



Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem Familienorientierte Männer im betrieblichen Kontext

- Zusammenfassung der Ergebnisse der Pilotstudie -

Nach der letzten großen Männerstudie in der Bundesrepublik Deutschland können rund ein Fünftel der bundesdeutschen Männer als sogenannte „Neue Männer“ bezeichnet werden. Neue Männer weisen eine geringere Berufsorientierung auf, besitzen eine partnerschaftliche Einstellung zur Aufteilung von Haus- und Familienarbeit, unterstützen die Berufstätigkeit ihrer Partnerin und wollen vor allem ein aktiver Vater sein.¹ Diese Ergebnisse werden von der jüngst vorgelegten Männerstudie in Österreich, der derselbe Fragebogen zugrunde lag, bestätigt, wobei sogar eine Zunahme des Anteils neuer Männer im Verlauf der letzten zehn Jahre postuliert wird.²

Gefragt nach ihrer Zufriedenheit mit der Zeitverwendung meinen 44% der Männer mit Kindern in der aktuellen Zeitbudgetstudie des Statistischen Bundesamtes, sie verwenden zu viel Zeit für ihren Beruf.³ FTHENAKIS und MINSSEL zeigen in ihrer Untersuchung zur Rolle der Vaterschaft, dass sich nur noch knapp ein Drittel der befragten Männer als Familien-Ernährer begreift, sieben Zehntel dagegen als Erzieher, der mehr Zeit mit seinem Kind verbringen möchte.⁴

Blockaden für mehr Familienorientierung bei Männern

Diesen Zahlen, die eine gewisse Offenheit von Männern gegenüber einem größeren zeitlichen Engagement in der Haus- und Familienarbeit nahe legen, steht gegenüber, dass in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig nur 5% der Väter Elternzeit in Anspruch nehmen.⁵ Als mögliche Gründe für diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit werden seit einiger Zeit in der Männerforschung genannt:

- die Ausgestaltung der familienpolitischen Angebote,
- traditionelle Geschlechterbilder und -rollen,
- Blockaden auf betrieblicher Ebene.⁶

In Hinblick auf bestehende Hindernisse auf betrieblicher Ebene wird bislang in keiner der vorliegenden Studien explizit auf die Rolle der Personalvertretungen bei der Umsetzung des Wunsches nach familienorientierter Arbeitszeit seitens männlicher Beschäftigter eingegangen. Somit bleibt unklar, ob und auf welche Weise Personalvertretungen die Vereinbarkeit von

¹ ZULEHNER, Paul M. / VOLZ, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Herausgegeben von der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands, Ostfildern: Schwabenverlag

² ZULEHNER, Paul (Hrsg.)(2003): MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung. Im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Ostfildern: Schwabenverlag

³ Statistisches Bundesamt / BMFSFJ (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001 / 02, Wiesbaden

⁴ FTHENAKIS, Wassilios / MINSSEL, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie, Schriftenreihe des Bundesmi-

nisteriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Band 213, Stuttgart: Kohlhammer

⁵ BMFSFJ 2004: Bericht zur Elternzeit - Zusammenfassung, Berlin

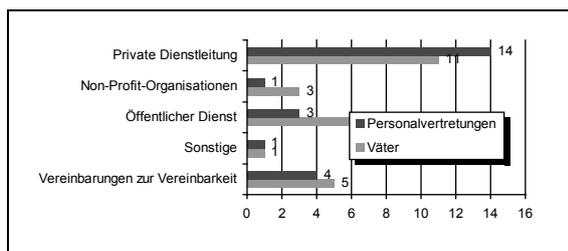
⁶ Vgl. beispielsweise: STRÜMPFEL, Burkhard / PRENZEL, Wolfgang / SCHOLZ, Joachim / HOFF, Andreas (1988): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern, Berlin: edition sigma; VASKOVICS, Laszlo A. / ROST, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart / Berlin: Kohlhammer; s.a. SCHNACK, Dieter/ GESTERKAMP, Thomas (1998): Hauptsache Arbeit – Männer zwischen Familie und Beruf, Reinbek: Rowohlt

Familie und Beruf für Väter auf betrieblicher Ebene unterstützen und auch entsprechende Angebote initiieren könnten.

„Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ - Die Pilotstudie

Unsere Untersuchung zielte von daher auf zwei Personenkreise ab: Zum einen sollten die subjektiven Bedürfnisse und Problemsichten familienorientierter Männer hinsichtlich einer Unterstützung auf betrieblicher Ebene sowie ihre Deutungs- und Verarbeitungsmuster eines bestehenden Vereinbarkeitsproblems rekonstruiert werden. Zum anderen sollte erfasst werden, ob und in welcher Weise das Vereinbarkeitsthema auf Seiten der Personalvertretungen Relevanz besitzt.

Pilotstudie: „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ - Herkunft der InterviewpartnerInnen



Hierzu wurden offene, leitfadengestützte Interviews mit 21 familienorientierten Männern und 19 Betriebs-/Personalräten in privaten und öffentlichen Dienstleistungsunternehmen durchgeführt. Um herauszufinden, ob das Vorhandensein von familienfreundlichen Maßnahmen Auswirkungen auf die Relevanz der Vereinbarkeitsfrage bei Männern hat, wurden neun Betriebe ausgewählt, in welchen Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden sind.

Ausgehend von diesem Untersuchungsdesign zeigt die Befragung der Männer folgende Ergebnisse:

- Hauptmotive bei den Männern für eine stärkere Familienorientierung: Oft besteht eine gewisse Unzufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation in Kombination mit einer beruflich erfolgreichen Partnerin, ferner zeigt sich häufig eine partnerschaftliche Orientierung im Hinblick auf die Aufteilung der Haus- und Familienarbeit. Schließlich

erweist sich die Prägung durch die Herkunftsfamilie als bedeutsam, verbunden etwa mit dem Wunsch, es anders zu machen als der eigene - meist abwesende - Vater.

- Der formale Aushandlungsprozess zur Umsetzung eines familienorientierten Arbeitszeit-Arrangements verlief in den meisten Fällen problemlos. Dies auch nicht zuletzt, weil der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung oder Elternzeit der Arbeitgeberseite durchaus entgegen kam, um Personalkosten zu sparen. Schwierigkeiten gab es dort, wo der Antrag seitens des Mannes unverhofft kam und es auf Arbeitgeberseite Schwierigkeiten gab, adäquaten Ersatz zu finden.
- Die Reaktionen des betrieblichen Umfeldes auf einen Mann in familienorientierter Teilzeit werden im Gegensatz zur formalen Durchsetzung des Anliegens von den weitaus meisten Interviewpartnern als problematisch geschildert. Die Reaktionen reichen von Unverständnis und Vorurteilen bis hin zu offener Diskriminierung und Marginalisierung. Fast einhellig wird ein tendenziell konservatives Klima beklagt, das mit einem Mangel an Akzeptanz für eine Reduzierung der Arbeitszeit zu Gunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergeht. Dieses Klima zeigt sich ironischer Weise auch in Betrieben, die ausdrücklich für Teilzeitmodelle zum Zweck einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werben. Die Arbeitszeitreduzierung wird als unsolidarische Zumutung interpretiert, der Mann in Teilzeit gilt gleichsam als arbeitsscheu. Familiäre Verpflichtungen werden nicht wirklich als legitimer Grund anerkannt, das berufliche Engagement für eine gewisse Zeit zu bremsen bzw. die Bedeutung der Berufsarbeit zu relativieren. Die Väter fühlen sich unter einem permanenten Rechtfertigungsdruck, wenn sie beispielsweise pünktlich den Betrieb verlassen, da die Kinder rechtzeitig aus dem Hort oder Kindergarten abgeholt werden müssen. Zusätzlich zu den vielfach negativen Reaktionen durch Kollegen und direkte Vorgesetzte beklagen viele Interviewpartner den Effekt der Arbeitsverdichtung.
- Die Bedeutung von Betriebsrat oder Personalrat sowohl hinsichtlich der Information der Männer als auch im Pro-

zess der Aushandlung ist marginal, die Erwartungen der Interviewpartner hinsichtlich einer Hilfestellung durch den Betriebsrat sind gering. In einigen wenigen Fällen hilft der Betriebs- oder Personalrat bei der Abfassung des neuen Vertrages, in aller Regel aber hat der Betriebs- oder Personalrat für die Männer wenig Bedeutung. Die Männer erledigen eher alles im Alleingang: sie informieren sich im Vorfeld selbst im Familien-, Kollegen- oder Freundeskreis und sie wenden sich mit ihrem Anliegen direkt an den Vorgesetzten.

- Die Bewertung des zeitweiligen Ausstiegs aus der Vollerwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme familialer Verpflichtungen fällt recht einmütig aus: Die weitaus meisten Männer bewerten die aktive Vaterschaft, die Familienarbeit und auch die veränderte Prioritätensetzung sehr positiv und die Konsequenzen hinsichtlich der beruflichen Karriere negativ. Die Männer, die durch die Inanspruchnahme von Elternzeit zeitlich begrenzt die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, erleben diese Zeit als wertvolle Erfahrung. Einige Männer deuten die Elternzeit auch unter berufsbezogenen Aspekten positiv, sie erleben, dass sie durch die Kindererziehung an sogenannten ‚soft skills‘, an weichen Qualifikationen hinzugewonnen hätten.

Die Befragung der Betriebs- und Personalräte hat die folgenden Ergebnisse:

In den meisten Fällen hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Arbeit von Betriebs- und Personalrat kaum einen oder nur einen geringen Stellenwert. Das Unterthema Männer und Vereinbarkeit ist dann nochmals nachrangig. Als zentrale Handlungsfelder der Betriebsratsarbeit werden fast durchgängig Personalabbau verbunden mit betrieblichen Umstrukturierungen genannt. Angesichts dieser Probleme erachten viele Betriebs- und Personalräte das Vereinbarkeitsthema explizit als „Luxusthema“.

- Gute Voraussetzungen für eine größere Relevanz des Themas sind vergleichsweise hohe Beschäftigtenzahlen (um die 1000 Beschäftigte). Bedeutsam ist ferner das Selbstverständnis und der Politikstil der Personalvertretung. Versteht sie sich eher als Co-Management und pflegt sie einen kon-

sensorientierten Politikstil, erhält das Vereinbarkeitsthema eher einen nachrangigen Stellenwert. Denn man will den Chef ja nicht mit unwichtigen Themen belästigen. Das Gegenstück zu diesem Selbstverständnis bildet ein eher „aktiv-kämpferischer“ Politikstil. Hier betreiben die Personalvertreter, wenn es sein muss, einen konfrontativen Kurs, sie machen aktiv Vorschläge, intervenieren nicht nur in Einzelfällen, sondern streben darüber hinaus kollektive Regelungen an und sie scheuen zur Durchsetzung ihrer Politik zum Teil auch nicht vor spektakulären Aktionen zurück. Bei Betriebs- und Personalräten dieses Typs ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchweg ein relevantes Thema und wird kontinuierlich mitbearbeitet.

- Eine Schwierigkeit, die von den meisten Personal- und Betriebsräten benannt wird, besteht darin, den (meist weiblichen) Rückkehrer/innen aus der Elternzeit einen ihren Bedürfnissen entsprechenden Teilzeitarbeitsplatz zu geben. Hier ergibt sich für die Unternehmen die Möglichkeit zum Personalabbau, da zum Teil keine Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden oder keine zu den (meist von Frauen) gewünschten Zeiten - vor allem am Vormittag. Dies führt häufig zum Aufhebungsvertrag. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, Eltern oder allein Erziehenden auf Dauer gestellte günstigere, familienfreundliche Arbeitszeiten zu gewähren
- Nach Einschätzung der befragten Personal- und Betriebsräte besteht eine grundlegende Schwierigkeit für eine stärkere Inanspruchnahme von Elternzeit oder familienorientierten Arbeitszeit-Modellen durch Männer in der nach wie vor stark ausgeprägten Anwesenheitskultur und der Vollzeitmentalität. Für viele direkte Vorgesetzte ist es noch immer selbstverständlich, dass die (männlichen) Mitarbeiter jederzeit vor Ort erreichbar sind. Die Beurteilung eines Mitarbeiters als hoch motiviert, sei immer noch gekoppelt an kontinuierliche Präsenz am Arbeitsplatz.
- Von einigen Personalvertretungen wird das Potenzial der an Teilzeit oder Elternzeit interessierten Männer weit höher eingeschätzt, als die Anzahl derer, die solche Möglichkeiten bislang

nutzt. Ein Problem schafften sich die Männer dann allerdings selbst, denn sie seien in ihrer Mehrheit „beratungsresistent“. Das heißt, Männer nutzen nur im geringen Maße Beratungsmöglichkeiten durch den Betriebsrat, sie scheinen zu glauben, sie müssten alles allein regeln.

Neue Männer - aktive Väter. Was ist zu tun?

Aus den Ergebnissen unserer Untersuchung in den Unternehmen lassen sich folgende Handlungsempfehlungen für eine Stärkung der Familienorientierung von Männern ableiten:

- Zunächst erscheint eine weitere Sensibilisierung der Betriebs- und Personalräte für das Thema allgemein und insbesondere für die Vereinbarkeitswünsche von Männern im Besonderen erforderlich. Dabei ist es von großer Bedeutung, familienorientierte Personalpolitik als Querschnittsthema von Personalpolitik überhaupt darzustellen. Nur so kann es gelingen, das Thema als integralen Ansatz auch in die Gestaltung von betrieblichen Umstrukturierungsprozessen positiv einzubringen. Hier müsste von Seiten der Gewerkschaften noch stärker der betriebswirtschaftliche Nutzen einer familienorientierten Personalpolitik herausgestellt werden.
- Eine stärkere Familienorientierung von Männern wird aber nur dann möglich sein, wenn die Betriebskultur nicht länger eine reine „Anwesenheitskultur“ ist. In dieser Hinsicht bestätigt unsere Untersuchung noch einmal die eindrucksvollen Ergebnisse der Studie von Arlie HOCHSCHILD in einem us-amerikanischen Unternehmen, das hinsichtlich seiner work-life-balance-Angebote als vorbildlich gesehen wird. Auch hier werden diese Angebote jedoch kaum in Anspruch genommen, wobei als Ursache die „Anwesenheitskultur“ identifiziert werden kann.⁷

Hinter der Anwesenheitskultur verbirgt sich ein spezifisches Verständnis von Arbeit, das wiederum eng mit einem Männerbild verwoben ist, das als vorherrschend in der Arbeiterbewe-

gung gesehen werden kann: der Vollzeit-Familien-Ernährer. Als Arbeit gilt in diesem Männerbild ausschließlich bezahlte Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit stellt keine Arbeit dar.⁸ Eine Änderung betrieblicher Kulturen führt somit auch zu einer kritischen Reflexion traditioneller Männerbilder und traditioneller Vorstellungen von Arbeit innerhalb der Gewerkschaften selbst. Nur so wird es gelingen, Betriebs- und Personalräte zu Akteuren einer familienorientierten Personalpolitik zu machen.

Die Pilotstudie „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ wurde durchgeführt von Dr. Cornelia Behnke, Karsten Kassner und Stefan Reuys. Projektleitung: Dr. Peter Döge. Die Pilotstudie wurde unterstützt von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach, dem BMFSFJ, der Hans-Böckler-Stiftung, der gemeinnützigen Hertie-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di. Die Interviews wurden im Herbst 2003 und Frühjahr 2004 durchgeführt

Weiter Informationen:

Dr. Peter Döge
 Institut für anwendungsorientierte
 Innovations- und Zukunftsforschung e.V.
 - IAIZ -
 Postfach 61 02 27
 D - 10923 Berlin
 Fon: +49(0)30 283 85 717
 Fax: +49(0)30 283 85 718
 Mobil: +49(0)170 814 86 25
 Mail : pd@iaiz.de

⁷ HOCHSCHILD, Arlie (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen: Leske und Budrich

⁸ NEUSÜSS, Christel (1992): Die Kopfgeburten der Arbeiterbewegung oder die Genossin Luxemburg bringt alles durcheinander. Osnabrück: Montage Verlag