
58 Prognos, 2005.

**Knapp jedes fünfte Unternehmen hat 2012 eine Väterförderung angeboten.**

Laut dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit wurde eine besondere Väterförderung 2012 von rund 18 % der deutschen Unternehmen angeboten. 2003 lag dieser Anteil erst bei knapp 4 %, 2006 bei rund 10 %.<sup>59</sup>

Eine Befragung von Personalverantwortlichen 2014 zeigt, dass die Erwartungshaltungen von Vätern, die Beruf und Familie besser als bisher vereinbaren möchten, in den Unternehmen angekommen sind. Über 80 % der Arbeitgeber haben Väterfreundlichkeit als Zukunftsthema identifiziert. Jedes zehnte Unternehmen wurde von den Personalverantwortlichen selbst so eingeschätzt, dass Väter bereits jetzt ermutigt werden, sich im Familienleben aktiv und partnerschaftlich einzubringen. Rund ein Viertel der Personalverantwortlichen gaben an, dass das zumindest teilweise der Fall ist.<sup>60</sup>

**Über 70 % der Deutschen glauben, dass Arbeitgeber kein Verständnis für aktive Vaterschaft haben.**

### **Männlich geprägte Arbeitswelt**

71 % der Bevölkerung schätzen die Arbeitswelt in Deutschland so ein, dass Arbeitgeber kein Verständnis dafür haben, wenn ein Vater seine Arbeitszeit für die Familie reduzieren möchte.<sup>61</sup> Eine Ursache dafür liegt unter anderem darin, dass Fürsorgearbeit aus dem beruflichen Alltag einer männlich geprägten Arbeitswelt ausgeklammert wird. Eine Aufwertung von Familienarbeit und fürsorglicher Vaterschaft könnte dadurch erreicht werden, dass Themen wie Familienarbeit oder Pflege beispielsweise durch Informationsveranstaltungen präsenter werden.

### **Ein neues Verständnis des Normalarbeitsverhältnisses**

Ein Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Überlegungen zu einem neuen Verständnis des Normalarbeitsverhältnisses. Ein zurzeit diskutiertes Modell zur Unterstützung der partnerschaftlichen Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit ist die sogenannte Familienarbeitszeit. Das Modell sieht vor, dass beide Elternteile eine reduzierte Vollzeitbeschäftigung von mindestens 30 Wochenstunden ausüben. Ein Teil der Netto-Einkommensdifferenz zur Vollzeitbeschäftigung mit 40 Stunden könnte durch eine staatlich gewährte einkommensabhängige Lohnersatzleistung ausgeglichen werden.<sup>62</sup>

### **Arbeitsklima**

Das Arbeitsklima spielt eine wichtige Rolle dabei, ob Männer sich entschließen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder nicht. Unterstützen Kollegen und Kolleginnen das Vorhaben nicht, sondern zeigen sich irritiert über längere Freistellungen insbesondere bei hoher Arbeitsbelastung, nehmen Väter eher keine Elternzeit. Das ist auch der Fall, wenn das Betriebsklima durch Rivalität, Konkurrenzdruck oder Sparzwänge geprägt wird. Eine Unternehmenskultur, die durch Anwesenheitskultur und ein traditionelles Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit geprägt ist, verhindert ebenfalls eher die Inanspruchnahme von Elternzeit. Unternehmen sollten daher klare Botschaften aussenden, dass eine aktive Vaterschaft unterstützt wird.<sup>63</sup>

59 BMFSFJ, 2013.

60 [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Zentrale\\_Ergebnisse\\_BPM\\_Befragung\\_Vaeterfreundlichkeit.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Einsch%20E4tzung%20von%20Personalverantwortlichen%20zur%20V%20E4terorientierung%20-%20Zentrale\\_Ergebnisse\\_BPM\\_Befragung\\_Vaeterfreundlichkeit.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Zentrale_Ergebnisse_BPM_Befragung_Vaeterfreundlichkeit.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Einsch%20E4tzung%20von%20Personalverantwortlichen%20zur%20V%20E4terorientierung%20-%20Zentrale_Ergebnisse_BPM_Befragung_Vaeterfreundlichkeit.pdf)

61 IfD Allensbach, 2013.

62 Müller, K.-U., Neumann, M., Wrohlich, K., 2014.

63 Possinger, J., 2010.

**Männer sind oft nicht gut genug über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.**

### **Weg von starren Arbeitszeiten und Präsenzkultur**

Die Präsenzkultur ist bei vielen Arbeitgebern nach wie vor ein vorherrschender Standard. Um moderne Vereinbarkeitsmodelle von Beruf und Familie zu realisieren, ist es sinnvoll, neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit auch eine Flexibilisierung des Arbeitsortes vorzusehen. Notwendig sind qualifizierte Teilzeit- oder vollzeitnahe Arbeitsplätze und Angebote wie Jobsharing und Telearbeit. Jeder zweite Vater gibt an, dass sein Zeitproblem lösbar wäre, wenn er weniger arbeiten könnte. 37 % wäre mit flexiblen Arbeitszeiten, 29 % mit Arbeit von zuhause aus geholfen.<sup>64</sup>

### **Mehr Information und Netzwerke**

Väter sind oft über die Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, nicht gut genug informiert. Beispielsweise gehen manche Männer davon aus, dass ihnen als Elternzeit lediglich die sogenannten Vätermonate zustehen. Spezielle Informationen für Väter über ihre Rechte und über betriebliche Angebote wären hier hilfreich. Um Väter zu unterstützen, ist es wichtig, dass Arbeitgeber Angebote, die sie für Väter machen, auch explizit so benennen und nicht allgemein unter Familienfreundlichkeit subsumieren. Positive Signale für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter könnten beispielsweise in hausinternen Medien verbreitet werden. Dabei ist es wichtig, die Informationen in einer männergerechten Form zu kommunizieren.<sup>65</sup>

Positiv unterstützend sind auch Väternetzwerke auf betrieblicher Ebene, in denen Väter sich über ihre Erfahrungen austauschen können. Es sollte ein niedrigschwelliger Ansprechpartner für Männer im Betrieb vorhanden sein. Bisher ist das Thema oft bei Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, die Männer aber zumeist nicht als „ihre“ Ansprechstelle wahrnehmen. Betriebs- und Personalräte sollten sich das Thema stärker zu eigen machen und sich Männern bei Vereinbarkeitsproblemen noch aktiver als kompetenter Partner präsentieren.<sup>66</sup> Wenige Unternehmen haben einen eigenen Väterbeauftragten.<sup>67</sup> Das Bundesfamilienministerium hat einen Ratgeber entwickelt, der Männern aufzeigt, wie sie ihre Ansprüche vorbringen können.<sup>68</sup>

#### **» Praxisbeispiel: Väternetzwerk „Fokus Väter“**

##### **Die Commerzbank unterstützt aktive Vaterschaft**

Seit langem hat die Commerzbank erkannt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ein Thema ist, das Frauen betrifft. In den 1990er-Jahren wurde erstmals ein Väterworkshop angeboten. Dieser stieß auf große Resonanz. Die Commerzbank erkannte, dass Väter sich durch allgemeine familienfreundliche Angebote oft nicht angesprochen fühlten, sondern dass für Väter ein spezielles Angebot bestehen muss. Vor über 10 Jahren wurde das Väternetzwerk „Fokus Väter“ ins Leben gerufen. Es ist eine Plattform für engagierte Väter aus allen Bereichen der Bank. Es finden regelmäßige Treffen und Austausch statt. Das Netzwerk wirbt für eine väterfreundliche Arbeitskultur und steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Es präsentiert sich bei Firmenveranstaltungen oder in den firmeninternen Medien. Es bietet Arbeitsgruppen zu väterspezifischen Themen.

64 IfD Allensbach, 2012.

65 Tagung „Väter heute: Ernährer, familiäre Hilfsarbeiter, gleichberechtigte Erziehende“, 19. November 2014, Tagungsbeitrag Frank Meissner, DGB.

66 Böcklerimpuls, 2013.

67 [http://familienbuero.charite.de/service/team\\_der\\_vaeterbeauftragten/](http://familienbuero.charite.de/service/team_der_vaeterbeauftragten/)

68 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=195718.html>

Die Bank hat 2004 eine Studie in Auftrag gegeben, um die Bedarfe von Vätern in ihrem Unternehmen abzufragen. Die Studienergebnisse wurden in der Broschüre „Neue Wege für Väter“ veröffentlicht.

Zusammen mit anderen Unternehmen wurde 2012 ein überbetriebliches Väternetzwerk ins Leben gerufen, dass unter anderem Informations- und Diskussionsveranstaltungen initiiert.<sup>69</sup> Auf der Internetseite des Konzerns wird die Unterstützung aktiver Vaterschaft beworben.

### **Sensibilisierung und Vorbildfunktion des Managements**

Ein wichtiger Aspekt für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist für Männer, wie sie die Reaktion ihrer Vorgesetzten einschätzen. Meinen sie bereits im Vorfeld eine negative Haltung gegenüber dem Thema aktive Vaterschaft zu erkennen, ist das für die Inanspruchnahme von Elternzeit oft ein Ausschlusskriterium. Die Leitungsebene sollte daher in das Unternehmen hinein deutlich machen, dass aktive Vaterschaft als wichtiges Anliegen unterstützt wird. Das mittlere Management sollte in Fortbildungen für diese Thematik sensibilisiert werden. Unterstützend für die Inanspruchnahme von Elternzeit sind Vorbilder für aktive Vaterschaft und moderne Rollenbilder im Betrieb. Idealerweise finden sich im Unternehmen auf allen Führungsebenen Männer, die Modelle aktiver Vaterschaft leben und damit den Weg ebnen, dass familiäres Engagement selbstverständlich mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren ist.

### **Anpassung von Karrieremustern und Führung in Teilzeit**

Karrieremuster sollten an moderne Lebensentwürfe angepasst werden können. Wenn es nur in Vollzeit gegebenfalls mit vielen Überstunden in der Lebensmitte möglich ist, die betriebliche Karriereleiter zu erklimmen, werden sich Väter nicht motiviert sehen, gerade dann Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Karrieremöglichkeiten in Unternehmen sollten so gestaltet sein, dass es beispielsweise möglich ist, in höherem Lebensalter Karriere zu machen oder im Rahmen einer Teilzeittätigkeit. In Personalentwicklungsplänen sollten Zeiten vorgesehen werden, die stärker der Familie gewidmet sind und Zeiten stärkeren beruflichen Engagements.<sup>70</sup> Anspruchsvolle Tätigkeiten und Führungspositionen sollten mit reduzierter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. In Deutschland arbeiten bisher nur 5 % der im Management tätigen Arbeitnehmer in Teilzeit, in Großbritannien sind es 8 %, in den Niederlanden 12 %.<sup>71</sup>

### **Gestaltung von Abwesenheit und Wiedereinstieg**

Abwesenheitsphase und Wiedereinstieg sollten transparent gestaltet werden. Für Väter in Elternzeit sollte die Möglichkeit bestehen, in Kontakt zum Arbeitgeber zu bleiben und sich über betriebliche Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten. 29 % der Unternehmen halten spezielle Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit und 15 % Kontakthalteprogramme während der Elternzeit bereit. 13 % der Arbeitgeber bieten Weiterbildung während der Elternzeit an.<sup>72</sup>

<sup>69</sup> [https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/karriere/arbeiten\\_bei\\_der\\_commerzbank/diversity\\_\\_\\_/v\\_ter\\_2/vaeter.html](https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/karriere/arbeiten_bei_der_commerzbank/diversity___/v_ter_2/vaeter.html); [http://www.vaeter.nrw.de/Vereinbarkeit\\_so\\_gehts/Vaeterfreundlicher\\_Arbeitsplatz/praxis-vaeternetzwerk-fokus-vaeter-bei-der-commerzbank/index.php](http://www.vaeter.nrw.de/Vereinbarkeit_so_gehts/Vaeterfreundlicher_Arbeitsplatz/praxis-vaeternetzwerk-fokus-vaeter-bei-der-commerzbank/index.php)

<sup>70</sup> Prognos, 2005.

<sup>71</sup> Böcklerimpuls, 2013.

<sup>72</sup> BMFSFJ, 2013.

## 2.4 Elternzeit und Elterngeld

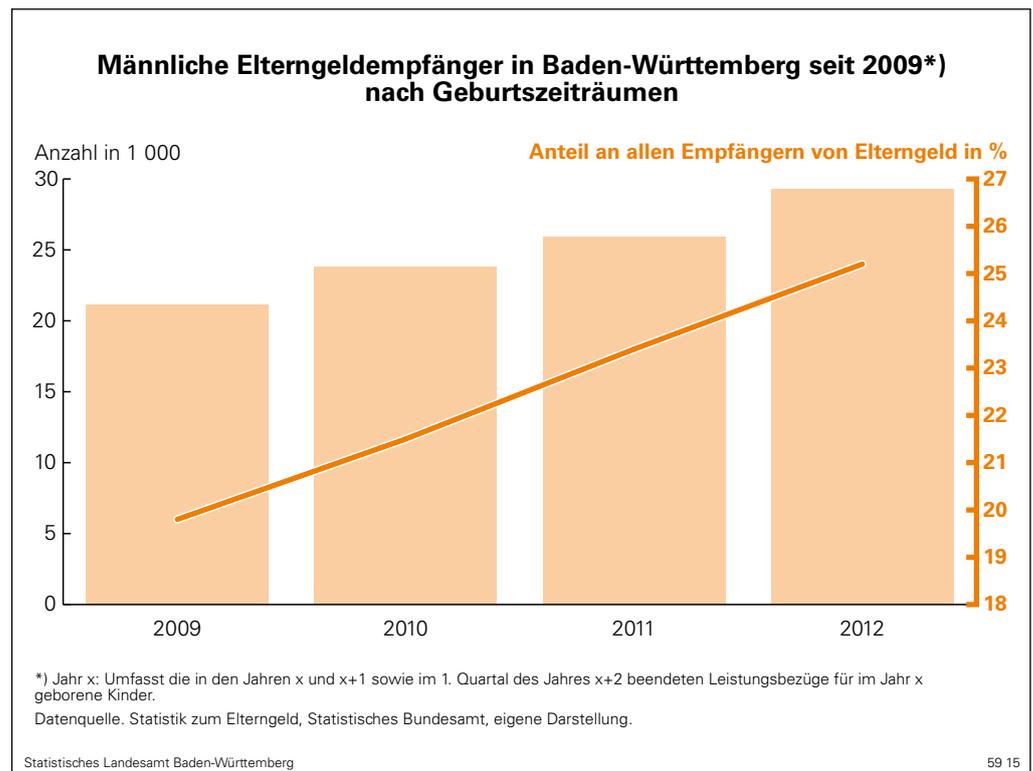
Das Erziehungsgeld als Vorgängermodell zum Elterngeld war so ausgestaltet, dass es vor allem Frauen angesprochen hat. Das Elterngeld verfolgt einen anderen Ansatz. Es ist explizit als Lohnersatzleistung angelegt und soll einen Anreiz für Mütter und Väter – die durch spezielle Vätermoate motiviert werden – bieten, sich in die Sorge und Betreuung ihres Kindes oder ihrer Kinder einzubringen.<sup>73</sup> Mit der Weiterentwicklung zum neuen ElterngeldPlus wird es einfacher für Mütter und Väter, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit zu vereinbaren. Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit führt zu einer längeren Nutzung des Elterngeldes. Der Elterngeldbezug wird damit flexibler und kann gleichberechtigt zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden.

### Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit

Die Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter ist auf knapp 30 %<sup>74</sup> im Jahr 2012 angestiegen. Es gibt allerdings deutliche regionale Unterschiede in der Inanspruchnahme. In Baden-Württemberg hatte 2012 knapp ein Drittel der Väter, deren Kind in diesem Jahr geboren wurde, vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch gemacht. Baden-Württemberg belegt damit bei der Inanspruchnahme Platz 5 im Ranking der Bundesländer. Der Anteil der Väter an allen Elterngeldempfangenden lag in Baden-Württemberg bei rund einem Viertel.

**Ein immer größerer Anteil Väter nimmt Elterngeld in Anspruch, allerdings bei sinkender Bezugsdauer.**

Schaubild 7



73 BMFSFJ, 2014.

74 Bezogen auf Väter, deren Kind in diesem Zeitraum geboren wurde.

Die große Mehrheit von rund 83 % der Väter bleibt 2 Monate - also die sogenannten „Vätermonate“ – zuhause. Rund 14 % nehmen das Elterngeld bis zu einem Jahr in Anspruch und etwas mehr als 3 % 1 Jahr oder länger. Im 2. Quartal 2009 entschieden sich 75 % der Väter für eine Bezugsdauer von 2 Monaten, inzwischen sind es fast 80 %. Die vier Flächenländer mit der höchsten Beteiligung (darunter auch Baden-Württemberg) haben gleichzeitig die kürzesten durchschnittlichen Bezugszeiten. Die durchschnittliche Bezugsdauer für Baden-Württemberg lag 2009 bei 3,3 Monaten, 2012 dagegen nur noch bei 2,8 Monaten. Deutschlandweit sank die Bezugsdauer im Durchschnitt von 3,5 auf 3,2 Monate.<sup>75</sup> Damit zeichnet sich ein Trend ab, dass mehr Väter das Elterngeld in Anspruch nehmen, es bei der Länge der Bezugsdauer aber eine rückläufige Entwicklung gibt.

### **Gründe für und gegen die Inanspruchnahme von Elterngeld**

Ob ein Vater sich für oder gegen die Inanspruchnahme von Elterngeld entscheidet, hängt auch von der persönlichen Lebenssituation ab. Das Elterngeld wird von Vätern überdurchschnittlich häufig in Anspruch genommen, wenn sie unbefristet beschäftigt sind und/oder wenn sie im öffentlichen Dienst tätig sind. Eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme trifft auch auf diejenigen zu, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren und auf Väter mit höheren Bildungsabschlüssen. In den Fällen, in denen die Ehefrau maßgeblich mit zum Haushaltseinkommen beiträgt, stellen relativ mehr Männer einen Elternzeitantrag. Eine längere Elternzeit nehmen Väter in nichtehelichen Partnerschaften. Väter tendieren öfter beim zweiten oder dritten Kind dazu, Elternzeit zu nehmen als beim ersten. Elternzeit bei Vätern findet man ebenfalls häufiger in Partnerschaften, in denen der Mann jünger ist als die Frau. Auch wenn die Eltern im großstädtischen Kontext leben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass der Vater Elternzeit beantragt. In gut situierten Familien gibt es eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter vor dem Hintergrund, dass Einkommensverluste leichter ausgeglichen werden können.<sup>76</sup> Väter über 35 Jahren nehmen überdurchschnittlich häufig eine längere Elternzeit.<sup>77</sup>

Neben den Rahmenbedingungen spielt die persönliche Motivation eine entscheidende Rolle. Männer mit hoher Familienorientierung und modernen Geschlechterrollenvorstellungen entschließen sich eher zur Inanspruchnahme von Elternzeit als andere. Die Motivation für Väter, sich für eine Inanspruchnahme zu entscheiden, ist zumeist, eine stärkere Bindung zu ihrem Kind aufzubauen. Sie streben aber in der Regel keine größere Beteiligung an der Hausarbeit an.<sup>78</sup>

**Wichtigster Grund für Väter, keine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, sind die finanziellen Einbußen.**

Wichtigster Grund dafür, keine Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist für Männer der finanzielle Aspekt. Zwei Drittel derjenigen, für die die Elternzeit keine Option ist, begründen das damit, dass die Familie auf ihr volles Gehalt angewiesen ist. Hier spielt der Gender Pay Gap eine große Rolle, Frauen erzielen im Durchschnitt ein niedrigeres Einkommen als Männer, daher ist eine Reduktion oder Unterbrechung der Berufstätigkeit bei ihnen leichter finanziell zu verkraften. Ein weiteres Drittel begründet den Verzicht mit betrieblichen Hindernissen oder der Angst vor beruflichen Nachteilen.<sup>79</sup>

75 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung 411/13: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13\\_411\\_22922.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13_411_22922.html)

76 Trappe, H., 2013.

77 Böcklerimpuls, 2014.

78 Böcklerimpuls, 2014.

79 Pollmann-Schult, M., 2014.

Nur rund die Hälfte der Männer glaubt, dass ihr Arbeitgeber Verständnis dafür hat, wenn ein Vater Elternzeit nimmt.<sup>80</sup> Viele Väter schildern außerdem, dass ihre Partnerin gerne selbst die Elternzeit in Anspruch nehmen wollte und sie deshalb nicht zum Zuge gekommen sind. Fast 30 % geben an, dass sie sich diese Aufgabe nicht zugetraut haben.<sup>81</sup>

### **Elternzeit als Beitrag zu mehr Gleichberechtigung?**

Inwieweit Elterngeld und Elternzeit zu einer gleichberechtigten Beteiligung an Haushalt und Sorge um das Kind in Familien beitragen, ist umstritten. Eine Untersuchung in Deutschland sieht positive Auswirkungen väterlicher Elternzeit auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung. Väter, die Elternzeit genommen haben, reduzieren ihre Arbeitszeit nach Rückkehr in den Beruf um durchschnittlich 4,5 Stunden pro Woche. Sie räumen der Familie höhere Priorität ein und verbringen in der Regel 1 Stunde pro Werktag mehr mit ihren Kindern. 46 % der Mütter bestätigen, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld zwischen Vater und Kind eine Beziehungsintensität erbracht hat, die sonst nicht entstanden wäre.<sup>82</sup> Das Engagement in der Hausarbeit erhöht sich durch die Inanspruchnahme von Elternzeit kaum. Hier helfen lediglich die Väter verstärkt mit, bei denen die Partnerin während ihrer Elternzeit erwerbstätig war.<sup>83</sup>

## **2.5 Politik für Väter in Baden-Württemberg**

### **Baden-Württemberg hat in verschiedenen Bereichen die Initiative ergriffen, um aktive Vaterschaft zu unterstützen.**

Baden-Württemberg hat in unterschiedlichen Bereichen die Initiative ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Männer zu erleichtern und aktive Vaterschaft zu unterstützen.

#### **Kompetenzzentrum**

Ein wichtiger Baustein, um das Thema Vereinbarkeit in den Fokus zu rücken und Arbeitgeber zu motivieren, entsprechende Maßnahmen umzusetzen, ist das „Kompetenzzentrum Baden-Württemberg“. Es informiert und vernetzt, qualifiziert und unterstützt seit 2008 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg Arbeitgeber im Land auf dem Weg zu einem zukunftsorientierten Personalmanagement.

Ein Anliegen ist es, Arbeitgebern aufzuzeigen, dass Work-Life-Balance nicht nur ein Frauenthema ist, sondern dass auch für Männer neue Modelle notwendig sind, die es ihnen ermöglichen, die Bedürfnisse des Berufs und der Familie besser als bisher zu vereinbaren.

Dabei ist die Unterstützung auf die Situation im jeweiligen Betrieb zugeschnitten – von ersten Ideen bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen. Das Kompetenzzentrum wendet sich insbesondere an den öffentlichen Dienst, ist aber auch Ansprechpartner für Unternehmen der freien Wirtschaft. Das Kompetenzzentrum bietet Beratung und Prozessbegleitung, Qualifizierung für Führungs- und Fachkräfte, Verfahren zur Beteiligung der Mitarbeitenden, Tagungen und kompakte Workshop-Formate, regionale und überregionale Vernetzung sowie Öffentlichkeitsarbeit und ein Internetportal. Allein in den letzten 2 Jahren konnten rund 4 000 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei Arbeitgebern erreicht werden.

80 Bei den Frauen rechnen drei Viertel mit dem Verständnis ihres Arbeitgebers.

81 IfD Allensbach, 2013.

82 BMFSFJ, 2011.

83 Böcklerimpuls, 2014.

An dem bisherigen Erfolg des Kompetenzzentrums soll auch weiterhin angeknüpft und das Angebot erweitert werden. Künftig wird das Kompetenzzentrum Arbeitgeber des Öffentlichen Sektors darin unterstützen, dass die personelle und kulturelle Vielfalt des Geschäftsumfeldes sich stärker in der Beschäftigtenstruktur widerspiegelt. Um mehr Vielfalt (Diversity) in der Landesverwaltung zu fördern, wird das Thema Diversity stärkere Berücksichtigung in den Beratungsprozessen des Kompetenzzentrums finden. Unter Beteiligung von Expertinnen und Experten der verschiedenen Diversity-Dimensionen (zum Beispiel sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, Migration, Religion, Geschlecht) werden effiziente Strategien und Instrumente für ein verbessertes Diversity-Management entwickelt und angewandt.

### **Haushaltsnahe Dienstleistungen**

Vor allem in der Haupterwerbsphase sind Eltern mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert: zu Erwerbstätigkeit, Partnerschaft und der Versorgung und Erziehung von Kindern kommt häufig noch die Pflege von älteren Angehörigen hinzu. Haushaltsnahe Dienstleistungen können wesentlich dazu beitragen, zeitliche Entlastung für Familien zu schaffen. Jeder fünfte Mann wünscht sich eine entsprechende Unterstützung. Denn trotz ihrer entlastenden Funktion nutzen laut Befragungsergebnissen nur 16 % der Mütter und Väter im Alter zwischen 25 und 60 Jahren kostenpflichtige haushaltsnahe Dienstleistungen. Das Potenzial zur Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen liegt bei Familien mehr als doppelt so hoch wie die aktuelle Inanspruchnahme.<sup>84</sup> Aus diesem Grund hat das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg im Herbst 2014 ein Projekt initiiert, das darauf abzielt, durch die Entwicklung eines Informationsportals die Hürden für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen zu reduzieren, die Markttransparenz zu fördern und den Informationsstand der Haushalte zu verbessern. Netzwerke und Kooperationen in diesem Bereich werden gefördert und Erfahrungen aus anderen Bundesländern und europäischen Staaten dargestellt.<sup>85</sup>

### **Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen**

Erstmals wurde für Baden-Württemberg ein eigener Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern erstellt. Er informiert, dokumentiert und zeigt die Ergebnisse bisheriger Gleichstellungspolitik.<sup>86</sup> Es werden die Bereiche Partizipation, schulische Bildung, Arbeit und Sicherung des Lebensunterhalts sowie Lebenswelt von Frauen und Männern dargestellt. Neben den bekannten Feldern der Benachteiligung von Frauen – wie beispielsweise der Besetzung von Führungsgremien – werden auch Bereiche aufgezeigt, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind. Das sind beispielsweise Arbeitsfelder wie Kindergarten oder Grundschule.

### **Ausbau der Kinderbetreuungsangebote**

Wenn der Nachwuchs gut betreut wird, können Mütter und Väter mit gutem Gefühl einer Berufstätigkeit nachgehen. Daher ist der Ausbau der Kinderbetreuung seit Jahren ein Schwerpunkt der Landesregierung. Gute Bildungs- und Betreuungsangebote leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit, sondern unterstützen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.<sup>87</sup> Im Frühjahr 2014 gingen in

84 Wippermann, C., 2011.

85 FamilienForschung Baden-Württemberg, 2014.

86 [http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/veroeffentl/900313001\\_01.pdf](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/veroeffentl/900313001_01.pdf)

87 Die nächste Ausgabe des Reports setzt mit dem Themenkomplex „Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern in den ersten Lebensjahren“ auseinander.

Baden-Württemberg über 400 000 Kinder im Alter zwischen 0 und 14 Jahren in eine Kindertageseinrichtung. Davon waren gut 66 000 Kinder unter 3 Jahren, rund 307 300 Nichtschulkinder im Alter zwischen 3 und unter 7 Jahren und rund 28 900 Schulkinder bis unter 14 Jahren. Besonders hervorzuheben ist der Anstieg der Anzahl der Kinder unter 3 Jahren, die eine Kindertageseinrichtung besuchen. Ihr Anteil hat sich seit 2006 mehr als verdreifacht. Zusätzlich wurden rund 20 600 Kinder, davon rund 10 300 Kinder unter 3 Jahren, in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Umgerechnet in Betreuungsquoten besuchten damit rund 28% der unter 3-jährigen Kinder eine Kindertagesbetreuung. Bei den 3- bis 5-jährigen lag der Anteil bei rund 95 %.<sup>88</sup>

Ein wichtiges Augenmerk liegt auch auf der Sicherung und Verbesserung der Qualität in der Kindertagesbetreuung. Nach einer aktuellen Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes<sup>89</sup> haben baden-württembergische Kindertageseinrichtungen bundesweit den besten Personalschlüssel. Danach ist in Kita-Gruppen mit Kindern von unter 3 Jahren im Schnitt eine Fachkraft für 3,1 Kinder verantwortlich. Das entspricht auch den Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung im Ländermonitor „Frühkindliche Bildungssysteme“ aus dem Jahr 2014. Mit diesem Betreuungsverhältnis liegt Baden-Württemberg deutlich über dem Bundesschnitt von 1 zu 4,4.

### **Landesprogramm STÄRKE**<sup>90</sup>

Das Landesprogramm STÄRKE besteht mit Modifikationen seit 2008 und wird vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg finanziert. Seit September 2008 sind jährlich Fördermittel von 4 Mill. Euro in das Programm geflossen.<sup>91</sup> Ziel ist es, ein Netz an bedarfsgerechten und hochwertigen Familienbildungsangeboten zur Verfügung zu stellen. Damit wird auf veränderte Anforderungen an Eltern reagiert, die sich neuen Erwartungshaltungen gegenübersehen wie beispielsweise durch den Beruf, den Anspruch, die Kinder optimal zu fördern oder den Wunsch, die passenden Rollenmodelle für die eigene Partnerschaft zu finden. Diese Anforderungen betreffen Mütter und Väter gleichermaßen.

Das Landesprogramm wurde evaluiert und 2014 neu aufgestellt. Neben der Fokussierung der Fördermittel auf Familien mit einem finanziellen Unterstützungsbedarf sowie solche in besonderen Lebenssituationen wurde als ein neues Ziel auch die stärkere Einbindung von Vätern in die Familienbildung formuliert. Nicht zuletzt um dieses Ziel besser zu erreichen, wurden Familienbildungsfreizeiten sowie Offene Treffs neu ins Programm genommen.

88 Statistisches Bundesamt, 2014, [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKinder-tagespflege5225402147004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKinder-tagespflege5225402147004.pdf?__blob=publicationFile)

89 [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertageseinrichtungenPersonalschlues-sel5225409149004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertageseinrichtungenPersonalschlues-sel5225409149004.pdf?__blob=publicationFile)

90 <http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/menschen/familie/eltern-und-familienbildung/landesprogramm-staerke/>

91 2008: 1,5 Millionen.

### 3. Aspekte der Vaterschaft im europäischen Vergleich

In den meisten europäischen Ländern haben sich bei Männern auf der Einstellungsebene egalitäre Rollenvorstellungen überwiegend durchgesetzt. Überdurchschnittlich oft und besonders weitgehend ist das Verständnis von Gleichberechtigung in den nordischen Ländern. In fast allen europäischen Ländern sind Menschen in gehobenen Bildungsschichten überdurchschnittlich von egalitären Rollenvorstellungen überzeugt. Auch junge Menschen wenden sich deutlich häufiger von traditionellen Rollenmustern ab als ältere. Je nach Staat finden sich mehr oder weniger starke Abweichungen zwischen den gewünschten Modellen der Arbeitsteilung in den Familien und den real verwirklichten Modellen. Ob und wie die Umsetzung egalitärer Rollenmodelle verwirklicht wird, ist abhängig von den Erfordernissen der Arbeitswelt in den jeweiligen Ländern, den strukturellen Rahmenbedingungen und den unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Systemen.<sup>92</sup>

#### **Beteiligung von Vätern an der Haus- und Familienarbeit**

Es gibt verschiedene Muster in Europa zur Beteiligung von Vätern an der Haus- und Familienarbeit. In einer Reihe südeuropäischer Länder wie beispielsweise Griechenland oder Zypern, aber auch in Rumänien, Bulgarien oder Polen findet man im Vergleich eine geringe Beteiligung. Der Anteil der von Vätern erledigten Aufgaben liegt bei etwa 20 % der gesamten Haus- und Familienarbeit oder darunter. Ein anderes Bild zeigt sich für die nordeuropäischen Länder. Hier ist eine gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter an der Haus- und Familienarbeit selbstverständlicher. Das findet seinen Ausdruck darin, dass rund 40 % der im Rahmen der Haus- und Familienarbeit anfallenden Aufgaben von Vätern übernommen werden. In Deutschland wird etwa ein Viertel dieser Arbeiten von Männern erledigt, das ergibt einen Platz im unteren Mittelfeld.<sup>93</sup>

#### **Nordeuropäische Väter sind stärker an der Haus- und Familienarbeit beteiligt.**

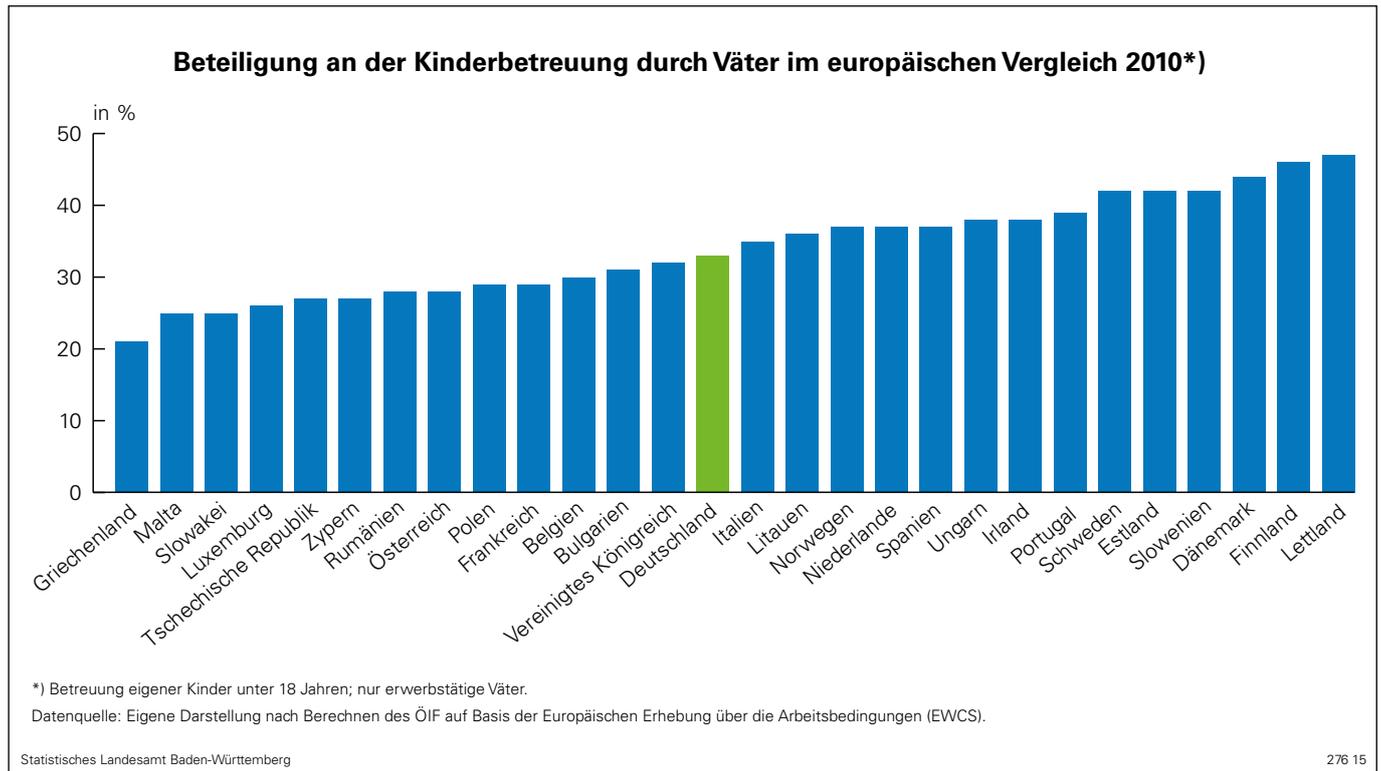
Betrachtet man alleinig das Engagement in Tätigkeiten, die die Erziehung, Betreuung und Sorge um die Kinder betreffen, ist die Beteiligung der Väter höher als bei Haus- und Familienarbeit insgesamt. Auch hier ist in den nordischen Staaten wieder die stärkste Beteiligung von Vätern zu finden. Über 40 % der Betreuungs- und Sorgeaufgaben werden dort von den Vätern übernommen. Am unteren Ende der Skala mit einer geringeren Aufgabenübernahme durch die Väter stehen Österreich, Malta, Rumänien, Griechenland, Tschechien und Frankreich. In diesen Ländern entfallen keine 30 % der Betreuungs- und Sorgeanteile auf den männlichen Elternteil. In Deutschland liegt der Beteiligungsgrad knapp über 30 %.<sup>94</sup>

92 Bergmann, N., Scambor, E., 2014.

93 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

94 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

Schaubild 8



### Erwerbsarbeitsmodelle nach der Familiengründung

In fast allen EU-Ländern sinken bei den Frauen nach der Familiengründung die Erwerbstätigenquoten ab. Im Durchschnitt liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern rund 10 % unter der von kinderlosen Frauen. Besonders groß sind die Unterschiede in Tschechien, Deutschland, Spanien, Luxemburg, Ungarn, Malta und Großbritannien. Gering sind sie dagegen in Belgien, Litauen, Portugal und Lettland. Bei den Männern dagegen ist die Erwerbsquote von Familienvätern im Durchschnitt um rund 8 % höher als bei kinderlosen Männern. Eine besonders große Differenz besteht in Belgien, Frankreich, Litauen, Polen, Slowenien und Finnland. Geringer als der Durchschnitt sind dagegen die Unterschiede in Bulgarien, Luxemburg, Ungarn, Österreich und Rumänien.<sup>95</sup> Deutschland liegt mit rund 9 % etwa im Durchschnitt.

Das Modell, dass beide Elternteile nach der Familiengründung Vollzeit erwerbstätig sind, ist in einer Reihe von europäischen Ländern vorherrschend. Das ist zum einen in den nordeuropäischen Ländern der Fall. Dort geht die Vollzeiterwerbstätigkeit beider Eltern mit einer hohen Beteiligung der Väter in der Haus- und Familienarbeit einher. Daraus kann geschlossen werden, dass in den Familien in vielen Fällen eine weitgehend egalitäre Rollenteilung gelebt wird. In Ländern wie Rumänien, Polen oder der Slowakei arbeiten ebenfalls in einer großen Anzahl Familien Mutter und Vater Vollzeit. Gleichzeitig ist hier aber die Beteiligung des Mannes an der Haus- und Familienarbeit vergleichsweise niedrig. Hier geht es den Familien vermutlich nicht um die Verwirkli-

95 Eurostat, 2009.

chung einer gleichberechtigten Rollenverteilung, sondern die Vollzeitberufstätigkeit ist zur Existenzsicherung der Familie notwendig.<sup>96</sup>

In Deutschland findet sich die Konstellation, dass der Mann der Hauptverdiener ist und die Frau eine Teilzeittätigkeit ausübt,<sup>97</sup> am häufigsten. Dieses Modell kommt auch in Österreich, den Niederlanden, Luxemburg oder Belgien oft vor. Von den Niederlanden abgesehen, sind in all diesen Ländern die Väter im Hinblick auf ihre Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit nicht überdurchschnittlich engagiert.<sup>98</sup>

In dieser Aufteilung der Erwerbsarbeit spiegelt sich auch die Teilzeitkultur der jeweiligen Länder wider. In vielen Ländern innerhalb der Europäischen Union beträgt die Teilzeitquote 2 % oder weniger. Hohe Teilzeitquoten haben Länder wie die Niederlande, die Schweiz, Großbritannien, Deutschland oder Österreich. Allerdings bezieht sich Teilzeit hier vorwiegend auf Frauenerwerbstätigkeit. Deutschland liegt mit einer Teilzeitquote bei Frauen von fast 50 % deutlich über dem EU-27-Schnitt von unter 30 %. Eine vergleichsweise hohe Teilzeitquote bei Männern haben vor allem die Niederlande mit über einem Viertel teilzeiterwerbstätiger Männer.<sup>99</sup>

Das sogenannte Ernährermodell mit einer klaren Rollenteilung – der Mann geht einer Erwerbstätigkeit nach, die Frau ist für Haus und Familie zuständig – ist in vielen Ländern Südeuropas wie Griechenland, Spanien oder Italien das am häufigsten realisierte Muster.<sup>100</sup>

Was für Deutschland auffällt, ist, dass es einen großen Unterschied in den Erwerbsmustern von Familien mit Kindern und kinderlosen Paaren gibt. Ähnlich große Differenzen zeigen sich in Luxemburg, Österreich oder Großbritannien. In Ländern wie Bulgarien, Lettland, Polen, Portugal, Schweden oder Finnland finden wir diese starke Ausdifferenzierung der Erwerbsmuster zwischen Familien und Kinderlosen dagegen nicht.<sup>101</sup>

96 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

97 Siehe ausführlich Kapitel 2.1.

98 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

99 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

100 Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E., 2014.

101 Eurostat 2009.

## Literatur

- Allmendinger, J.: Brigitte-Studie – Frauen auf dem Sprung, Das Update 2013, in: Brigitte Heft 20/2013.
- Baronsky, A., Gerlach, I., Schneider, A. K.: Väter in der Familienpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 40/2012.
- Baumgarten, D. (Nicht) Vater werden und (Nicht) Vater sein heute, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 40/2012.
- Bergmann, N., Scambor, C., Scambor, E.: Bewegung im Geschlechterverhältnis? – Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich, Wien 2014.
- Bergmann, N., Scambor, E.: Bewegung im Geschlechterverhältnis, in: Beziehungsweise, 01/2014.
- Bertelsmann Stiftung, Deutsches Jugendinstitut: Wege in die Vaterschaft: Vaterschaftskonzepte junger Männer, 2008.
- BMFSFJ: Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellung und Verhalten, Berlin 2014.
- BMFSFJ: Dossier Müttererwerbstätigkeit – Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012, Berlin 2014.
- BMFSFJ: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013, Berlin 2013.
- BMFSFJ: Familienbewußte Personalpolitik für Väter – so funktioniert’s, Berlin 2013.
- BMFSFJ: Monitor Familienforschung 2012, Berlin 2012.
- BMFSFJ: Vaterschaft und Elternzeit, Berlin 2011.
- Böcklerimpuls: Setzt er länger aus, steigt sie schneller ein, 2/2014.
- Böcklerimpuls: Weniger Führungskräfte arbeiten Teilzeit, 8/2013.
- Böcklerimpuls: West-Müttern bleibt oft nur Teilzeit, 3/2013.
- Böcklerimpuls: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Was im Norden besser läuft, 2/2013.
- Brand, O., Rudolph, C.: Auf zu neuen Ufern? Geschlechterleitbilder im Wandel, in: WSI-Mitteilungen 2/2014.
- Bujard, M.: Elterngeld und Elternzeit in Deutschland: Ziele, Diskurse und Wirkungen, in: Zeitschrift für Familienforschung 2/2013.
- Bundeszentrale für politische Bildung: Mannsbilder, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 40/2012.

- Eltern: Wenn Eltern die Wahl haben, Studie der Zeitschrift Eltern 2013.
  - Eurostat: Reconciliation between work, private and family life in the European Union, European Communities, Luxembourg 2009.
  - Gender Mainstreaming, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter, Tagungsdokumentation 2004.
  - Glogger-Tippelt, G.: Die Bedeutung des Vaters in der frühen Kindheit, in: BMFSFJ: Vaterschaft und Elternzeit, Berlin 2011.
  - Heindel, K.: Der Vater als Teil der Familientriade, in: Frühe Kindheit 1/09.
  - Holst, E.: Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, in: Wochenbericht des DIW Berlin 25/2009.
  - Institut für Demoskopie Allensbach: Der Mann 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Allensbach 2013.
  - Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2013, Allensbach 2013.
  - Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2012, Allensbach 2012.
  - Jianghong, L. u. a.: Mothers' and Fathers' Work Hours, Child Gender and Behavior in middle Childhood, in: Journal of Marriage and Family 75, 02/2013.
  - Jurczyk, K., Lange, A.: Vaterwerden und Vatersein heute, Gütersloh 2009.
  - Klenner, C., Pfahl, S.: Über Teilzeit hinaus, Berlin 2008.
  - Kreyenfeld, M., Krapf, S.: Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern, in: Bundeszentrale für politische Bildung, Datenreport 2013, Bonn 2013.
  - Krok, I.: Wann und wie viele und überhaupt, in: Frühe Kindheit 1/09.
  - Maywald, J.: „Der Einsatz des Vaters im Alltag erweitert die Erfahrungs- und Lernchancen für das Kind“, Gespräch mit Prof. Wassilios E. Fthenakis, in: Frühe Kindheit, 1/09.
  - Meuwly, N., Wilhelm, P., Eicher, V., Perrez, M.: Welchen Einfluss hat die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung auf Partnerschaftskonflikte und Partnerschaftszufriedenheit bei berufstätigen Paaren?, in: Zeitschrift für Familienforschung, Heft 01/2011.
  - Mühling, T., Rost, H.: Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Opladen 2007.
  - Müller, K.-U., Neumann, M., Wrohlich, K.: Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten der Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Hans-Böckler-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2014.

- Neumann, B., Baisch, V.: Wozu sind Väter überhaupt gut? in: Frühe Kindheit 1/09.
- Pollmann-Schult, M., Wagner, M.: Vaterschaft im Kontext – Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst; WZB-Mitteilungen 143, März 2014.
- Pollmann-Schult, M.: Wenn Männer Väter werden – Über die Auswirkungen auf Freizeit, Lebenszufriedenheit und familiäre Beziehungen, in: Zeitschrift für Familienforschung 3/2010.
- Possinger, J.: Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf – eine Analyse betrieblicher Hindernisse, BGSS Working Paper Series 1/2010.
- Prognos AG: Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele, Basel 2005.
- Rauschenbach, T.: Wege in die Vaterschaft – Ergebnisse einer Befragung junger Männer, Vortragsunterlagen 2008.
- Simak, L.: Männer im Spagat zwischen Beruf und Familie? Eine Zielgruppe fordert Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalverantwortliche, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 8/2013.
- Thomä, D.: Der Vater – ein Meister der Kniebeuge, in: Frühe Kindheit 1/09.
- Trappe, H.: Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger der Gleichstellung, in: Zeitschrift für Familienforschung 2/2013.
- Wengler, A., Trappe, H., Schmitt, C.: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft 127, Wiesbaden 2008.
- Wippermann, C.: Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. Untersuchung des DELTA-Instituts für das BMFSFJ, Berlin 2011.
- Väter gGmbH: Trendstudie Moderne Väter, Hamburg 2012.
- Verdi: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter? Hannover 2004.
- Volz; R., Zulehner, P. M.: Männer in Bewegung, – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, Berlin 2009.
- Vorwerk & Co. KG: Familienstudie 2013, Wuppertal 2013.
- Werneck, H., Beham, M., Palz D. (Hg.): Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf, Gießen 2006.
- Wirth, H., Tölke, A.: Familie und Beruf in Ostdeutschland häufiger unter einem Hut, in: Böcklerimpuls 9/2013.

- Zerle, C.: Vielfältige Vaterschaftskonzepte: die Vorstellungen junger Männer vom Vatersein, in: Frühe Kindheit 1/09.
- Zerle, C., Krok, I.: Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft, Gütersloh 2008.

## Impressum

Der Report „Familien in Baden-Württemberg“ erscheint im Rahmen der Familienberichterstattung vierteljährlich als Online-Publikation. Er enthält aktuelle Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu verschiedenen Familienthemen und kann unter [www.fafo-bw.de/Familien\\_in\\_BW](http://www.fafo-bw.de/Familien_in_BW) kostenlos abonniert werden

### Herausgeber

---

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Schellingstr. 15  
70174 Stuttgart

Tel.: 0711-123-0  
Fax: 0711-123-3999  
Internet: [www.sozialministerium-bw.de](http://www.sozialministerium-bw.de)

### Redaktion

---

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg

Erich Stutzer, Heike Lipinski  
Böblinger Straße 68  
70199 Stuttgart

Tel.: 0711-641-2956  
Fax: 0711-641-2444  
Internet: [www.fafo-bw.de](http://www.fafo-bw.de)

### Layout und Umsetzung

---

Claudia Busch, Brigitte Fölker, Jeannette Hartmann

### Copyright-Hinweise

---

@ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2015

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise über elektronische Systeme / Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Fotonachweis Titelbild: Bildagentur: thinkstock.de, Fotografin: Olesia Bilkei