

Väter und Erziehungszeiten

Wandel und Persistenz der geschlechtstypischen
Arbeitsteilung von Eltern nach der Geburt eines Kindes

**Promotionskolleg der Philipps-Universität Marburg:
Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur**

Subjektive Orientierung aktiver Vaterschaft

Gemeinsame Orientierung

Dreifache Abgrenzung gegen das Familienoberhaupt,
den Karrieremann und den Hausmann

•Differenzen:

- Typ Halbe-Halbe
- Typ Teamplayer
- Typ moderner Familienvater

Patrick Ehnis: Grenzen und Möglichkeiten egalitärer Arrangements

Subjektive Orientierung aktiver Vaterschaft

	Typ Halbe-Halbe	Typ Teamplayer	Typ Moderner Familienvater
Arbeitsteilung (Ideal)	Halbe Stellen für beide und Halbierung der haus- und kindbezogenen Arbeiten	Vollzeit oder vollzeitnahe Stellen für beide Elternteile. Kind- und hausbezogene Arbeiten nach Lust und nach Zeitreserven.	Involviertheit des aktiven Vaters als Erzieher. Mutter als Dazuverdienerin bleibt grundzuständig für Kind und Haushalt.
Arbeitsteilung wird hauptsächlich im Zusammenhang mit ... diskutiert.	Geschlechtergerechtigkeit	berufliche Ziele u. Möglichkeiten.	Kinderwohl/ Familienglück



•Optimale ökonomische Ausgangsbedingungen

- Ähnliches Einkommen der Eltern
- Gesichertes, abhängiges Beschäftigungsverhältnis
- Mittlere betriebliche Hierarchieebene

(Erspartes, Vermögen, soziale Unterstützung)



Die sequentielle Teilung als Regelteilung (bei optimalen ökonomischen Ausgangsbedingungen)

1. Jahr: Mutter in Elternzeit

2. Jahr: Vater in Elternzeit

3. Jahr: Vollzeit (Vater) - Teilzeit (Mutter)



Hegemoniale Mütterlichkeit

Die Formen geschlechtsbezogener Praxen und Zuschreibungen, welche die Präsenz der Mutter (statt des Vaters) bei der Kinderbetreuung nahe legen (und zwar individuell wie gesellschaftlich).

- **“Selbstverständliches Einverständnis“ in eine klassische Arbeitsteilung**
- **Gesellschaftspolitische Strukturierung des Feldes Elternschaft/Familie**

Das 1. Jahr - Hegemoniale Mütterlichkeit

- **Psychosoziale Gesundheit – Kindeswohl**
- **Verinnerlichte Selbstbilder der Väter**
- **Betreuungskompetenz – Token Men**
- **Gesellschaftliche Ansprachen (Alltagserfahrungen, soziale Institutionen, betriebliche Reaktionen)**



Token Men – Kompetenz der Kinderbetreuung

"Ja und dann gibt's die andere Erfahrung, als Vater in traditionelle Frauenräume, Mutterräume zu gehen, [...]. Das war mit das Schwerste [...].

Und das heißt, wenn die Kinder schreien, gibt es das wunderbare Allheilmittel, dann werden die Brüste ausgepackt und das Kind wird angelegt.

Natürlich ein Allheilmittel, was ich einfach nicht bieten konnte. Und äh ähm das war dadurch, unter anderem dadurch sehr schwierig, also ich war der einzige Mann [...]."



Token Men - Betreuungskompetenz

"Es kamen aber halt z. B. solche Angebote von den Müttern die daneben saßen, wenn Kristin schrie in meinen Armen. Soll ich sie mal nehmen? Ne, weißt Du?"

Von so einer barbusigen Mutter. Naja, barbusig waren sie auch nicht immer, sie saßen da mit ihrem BH. Mit diesen strahlenden Augen und der Erwartung, dass es für sie ganz klar war, dass sie dann aufhört zu schreien.

Und äh das hat einen natürlich... das ist natürlich schwer. Und das hat natürlich auch nicht funktioniert. Das war mir auch völlig klar. Denn natürlich schreit das Kind noch mehr, wenn es zu jemandem Fremden gegeben wird."

(Jörg, 35, 1-20 Mo)



Geschlechtsspezifische Ansprachen

"Ich sag mal, dass eine Frau Kinder bekommen kann, das weiß man nu'. Und ich bin der Meinung, das muss man auch akzeptieren, dass Elternzeiten anfällig sind." (Personalchef D)




Geschlechtsspezifische Ansprachen

„Es gab, wenn ich mal die letzten zwei bis drei Jahre zurückschaue, da gab es schon Wünsche das zu tun, die aber in letzter Konsequenz nicht umgesetzt worden sind. Ob das nur rein subjektive Gründe waren oder ob da auch interessante Aufgaben, dass man bestimmte Projekte unbedingt machen wollte, das ist schwer nachvollziehbar. Das waren alles Kollegen, die fachlich sehr engagiert sind und da kamen Projekte rein, äh die diese Kollegen sehr gereizt haben. Aber die Projekte waren dann wahrscheinlich eben doch äh von der Interessenlage, äh wie soll ich das denn sagen, so spannend , dass man das ganz einfach nicht an sich vorüberziehen lassen wollte.

I: mhm Und das wäre in Teilzeit zum Beispiel nicht gegangen?

Das wäre in Teilzeit nicht gegangen.“ (Personalchef D)

Ausschreibung Wettbewerb

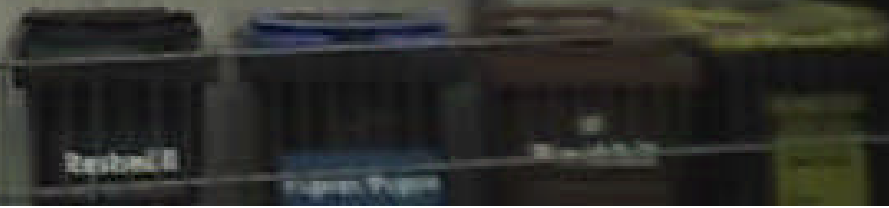
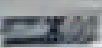
 **Die neuen Familienleistungen.**
Mit Elterngeld und Steuerbegünstigung
bei Kinderbetreuungskosten. www.familien-wegweiser.de



**Krabbeln lerne ich bei Mama.
Laufen dann bei Papa.**

Die neuen Familienleistungen. Mit Elterngeld und Steuerbegünstigung
bei Kinderbetreuungskosten. www.familien-wegweiser.de

**VORTEIL
FAMILIE.**



(de)motivierende Erfahrungen

- **Vertrauen versus Loslassen**
- **Positive kindbezogene Erfahrungen**
- **unterschätzt – überfordernd – unterfordernd**
- **Gesellschaftlich abgewertet und nicht identitätsstiftend**

„Da bei der Arbeit, da hab ich halt Sachen entwickelt und entworfen und gemacht und die waren dann später da. Also ich habe was hergestellt. Ich habe was geschaffen. Das war was wert und Hausarbeit ist so: Man rennt immer hinterher, auch beim Kochen. Könnte man ja auch sagen, man hat was geschafft oder so. Ist ja so auch der Teil von der Hausarbeit, der noch am kreativsten ist, aber das ist ja auch schnell gegessen und dann ist es vorbei. Und das würde mich, glaub ich, fertig machen. Da würde mir was fehlen. Das ist frustrierend. Ich weiß nicht, wie die Frauen das machen.“ (Alex, 328-330).

Strukturelle Hürden (Gender Gaps)

- **Fehlende institutionelle Ganztagsbetreuung**
(Öffnungszeiten, Qualität, Kosten)
- **Fehlendes Einkommen (bei zwei Teilzeitstellen)**
- **Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern**
- **Keine reduzierten Arbeitszeiten/ Abwertung von Teilzeit**
- **Ehezentrierter Wohlfahrtsstaat (Mitversicherung, Ehegattensplitting)**
- **Geschlechtsdifferente Bewertung von Arbeit**



Erfahrungen im Betrieb

- **Akzeptanz des Elternzeitwunsches (direkter Vorgesetzter)**
- **Betriebliche Ausnahme/ Väterzeit als Leistungsdistanzierung**
- **Überstunden und Anwesenheitskultur**
- **Abwertung von Teilzeit**
- **(De)qualifikation**

Berufliche Bedarfe

- **Flexiblere Arbeitszeiten**
- **Planbare Arbeitszeiten (Mitbestimmung über Flexibilität)**
- **Kürzere Arbeitszeiten**
- **Betriebliche Akzeptanz**

Win win win der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **ArbeitnehmerInnen**

Vereinbarkeitsoptionen

- **Betriebe**

Wettbewerbsvorteile

- **Gesellschaft**

Kinder, Geschlechtergerechtigkeit, Wachstum



- **Modell "Diversity"**
- **Modell "Effizienzregime"**
- **Modell "Andere Welt"**



- **Dynamik in Richtung (individuelle) Arbeitszeitflexibilisierung
[ambivalente Gewinne]**
- **Keine positive Dynamik bezüglich**
 - **Mitbestimmung (Planbarkeit)**
 - **genereller Arbeitszeitverkürzungsoptionen (ohne Abwertung)**
 - **betrieblicher Akzeptanz von Väterzeiten (Geschlechterleitbild)**

Betriebliche und gesellschaftliche Geschlechterhierarchien bleiben bestehen.



Patrick Ehnis: Was tun?

Was tun?



- **Betriebsbezogene Schritte:**

Bedarfsprüfung, Hürden und Möglichkeiten identifizieren (Kontext)

Kontrollierte Flexibilisierung (Flexicurity)/ Mitbestimmung stärken

**Nicht nur familienbedingte Angebote unterstützen (Sabbaticals usw.,
freiwillige Arbeitszeitverkürzungsoptionen, vollzeitnahe Teilzeit für alle
ermöglichen)**

Grundsatz 'Jede Arbeit ist teilbar' verinnerlichen

Führungskräfte-seminare /Interne Fortbildung stärken

Elternzeiten gestalten/ Väter direkt ansprechen



- **Ausbau der Kinderbetreuung (Quantität, Kosten, Qualität)**
- **Neues Normalarbeitsverhältnis (kürzer, flexibler, existenzsichernd)**
- **Anpassung wohlfahrtsstaatlicher Regelungen an neue Familienformen**
- **Gendersensible Bildung und Ausbildung**
- **Frauenförderung**
- **Weiterentwicklung der Elternzeit- und Elterngeldregelungen**

- **Vaterschaftszeiten für einen gemeinsamen Start**
- **Verlängerung der Elterngeldes**
- **Verlängerung der sog. Partnermonate**
- **Bessere Förderung von Teilzeitarraangements**
- **Auszahlung beibehalten, aber soziale Schieflage korrigieren**
- **Elternzeitersatz im Betrieb regeln**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



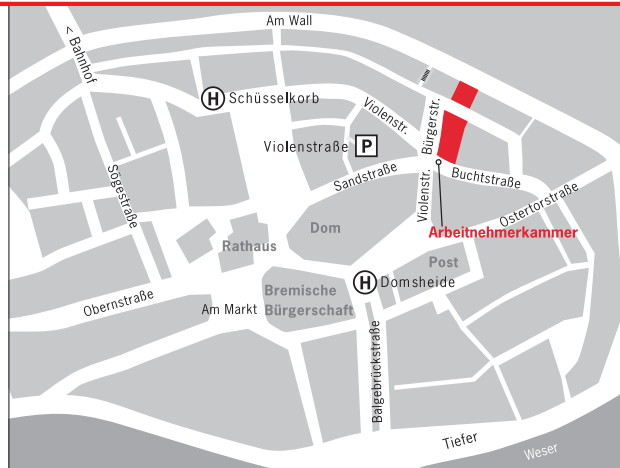
An die
Arbeitnehmerkammer Bremen
Rita Teschke
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Weitere Informationen

Die Veranstaltung ist kostenlos.

Weitere Informationen und Anmeldung bei:
Rita Teschke,
Tel. 0421 · 36301-978
Fax 0421 · 36301-995
teschke@arbeitnehmerkammer.de

So finden Sie uns in Bremen:



Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Tel.: 0421-36301-0
Fax: 0421-36301-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

H Straßenbahn
2, 3, 4, 5, 6, 8
Bus 24, 25
P Parkhaus
Violenstraße

Veranstaltungsreihe

Donnerstag 6. November 2008 | 19.30 Uhr
Dienstag 2. Dezember 2008 | 19.30 Uhr
| Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen | Bürgerstraße 1



›Väter und Erziehungszeiten‹
Patrick Ehnis

›Männer und Familienarbeit
in Schweden, Frankreich und
Deutschland‹
Sabine Beckmann

 Arbeitnehmerkammer
Bremen

Väter und Familienarbeit

Der rasante Anstieg der Männer in Elternzeit von weniger als zwei Prozent auf mehr als zehn Prozent nach der Einführung des neuen Elterngelds zeigt: Immer mehr Männer wollen ›aktive Väter‹ sein und an der Entwicklung ihrer Kinder teilhaben. Dennoch, nach der Geburt eines Kindes teilen die Eltern die Arbeit in aller Regel nach dem traditionellen Schema auf. Nach wie vor haben Väter mit Kindern unter drei Jahren die höchsten Arbeitszeiten von allen Berufstätigen, während nur etwa ein Drittel der Mütter mit Kindern unter drei Jahren überhaupt berufstätig ist und dann zu zwei Dritteln in Teilzeit.

Patrick Ehnis, Politikwissenschaftler und Referent für Jugend- und Erwachsenenbildung, geht der Frage nach, welche kulturellen, betrieblichen und politischen Faktoren eine ›aktive Vaterschaft‹ in Deutschland erleichtern und welche sie verhindern. Er hat Väter befragt, die Erziehungszeiten übernommen haben, und Betriebe, die als besonders familienbewusst ausgezeichnet wurden. Im Ergebnis kommt er zu einer kritischen Analyse der aktuellen familienpolitischen Debatten und Maßnahmen.

Sabine Beckmann, Politikwissenschaftlerin an der Hochschule Bremen, geht der Frage nach, wie sich länderspezifische wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen auf die Beteiligung von Männern an der Haus- und Familienarbeit auswirken. Anhand von familien- und arbeitszeitpolitischen Regelungen, empirischen Befunden zur familialen Arbeits(zeit)verteilung und geschlechterkulturellen Entwicklungen werden die Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland im Verlauf der vergangenen fünf Jahrzehnte beschrieben.

Wir wollen mit Ihnen darüber diskutieren, was wir von unseren Nachbarländern lernen können, um Vätern die Beteiligung an der Familienarbeit zu ermöglichen und Haus- und Familienarbeit sowie Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen gerechter zu verteilen.

Programm

Donnerstag, 6. November 2008

19.30 Uhr **Begrüßung**
Ingo Schierenbeck, Geschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen

**Väter und Erziehungszeiten
 Arbeitsteilung der Eltern nach
 Geburt eines Kindes**

Patrick Ehnis, Politikwissenschaftler und Referent für Jugend- und Erwachsenenbildung, Bremen

Moderation: *Margareta Steinrücke*,
 Arbeitnehmerkammer Bremen

Dienstag, 2. Dezember 2008

19.30 Uhr **Begrüßung**
Dr. Peter Beier,
 Arbeitnehmerkammer Bremen

**Geteilte Arbeit?
 Männer und Familienarbeit in Schweden,
 Frankreich und Deutschland**

Dr. Sabine Beckmann, Politikwissenschaftlerin,
 Fakultät für Gesellschaftswissenschaften,
 Hochschule Bremen

Moderation: *Margareta Steinrücke*,
 Arbeitnehmerkammer Bremen

Anmeldung

Reihe:
Väter und Familienarbeit

Name, Vorname	Betrieb/Institution	Anschrift	E-Mail
1. Veranstaltung Väter und Erziehungszeiten Arbeitsteilung der Eltern nach der Geburt eines Kindes Donnerstag, 6. November 2008, 19.30 Uhr		2. Veranstaltung Geteilte Arbeit? Männer und Familienarbeit in Schweden, Frankreich und Deutschland Dienstag, 2. Dezember 2008, 19.30 Uhr	
Anmeldung bis zum 30. Oktober bzw. 25. November 2008: per Post oder Fax: 0421-36301-995		Telefon	Datum/Unterschrift
E-Mail: teschke@arbeitnehmerkammer.de			