

Dr. Thomas Gesterkamp

“Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf”

Stadt Freiburg, 14.10.2005

Guten Tag. Ich beschäftige mich mit den Vätern, seit ich Mitte der neunziger Jahre zusammen mit Dieter Schnack über "Männer zwischen Beruf und Familie" geschrieben habe. Wenn Frauen meine Veranstaltungen organisieren - was zugegeben häufig vorkommt - dann erwarten sie meist, dass nur wenig Männer kommen. Sie sind dann ganz überrascht, wenn relativ viele Männer erscheinen - häufig mehr, als sie je zu einem ähnlichen Thema haben diskutieren sehen. Ich will darauf hinaus, dass Väter-Schelte in Frauenkreisen leicht zu haben ist. Das fängt an beim Bonmot von der "Vater Morgana", dem Wüsten-Phantom in ungewöhnlicher Schreibweise, und endet bei Ratgeberserien in Frauenzeitschriften, die "So ändern Sie Ihren Mann" heißen. Die Kerle gelten als faule Taugenichtse und abwesende Drückeberger, sie sind gewalttätig und zerstören die Familien, sie flüchten vor Kochtöpfen und Kleinkindern, sie sind schuld an der "vaterlosen Gesellschaft". Solche Vorwürfe sind, nicht immer so überspitzt formuliert, auf feministischen Tagungen, aber auch auf konservativen Familienkongressen zu hören. "Die riechen den Braten, den sie demnächst mit vorbereiten müssen", in dieses Bild kleidete es vor Jahren die Rednerin eines Gewerkschaftstages. Sind Männer also eigentlich ganz zufrieden mit dem Status Quo, fehlt ihnen schlicht das Interesse am unbequemen Wandel? Ist ihre Rolle vergoldet, kassieren sie wie eh und je die "patriarchale Dividende", wie sie der australische Männerforscher Robert Connell nennt? Sind sie von Geschlechts wegen privilegiert oder fühlen sich zumindest so?

Der ungeduldigen Kritik geht die Veränderung der Väter nicht schnell genug. Teils böseartig, häufig ironisch erklingt sie aus der Frauenecke, eher resigniert kommt sie aus dem Munde enttäuschter Veteranen der 68er-Bewegung. Trotzdem behaupte ich: Es tut sich was. Besonders bei den gut ausgebildeten jüngeren Männern macht sich ein Umschwung bemerkbar. Nicht als Massenphänomen, eher

als dünnes Pflänzchen, das der sorgfältigen Pflege bedarf. Das Schlagwort von der vaterlosen Gesellschaft sei "empirisch niemals richtig" gewesen und stimme "heute weniger denn je", stellt der Bamberger Familienforscher Harald Rost fest. Sein Team hat in Untersuchungen herausgefunden, dass Männer sogar "kontinuierlich mehr familiäre Aufgaben" wahrnehmen. Wer das Gehalt und wer die Betten bezieht, ist vor allem unter Akademiker-Eltern längst nicht mehr so klar geregelt wie früher. Zumindest im linksliberalen und alternativen Milieu der Großstädte hat eine neue, bunte Väter-Generation die klassischen Arbeits-Väter abgelöst.

90 Prozent der Männer sind inzwischen bei der Geburt ihrer Kinder dabei. Nur 10 Prozent waren es eine Generation zuvor. Bis in die siebziger Jahre hinein waren Väter bei der Entbindung nicht erwünscht. Nervös warteten sie auf Krankenhausfluren oder verschwanden gar in die Kneipe. Inzwischen haben Männer so selbstverständlich Zugang zu dem archaischen Geburtserlebnis, das sich schon fast wieder der Gegentrend formiert, manche Frauen die Entbindung wieder als geschützte weibliche Welt inszenieren wollen. Dieser gewichtige kulturelle Bruch hat allerdings nicht zwangsläufig dazu geführt, dass Väter sich auch nach der Geburt Zeit für ihren Nachwuchs nehmen. Die Bamberger Studien belegen sogar das Gegenteil: Viele Männer arbeiten eher länger, nachdem sie Väter geworden sind; der Anteil der männlichen Baby-Aussteiger steigt, trotz reformierter Elternzeit, nur langsam und auf niedrigem Niveau an.

Freundlich, aber folgenlos: So lässt sich die männliche Beteiligung an den Familienaufgaben immer noch in vielen Fällen beschreiben. Natürlich können auch Vollzeit arbeitende Väter gute Väter sein; doch die traditionelle Ernährerrolle, die Männer in der ersten Phase der Elternschaft oft alleine schultern müssen, fordert ihren Tribut. Ein Mann muss dafür sorgen, dass die Seinen nicht untergehen! Der

Vater ist für Mutter und Kinder "da", indem er "weg" ist. Eine gewisse private Randständigkeit, wie wir sie in dem Buch "Hauptsache Arbeit?" ausführlich beschrieben haben, nimmt er dafür in Kauf. Allerdings erlebe ich auf Veranstaltungen und Seminaren, dass Männer deutlicher als früher artikulieren, wie sie unter dieser Situation leiden. Neben der finanziellen spüren sie eine soziale Verantwortung. Wie die Mütter wollen sie ihre mitmenschlichen Qualitäten und fürsorglichen Anteile ausleben - und sind unzufrieden damit, sich auf die Rolle eines zahlenden Zaungastes zu beschränken.

Zugleich aber haben viele Männer Ernüchterndes über ihre Zwänge zwischen Beruf und Familie zu berichten. "Das nützt dir nichts, wenn du deinen Kinderchen über den Kopf streicheln kannst, aber deinen Job verlierst", bekam ein Vater von seinem Vorgesetzten zu hören, als er im Betrieb gegen Überstunden protestierte. Ein anderer erzählt, dass ihm sein Chef gleich mit Kündigung gedroht habe, als er versuchte, eine Babypause zu beantragen. Es sei völlig undenkbar, meint ein dritter Mann, dass er seine Stelle reduzieren könne, ohne unkalkulierbare Risiken einzugehen. Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten - oder auch nur nach Einhaltung der normalen, tariflich vereinbarten Stundenzahl - werten manche Unternehmensleiter als Verweigerungssignal und strafen sie entsprechend ab. Der Rechtsanspruch auf eine Teilzeittätigkeit, gegen den die Arbeitgeberverbände weiterhin Sturm laufen, hat die Situation zumindest ein bisschen verbessert.

Bei meinen Vortragsreisen spüre ich viel Verunsicherung und eine lauernde Angst vor dem sozialen Abstieg. Es scheint nicht die Zeit für Utopien. Hohe Arbeitslosenzahlen schüchtern immer auch die ein, die noch Arbeit haben. Und gerade die Männer merken, dass es Vollbeschäftigung im traditionellen Sinne immer weniger gibt. Ihr Konzept "Vollzeit ohne Unterbrechung bis zur Rente" funktioniert

nicht mehr oder ist zumindest gefährdet. Männer sind, wie die Frauen schon immer, mit unterbrochenen Erwerbsbiografien konfrontiert: mit dem bunten Flickwerk aus befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeit und Phasen eines freiwilligen oder auch erzwungenen Totalausstiegs. In riskanten Zeiten halten die Menschen eher am Gewohnten fest. Auch deshalb sind betriebliche Hindernisse das klassische Argument von Männern, wenn sie ihr geringes Familienengagement erklären wollen. Sie sagen ihrem Chef nicht ins Gesicht: Ich gehe jetzt, um meinen Sohn abzuholen. Sie kommen auch nicht auf die Idee, sich frei zu nehmen, wenn ihre Tochter die Masern hat - obwohl das Elternrecht, fünf Tage im Jahr wegen der Krankheit eines Kindes zu fehlen, mitnichten eine geschlechtsbezogen auf Mütter formulierte Regelung ist. Zähneknirschend erscheinen sie zum wichtigen Meeting um 18 Uhr, auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt eigentlich längst zu Hause sein wollten. Dass der Beruf oberste Priorität hat, bleibt nicht ohne Folgen in ihrem privaten Leben, und das spüren sie bisweilen schmerzlich.

Den weiblichen Erwartungen folgend, sollen Väter alles zugleich sein: energischer Kämpfer und verlässlicher Ernährer, aber auch einfühlsamer Partner und Versorger des Nachwuchses. Kein Wunder, dass diese doppelten Botschaften verunsichern: Für das improvisierte Spielen neuer Rollen gibt es kein klares Drehbuch. Zwar verstehen sich nach den Befragungen des Münchner Familienforschers Wassilios Fthenakis nur noch ein Drittel der deutschen Väter als "reine Brotverdiener", dafür über zwei Drittel auch als "Erzieher". Gleichzeitig aber erkennen Männer, so Fthenakis, "sehr früh, dass sie nur eine unterstützende Rolle bei der Kinderbetreuung haben". Weniger höflich als in der Sprache der Wissenschaft ausgedrückt: Väter kriegen schnell mit, dass sie im Umgang mit dem Baby sowieso nur die zweite Geige spielen.

In Umfragen geben Väter mehrheitlich an, nicht der Beruf, sondern Frau und Kinder seien für sie das Wichtigste im Leben. Das ist kein Widerspruch zu ihrem Verhalten. Denn sie betrachten das Geldverdienen als eine männliche Form der Sorge. Zwar müssen sie sich zu Hause immer wieder die bekannten Vorwürfe anhören, doch im Kern akzeptieren auch ihre Partnerinnen das vorherrschende Rollenmuster. In stillem Einverständnis, oder auch in offener Komplizenschaft, ermuntern Frauen zu Überstunden, damit die Kasse stimmt. "Mein Mann arbeitet in der Industrie" lautet ein weibliches Argument, das keinen Widerspruch duldet. Frauen teilen die große Beachtung, die "sein" Job und dessen Erhalt um jeden Preis für das gemeinsame Arrangement hat. Als Gegenleistung übernehmen sie die Regie in Erziehungs- und Haushaltsfragen, beanspruchen dort allerdings auch die Definitionsmacht. Kommt Mama zur Tür herein und findet ein brüllendes Baby vor, kommt der Verdacht auf, dass während ihrer Abwesenheit die väterliche Pflege versagt hat - auch wenn das Kind vielleicht einfach nur Bauchschmerzen hat. Manche Frauen trauen ihren Partnern den zärtlichen und fürsorglichen Umgang mit dem Nachwuchs einfach nicht zu. Im Extremfall kann das Ergebnis sein, dass sich Ehegattinnen im Vorstadt-Eigenheim einrichten und gar nicht mehr auf die Idee kommen, einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Die auf ihre Rolle festgelegten "Ernährer" haben dann umgekehrt keine Chance, ihre beruflichen Belastungen zu mindern.

Die unverändert zentrale Bedeutung männlicher Erwerbsarbeit für das Familieneinkommen geht im weiblichen Klagelied über ausbleibende Unterstützung im Privaten häufig unter. Im Schnitt verdienen die deutschen Männer immer noch fast drei Viertel des Familieneinkommens - auch wenn sich die traditionelle Versorgerrolle zersetzt und der "Zahlvater" immer weniger in der Lage ist, den Lieben daheim verlässliche Perspektiven zu

garantieren.

Das Thema "Väter zwischen Kind und Karriere" ist heute viel präsenter als noch zu Beginn der neunziger Jahre: in den Köpfen der Männer wie in der öffentlichen Diskussion. Selbst in die Unternehmen ist Bewegung gekommen - in jene Welt der ernsten Arbeit, wo intensive Vater-Kind-Beziehungen einst nicht vorgesehen waren oder zumindest in keiner Weise den betrieblichen Ablauf stören durften. Der wachsende Fachkräftemangel lässt einen Teil der Betriebe umdenken. Zwar gilt als idealer Arbeitnehmer weiterhin der beliebig verfügbare und hochmotivierte 30-Jährige, der sich in seiner knapp bemessenen Freizeit eher im Kraftraum als im Kinderzimmer aufhält. Doch immer mehr jüngere Männer lassen sich nicht mehr allein mit Geld oder tollen Tagungshotels ködern; sie suchen ein berufliches Umfeld, das stabile Freiräume bietet für private Interessen.

Nur so ist die Inflation des Modewortes "Work-Life-Balance" erklären - zu der ich mit einem Buch-Untertitel beitrage. Statt von "Leben" spreche ich allerdings von "Liebe". Denn Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens und kein Gegensatz dazu. Und auch seinen Beruf kann man lieben - was viele Männer und ein wachsender Teil der Frauen tun. Zwar sind positive Beispiele einer gelungenen Balance der verschiedenen Lebensbereiche immer noch mit der Lupe zu suchen. Doch gerade kleinere Betriebe erproben innovative Konzepte, die ein besseres Gleichgewicht auch für Männer ermöglichen sollen. Denn der "familienfreundliche Betrieb" darf nicht nur "mütterfreundlich" sein. Auch Väter wollen anders leben, lieben und arbeiten.

Die Erfolge ministerialer Väter-Kampagnen sind bescheiden. Leider ist der erhobene Zeigefinger der Frauen dabei nie ganz verschwunden. Immer wieder heißt das Motto: Männer reagieren

nur, wenn man sie unter Druck setzt. Der Familienforscher Hans Bertram wurde einst in der "Zeit" mit einem Satz zitiert, den ich gar nicht mochte. Der hieß: "Wir müssen die Männer zwingen, fürsorglich zu sein". Schmarotzer, die zur Übernahme von Verantwortung im Privaten genötigt werden müssen: Dieses Zerrbild vom Mann prägte einst auch die politische Diskussion in Großbritannien, als Cherie Blair, die Ehefrau des Premierministers, ihren Gatten publikumswirksam aufforderte, anlässlich der Geburt seines jüngsten Sohnes zu pausieren oder zumindest kürzer zu treten. "Tony, hol' den Schnuller raus", höhnte daraufhin die Londoner Boulevardpresse. Ob das die englischen Väter motiviert hat?

Ich glaube: Das Wort "müssen" taugt gar nichts, wenn Männer sich bewegen sollen. Gerade auf frauenbewegten Tagungen müssen die Männer immer irgendwas. Väter brauchen aber kein Bestrafungs-, sondern ein Ermutigungsprogramm. Gut, fünf Prozent männliche Elternzeitler ist wenig; aber neue "neue Väterlichkeit" lässt sich nicht allein an dieser geringen Zahl messen. Kinder aufziehen dauert nicht zwei, sondern zwanzig Jahre oder noch länger! Es geht, für Männer wie für Frauen, nicht um das Nach-, sondern um das Nebeneinander von Beruf und Familie. Hier ein besseres Gleichgewicht hinzukriegen, erfordert vor allem Veränderungen in den Unternehmen. Die deutsche Familienpolitik, von patriarchalischen Altlasten wie der Splittingbesteuerung, der Mitversicherung von Ehefrauen und der Halbtagsysteme in Schule und Kindergarten geprägt, belohnt immer noch die alten Rollenzuschreibungen. Zwar hat die Reform des Erziehungsgeldgesetzes die Bedingungen etwas verbessert. So können beide Partner seit 2001 parallel bis zu 30 Stunden pro Woche Teilzeit arbeiten. Gezahlt wird aber weiterhin keine Lohnersatzleistung, sondern eine Art symbolisches Taschengeld, das für Frauen in gut bezahlten Jobs und erst recht für die meisten

Männer keine Alternative darstellt. Die niedrigen Väterquoten sind wenig erstaunlich - zumal Männer keine individuellen Rechte eingeräumt bekommen. Dagegen hat etwa Schweden schon Mitte der neunziger Jahre eine obligatorische - und mit drei Viertel des vorherigen Einkommens entlohnte - Vaterschaftspause eingeführt. Der Anspruch auf die beiden "Papamonate" ist nicht auf die Mama übertragbar, sondern verfällt, wenn Männer ihn nicht nutzen. Das tun aber inzwischen über 30 Prozent der Schweden!

Inzwischen wird auch bei uns über "Elterngeld" und Papamonate diskutiert. Die Unternehmen könnten sich dann nicht mehr auf die volle Verfügbarkeit ihrer männlichen Mitarbeiter verlassen. Väter würden wie Mütter zu unsicheren Kantonisten, zu einem betriebswirtschaftlichen Risiko: eine neue Konstellation, die die Entscheidungsgrundlage bei Einstellungen oder Beförderungen grundlegend verändert. Und zu Hause würden die Frauen ernsthafte Konkurrenz bekommen. Denn eine ausgedehnte Babypause für Männer geht zu Lasten des eher zweifelhaften Mütter-Privilegs, für längere Zeit aus dem Berufsleben auszusteigen. Paare können auf diese Weise herausfinden, wie ernst sie es mit der verbal immer wieder eingeforderten egalitären Arbeitsteilung in Haushalt und Erziehung meinen - und gemeinsam auf sie persönlich zugeschnittene Rollenmodelle entwickeln. Will Mann wirklich zeitweise zu Hause bleiben? Ist der weibliche Traum vom männlichen Versorger und Märchenprinzen tatsächlich ausgeträumt? Der "neue Vater" ist angewiesen auf eine Partnerin, die sich ebenfalls neu definiert und ihren eigenen beruflichen Weg geht. Eine gut verdienende Frau ist keine Bedrohung der männlichen Identität, sondern ein Grund durchzuatmen.

Ich danke für Ihre Geduld beim Zuhören.

Erwähnte Literatur

Hans Bertram: "Wir müssen die Männer zwingen". Im Gespräch mit Elisabeth von Thadden, Die Zeit vom 22.2.2001

Robert Connell: Der gemachte Mann - Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen 2000

Wassilios Fthenakis u.a.: Engagierte Vaterschaft - Die sanfte Revolution in der Familie, Opladen 1999

Thomas Gesterkamp: gutesleben.de - Die neue Balance von Arbeit und Liebe, Stuttgart 2002

Harald Rost u.a.: Auf der Suche nach den neuen Vätern, Bamberg 2002

Dieter Schnack/Thomas Gesterkam: Hauptsache Arbeit? - Männer zwischen Beruf und Familie, Reinbek 1998

zur Person

Dr. Thomas Gesterkamp, geboren 1957, Journalist und Autor, lebt in Köln und ist Vater einer Tochter. Studium der Soziologie, Pädagogik und Publizistik in Hamburg und Münster, Promotion an der Universität Köln über "Männliche Arbeits- und Lebensstile in der Informationsgesellschaft".

Beiträge im Hörfunk, in Zeitungen und Zeitschriften, daneben Tätigkeit als Referent, Moderator und in der Weiterbildung.

Anschrift: Theodor-Schwann-Str. 13, 50735 Köln.

Telefon/Fax 0221-7604899, Mail thomas.gesterkamp@t-online.de