

Familie



Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen

Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjs.nrw.de
www.mfkjs.nrw.de



Vater sein in Nordrhein-Westfalen
Ergebnisse einer Studie



Inhalt

Einleitung	3
1. Konzeption von aktiver Vaterschaft	5
2. Beschreibung der Stichprobe	8
3. Wünsche und Bedürfnisse von Vätern in NRW	10
4. Die vier Vätertypen	13
5. Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft.....	17
5.1. Persönliche und beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen	17
5.2. Die Rolle der Partnerin.....	19
5.3. Institutionelle Unterstützung	21
6. Zusammenfassung und Ausblick	28
7. Literatur.....	30

Abbildungsverzeichnis

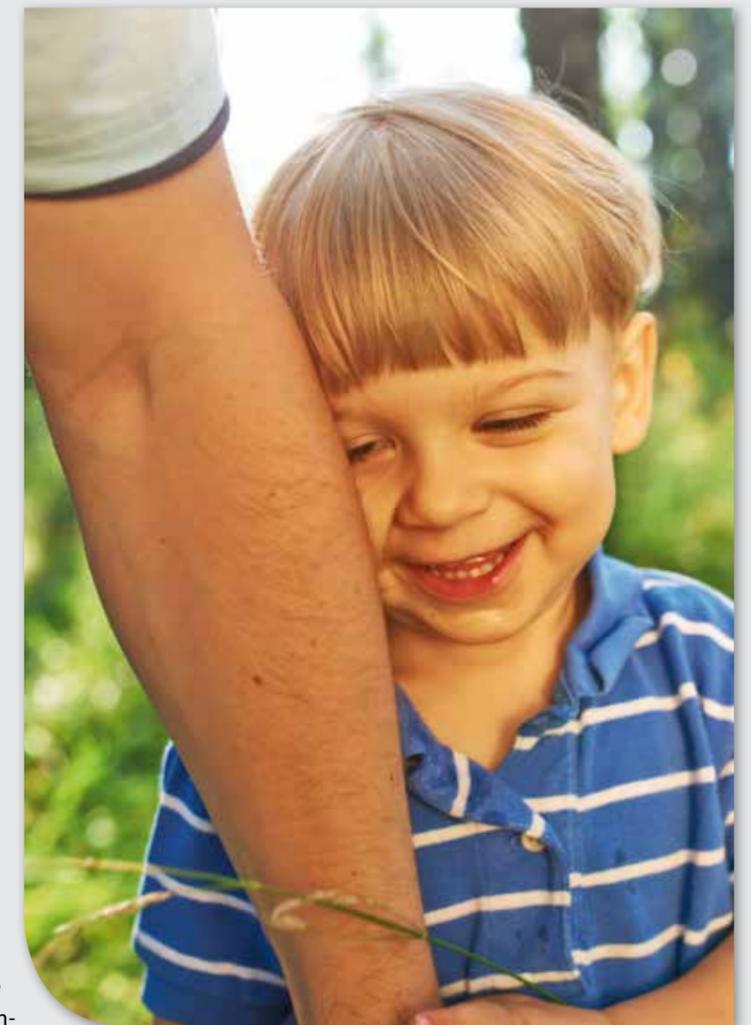
Abbildung 1: Beschreibung des Samples: Alter (Väter und Kinder), Ehestatus.....	8
Abbildung 2: Beschreibung des Samples: Kinderanzahl und Beschäftigungsform	9
Abbildung 3: Wichtigkeit bestimmter berufsbezogener Aspekte.....	10
Abbildung 4: Zusammensein mit dem eigenen Kind.....	11
Abbildung 5: Gewünschte Arbeitszeitmodelle.....	11
Abbildung 6: Gewünschte Änderung des Arbeitsumfangs und Hinderungsgründe	12
Abbildung 7: Zufriedenheit mit bestimmten Lebensbereichen	12
Abbildung 8: Vierfelder-Matrix der vier Vätertypen	13
Abbildung 9: Familienarbeit der vier Vätertypen.....	14
Abbildung 10: Wertvorstellungen der vier Vätertypen.....	14
Abbildung 11: Engagement in der Kinderbetreuung (Aufgeschlossene vs. Überzeugte).....	15
Abbildung 12: Wertvorstellungen (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	16
Abbildung 13: Bildungsabschlüsse (Aufgeschlossene vs. Überzeugte).....	17
Abbildung 14: Einkommen (Aufgeschlossene vs. Überzeugte).....	18
Abbildung 15: Erwerbstätigkeit (Aufgeschlossene vs. Überzeugte).....	18
Abbildung 16: Gewünschte Arbeitszeitreduzierung (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	19
Abbildung 17: Bildungskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	20
Abbildung 18: Erwerbskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	20
Abbildung 19: Einkommenskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	21
Abbildung 20: Angebot flexibler Arbeitszeiten (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)	22
Abbildung 21: Interesse an Heimarbeit (Aufgeschlossene vs. Überzeugte).....	23
Abbildung 22: Beratungs- und Informationsangebote	25
Abbildung 23: Inanspruchnahme externer Kinderbetreuung	26

Einleitung

Die Rolle der Väter hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten langsam, aber stetig gewandelt. Konzentrierten sie sich in der Vergangenheit ganz überwiegend ausschließlich auf ihre Rolle als Ernährer der Familie, so beteiligt sich der „neue Vater“ auch praktisch an der Hausarbeit und übernimmt eine aktive und engagierte Rolle bei der Erziehung und Betreuung seiner Kinder (z.B. Volz/Zulehner 2009: 87; Oberndorfer/Rost 2005: 50). Der Begriff der „aktiven Vaterschaft“ gewinnt zunehmend an Bedeutung in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft und wirft dort vielerlei Fragen auf: Was bedeutet eigentlich aktive Vaterschaft? Wie kann sie gefördert werden und was behindert sie? Welche Rolle spielen dabei die Politik, die Unternehmen oder auch das private Umfeld?

Die von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen initiierte „Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW“ widmet sich diesem Thema und hat eigens hierfür am 07. November 2013 einen Aktionstag mit dem Titel „Chance für Väter – Unternehmen denken um!“ ins Leben gerufen. Der Titel deutet bereits darauf hin, dass sich der angesprochene Wandel des männlichen Rollenbildes erst nach und nach vollzieht. Während in einigen Unternehmen und Branchen ein Umdenken bereits stattgefunden hat, gilt woanders noch das traditionelle Bild des in Vollzeit erwerbstätigen Vaters, für den eine flexible Arbeitszeitregelung oder gar -reduzierung zugunsten der Familienpflichten nicht in Frage kommt. Es wächst jedoch allmählich eine Generation von Vätern heran, die offen für ein ausgewogenes Verhältnis von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Partnern ist und dieses Leitbild auch im eigenen Familienalltag leben möchte. Auf dem Aktionstag wurde deutlich, dass sowohl Unternehmen und politische Akteure als auch Beschäftigte selbst vieles dazu beitragen können, damit aktive Vaterschaft nicht nur ein politisches Schlagwort ist, sondern auch im Berufs- und Familienalltag der Väter gelebt werden kann. Neue, aktive Vaterschaft bedeutet somit nicht nur, auf der Einstellungsebene einer egalitären Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Partnern gegenüber aufgeschlossen zu sein, sondern auch, dieses Leitbild in der eigenen Familie praktisch umzusetzen.

Die vorliegende Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) setzt an diesem Punkt an, indem sie verschiedene Vätertypen herausstellt, die sich auf zwei Ebenen unterscheiden: 1) Wie ist die Einstellung der nordrhein-westfälischen Väter im Hinblick auf die partnerschaftliche Aufteilung von Familienaufgaben? 2) Inwieweit engagieren sie sich tatsächlich in der Familienarbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung etc.)? Anhand dieser Indikatoren für eine aktive Vaterschaft konnten vier unterschiedliche Vätertypen identifiziert werden: die „Traditionellen“, die „Pragmatiker“, die „Aufgeschlossenen“ und die „Überzeugten“. Die Datenbasis bildet die Panelstudie „Familien in



Deutschland“ (FiD) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2012, aus der 501 nordrhein-westfälische Väter in Paarbeziehungen in die Untersuchung einbezogen wurden.

Während die traditionellen Väter eher ein klassisches Rollenbild vertreten und die Familienaufgaben weitgehend ihren Partnerinnen überlassen, engagieren sich die Pragmatiker stärker in der Familienarbeit, dies jedoch eher aus wirtschaftlicher Notwendigkeit. Die Aufgeschlossenen und die Überzeugten hingegen vertreten eine tendenziell egalitäre Einstellung hinsichtlich der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung. Sie sind der Meinung, dass Männer sich generell stärker in der Familienarbeit engagieren sollten. Das tatsächliche Engagement z. B. im Hinblick auf die Kinderbetreuung ist jedoch bei den Überzeugten weitaus stärker ausgeprägt als in der Gruppe der Aufgeschlossenen.

Ziel der Studie ist es, ein genaueres Bild darüber zu erhalten, welche Bedingungen mit einer aktiven Vaterschaft in Nordrhein-Westfalen einhergehen und welche Rolle hierbei die Unternehmen, die Familienpolitik, aber auch die Partnerinnen spielen. Als Ergänzung zu den quantitativen Datenanalysen wurden Väter und Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen zu ihren Erfahrungen, Meinungen und Wünschen zum Thema aktive Vaterschaft und väterbewusste Unternehmen befragt. Hierbei hat sich gezeigt, dass sich die Erfahrungen aus der Praxis mit den Ergebnissen der Studie decken: Den befragten Vätern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Zusammensein mit ihren Kindern besonders wichtig. Viele Väter möchten gern mehr Zeit mit der Familie verbringen und mehr Aufgaben in der Familienarbeit übernehmen. Vielfach scheitert dies jedoch beispielsweise an einem zu hohen Arbeitspensum oder aber an der an der bestehenden Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft.



Der vorliegende Projektbericht beleuchtet zunächst die wissenschaftliche Konzeption von aktiver Vaterschaft (Kapitel 1). Kapitel 2 beinhaltet einen Überblick über die Stichprobe und Kapitel 3 thematisiert die Wünsche und Bedürfnisse der Väter in Nordrhein-Westfalen. In Kapitel 4 und 5 werden die vier Vätertypen vorgestellt und ihre spezifischen Charakteristika und relevanten Rahmenbedingungen untersucht. Hierbei werden sowohl persönliche und beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen als auch die Rolle der Partnerin und die institutionelle Unterstützung einbezogen. Mittels der Erkenntnisse der Studie lassen sich Handlungsempfehlungen für die Familienpolitik wie auch für die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen ableiten, die dazu dienen, hemmende Faktoren aktiver Vaterschaft ab- und fördernde Faktoren aufzubauen und aktive Väter so dabei zu unterstützen, den gewünschten Lebensentwurf umsetzen zu können. Sie werden in Kapitel 6 aufgegriffen.

1. Konzeption von aktiver Vaterschaft

Das wissenschaftliche Interesse an der Ausgestaltung der Vaterrolle in der Familie ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Untersuchungen über den Wandel der Familienformen waren zunächst vorwiegend auf die Rolle der Frauen konzentriert, wobei am Ende der 1960er Jahre bereits eine zunehmende Ablehnung des klassischen Ernährermodells festgestellt werden konnte. Im Fokus standen die wachsende weibliche Berufstätigkeit und die daraus resultierenden veränderten Rahmenbedingungen der Mutterschaft. Seit den 1980er und besonders den 1990er Jahren sind die Männer zunehmend in das Blickfeld gerückt. Fragen zu Rollenmustern in Paarbeziehungen und Elternschaft werden stärker auf die gesamte Familie bezogen, bestehende Vorstellungen zu Vaterschaft und Mutterschaft hinterfragt und neue Orientierungsmuster aufgezeigt (Kapella/Rille-Pfeiffer 2011: 11). So wird ausgehend von einer Zunahme gleichberechtigter Partnerschaften die Rolle des Vaters nicht mehr auf die traditionelle Versorgerfunktion begrenzt, sondern um eine aktive Verantwortung bei der Betreuung und der Erziehung der Kinder als „Alltagsvater“ erweitert (Patz/Werneck/Beham 2006: 13 ff und BMFSFJ 2005: 29 ff). Das in der Wissenschaft wie in der öffentlichen Diskussion populäre Thema des sich wandelnden Rollenverständnisses der Väter wird oft unter dem Begriff des „aktiven“, „neuen“ oder auch „modernen“ Vaters zusammengefasst. Dabei ist allerdings festzustellen, dass trotz der Vielzahl der wissenschaftlichen Literatur¹ zu diesem Thema keine einheitliche Definition zu dem „oftmals schwammigen Begriff“ (Possinger 2013: 26) existiert. Er ist theoretisch kaum verankert, sondern wird überwiegend auf empirische Beobachtungen angewendet. Dabei stehen zum einen Veränderungen bei der Einstellung zur Vaterschaft im Mittelpunkt, zum anderen die Zeitverwendung der Väter zwischen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit (Pollmann-Schult 2008: 501).

Auf der **Einstellungsebene** zeigen verschiedene Studien, dass ein bedeutsamer Teil der befragten Männer grundsätzlich einen Wandel der Vaterrolle befürwortet oder sogar verinnerlicht hat (z.B. Allensbach 2005, forsa 2011, Väter gGmbH 2012, Zerle/Krok 2008): „Die neue Vätergeneration begnügt sich nicht mehr allein mit der Rolle des Ernährers, auch wenn diese weiterhin wichtig bleibt. Stattdessen definiert sie ihre Vaterrolle wesentlich breiter und vielfältiger“ (Väter gGmbH 2012: 25). So finden laut einer Forssa-Umfrage aus dem Jahr 2011 68 % der befragten Väter, dass ein guter Vater durch sein Einkommen dafür sorgt, dass es der Familie gut geht. Neben diesem eher traditionellen Aspekt der Vaterschaft heißt ein guter Vater zu sein für 57 % der befragten Väter auch, dass er sein Baby regelmäßig wickelt und füttert und knapp die Hälfte (48 %) findet, dass ein guter Vater sich Kinderarzttermine mit seiner Partnerin teilt und gelegentlich auch Kinderkleidung kauft. Dieser Wandel zeigt sich auch in der Gesamtbevölkerung. Laut der Vorwerk Familienstudie 2011 verstehen 69 % der Befragten unter einem modernen Mann, „dass er viele Aufgaben im Haushalt und in der Familie übernimmt und in seiner Freizeit viel mit seinen Kindern unternimmt.“ (Vorwerk 2011: 67).

Allerdings zeigte sich bei verschiedenen Studien (z.B.: MIFKJF Rlp. 2009, Tazi-Preve 2006, Vorwerk 2010, Vorwerk 2012), dass die Realität der Vaterschaft oftmals durch eine traditionelle Rolle gekennzeichnet ist. So übernehmen laut der Vorwerk Studie 2012 die Mütter zum überwiegenden Teil (fast) die gesamte Familienarbeit (76 %), während nur jeder vierte Vater sich etwa zur Hälfte beteiligt (Vorwerk 2012: 23). Die viel zitierte „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Beck 1990: 31) scheint sich weiterhin fortzusetzen. Somit ist es zur Definition des „aktiven Vaters“ keinesfalls ausreichend, nur nach den damit in Zusammenhang stehenden Normen und Werten zu fragen.

1 Z.B. berufundfamilie gGmbH 2008, BMFSFJ 2005, BMFSFJ 2011, Burkart 2007, Döge/Volz 2002, forsa 2011, Geisler/Kreyenfeld 2011, Geisler/Kreyenfeld 2012, Gumbinger/Bambey 2007, IAI 2004, IGS 2007, Institut Allensbach 2005, Kapella/Rille-Pfeiffer 2011, MIFKJF Rlp. 2009, Oberndorfer/Rost 2002, Pfahl/Reuyß 2009, Pollmann-Schult 2008, Pollmann-Schult/Diewald 2007, Possinger 2013, prognos 2012, Reich 2011, Richter 2012, Scambor/Neumayer 2006, Tazi-Preve 2006, VätergGmbH 2012, Volz/Zulehner 2009, Vogt 2010, Vorwerk 2007, Vorwerk 2010, Vorwerk 2011, Werneck/Beham/Palz 2006, Wippermann/Wippermann 2007, Wippermann/Calmbach/Wippermann 2009, Zerle/Krok 2008, Zulehner/Volz 1999.

Ein großer Teil vorliegender Studien² definiert aktive Vaterschaft zumindest teilweise oder indirekt über die Nutzung der **Elternzeit** als berufliche Auszeit für die Familie. So wird in der Studie von prognos 2012 zu den Vätermönaten in Sachsen betont, dass „als Referenz für die Überwindung der traditionell geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung [...] die Väterbeteiligung an der Elternzeit angeführt werden [kann]“ (prognos 2012: 4). Diese Studien zeigen interessante Ergebnisse hinsichtlich der persönlichen und beruflichen Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung und somit auch auf die Möglichkeit, zumindest zeitweise der Familien- gegenüber der Erwerbsarbeit den Vorzug zu geben. Allerdings muss festgestellt werden, dass „die Elternzeit nicht automatisch mit „neuer Vaterschaft“ gleichgesetzt werden sollte“ (Possinger 2013: 265). Dies ergibt sich daraus, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit noch keine Aussage darüber zulässt, inwiefern es zu einer Umverteilung von Familienaufgaben während dieser Zeit kommt und besonders, inwiefern sich dies nach der Elternzeit fortsetzt (Possinger 2013: 265 ff.) Stattdessen ist es wichtig, auf die tägliche Rolle des Vaters in der Familie zu schauen und anhand des Alltagsgeschehens bei Kindererziehung und Haushalt die aktiven Väter zu identifizieren (Forsa 2011, Kapella/Rille-Pfeiffer 2011, Possinger 2013).

Immer mehr Väter wünschen sich eine aktive Rolle in der **Familienarbeit** (z.B. Väter gGmbH 2012; Walther/Lukoschat 2008). Auf der praktischen Ebene des gelebten Familienmodells ist jedoch einigen Studien zufolge ein Festhalten am traditionellen Ernährermodell zu beobachten (z.B. Possinger 2013, siehe auch Exkurs 1). In den letzten Jahren lassen sich allerdings auch auf der Ebene des Engagements in der Familienarbeit durchaus Anzeichen für eine (langsame) Zunahme aktiver Vaterschaft beobachten. In der vorliegenden Studie werden für die Konzeption des **aktiven Vaters** sowohl die Einstellungsebene als auch die alltagspraktische Handlung in der Familienarbeit berücksichtigt.

Exkurs 1: Vergleich mit den Ergebnissen einer qualitativen Väterbefragung

In der 2013 erschienenen Dissertation „Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben, „Neuen Vätern' auf der Spur“ hat Johanna Possinger teil-narrative biographische Interviews mit 23 Vätern unter der Fragestellung „Wie beteiligen sich erwerbstätige Väter im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatz und Familienleben an der Sorgearbeit für ihre Kinder?“ im Jahr 2008 geführt. Dabei wurden Väter, welche berufliche Auszeiten bzw. Freistellungen in Anspruch genommen haben, im Kontrast zu Vätern ohne „familieninduzierte Auszeit“ befragt. Die Autorin identifizierte drei verschiedenartige Arrangements von Sorge- und Erwerbsarbeit im Alltag, in denen sich Väter überwiegend bewegen. Bei der egalitären Generativität ist die direkte Fürsorge symmetrisch zwischen den Eltern aufgeteilt, während sich bei der traditionellen Generativität die Männer überwiegend auf die Erwerbsarbeit und ihre Partnerinnen auf die Familienarbeit konzentrieren. Die partnerschaftliche Generativität bedeutet einen Mittelweg, bei dem sich beide Partner aktiv in der Fürsorge entsprechend ihrer Erwerbsarbeitszeit engagieren.

Ein wichtiges Ergebnis dieser Studie ist, dass „gemessen an ihrer Einstellung zu Vaterschaft [...] man alle für diese Arbeit befragten Väter mit dem Label „neu“ versehen [müsste], denn sie alle wollen sich neben ihrer Berufstätigkeit aktiv an der Betreuung, Erziehung und Versorgung ihrer Kinder beteiligen“ (Possinger 2013: 277). Allerdings lassen sich im Familienalltag nur zwei Väter der Studie der egalitären Generativität zuordnen, während bei 17 Vätern ein traditionelles Modell gelebt wird (Possinger: 158). Zudem finden sich alle Typen von Generativität bei Vätern mit oder auch ohne Elternzeitnutzung. Dies zeigt zum einen, dass auch in dieser qualitativen Studie der Anteil „aufgeschlossener“ Väter groß ist, die ihr Wunschmodell im Alltag nicht leben. Zum anderen lässt sich die Nutzung der Elternzeit nicht als Gradmesser „neuer“ Vaterschaft heranziehen.

Die hemmenden Faktoren für eine „aktive“ Vaterschaft liegen aus Sicht der Studie vor allem im ökonomischen, innerfamiliären und betrieblichen Bereich. Zum einen führt der Einkommensunterschied innerhalb der Partnerschaft zu einer Traditionalisierung der Rollen. Des Weiteren „überwachen“ Partnerinnen das Sorgeengagement der Väter, da sie es als ihren Verantwortungsbereich ansehen, wodurch sich die Väter zurückziehen. Der dritte Faktor bezieht sich auf die Angst vor beruflichen Nachteilen, negativen Reaktionen von KollegInnen bzw. Vorgesetzten und einer auf Anwesenheitskultur aufbauenden Unternehmenskultur (Possinger 2013: 267 ff.).

Vergleiche zur Studie:

Possinger, J. (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Wiesbaden.

Exkurs 2: Vergleich mit den Ergebnissen einer quantitativen Studie aus Österreich

In der 2010 erfolgten Befragung des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF) von Männern mit Kindern unter 3 Jahren war die zentrale Fragestellung, was Männer anlässlich der Geburt eines Kindes in Bezug auf ihre eigene Erwerbstätigkeit sowie hinsichtlich ihres Engagements in der Kinderbetreuung und der Arbeitsverteilung im Haushalt tun. Es wurden drei Vätertypen identifiziert, die sich hinsichtlich ihres beruflichen Verhaltens nach der Geburt ihres jüngsten Kindes unterscheiden. Zum einen „der Klassiker“ (36 %), der keine Veränderung an seinem Erwerbsverhalten vornimmt, des Weiteren „der Zögerliche“ (43 %), der kurzfristig rund um die Geburt Änderungen vornimmt und zum anderen „der Mutige“ (21 %), der längerfristige Maßnahmen (Reduktion des Erwerbsumfangs, Karenz oder Elternteilzeit) ergriffen hat.

Es zeigt sich, dass „der Mutige“, welcher am ehesten als aktiver Vater angesehen werden kann, eine deutlich höhere Schulbildung als der „Klassiker“ aufweist, während der Unterschied zum „Zögerlichen“ marginal ist. Ein praktisch deckungsgleiches Bild ergibt sich, wenn man die Schulbildung der Partnerin betrachtet. Bei den „Mutigen“ zeigt sich mit einem Anteil von 59 % an den Sorgetätigkeiten für die Kinder ein Wechsel der klassischen Rolle mit ihrer Partnerin (47 %). Demgegenüber ist der „Klassiker“ mit 35 % bei der Pflege der Kinder engagiert, während der „Zögerliche“ mit 32 % in noch geringerem Maße die Sorgetätigkeiten wahrnimmt. Besonders auffällig ist, dass der „Mutige“ deutlich zufriedener mit seiner Erwerbssituation (in Bezug auf Karriere, Aufgabenbereiche, Entlohnung, Arbeitszeit und Vereinbarkeit mit Privatleben) ist als die beiden anderen Vätertypen.

Vergleiche zur Studie:

Kapella, O./Rille-Pfeiffer, C. (Hrsg.) (2011): Papa geht arbeiten. Opladen & Farmington Hills MI.



2. Beschreibung der Stichprobe

Die Datengrundlage des Projekts bildet die Panelstudie „Familien in Deutschland – FiD“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sowie TNS Infratest Sozialforschung. Diese Studie wurde im Jahr 2010 als Teil der Gesamtevaluation von ehe- und familienbezogenen Leistungen im Auftrag des BMFSFJ und BMF gestartet und ist inhaltlich wie strukturell mit dem Sozio-oekonomischen Panel verwandt. Bei der Befragung stehen unterschiedliche Familientypen im Vordergrund: So wurden beim Sampling relativ seltene Familientypen, wie Niedrigeinkommens-, Alleinerziehenden- und Mehrkinderhaushalte besonders berücksichtigt, damit sich zu diesen Gruppen jeweils separate Analysen durchführen lassen. Ein zweiter Teil der Stichprobe besteht ergänzend aus einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe von Haushalten mit Kindern der Geburtskohorten 2007-2010. Insgesamt werden jährlich ca. 4.500 Haushalte befragt.

Thematisch beinhaltet FiD vielfältige Informationen sowohl mit Blick auf die befragten Personen als auch die Haushalte, in denen sie leben. So geben die Befragten Auskunft zu ihrem Bildungsniveau, ihrer Erwerbstätigkeit, ihrem Einkommen und ihrer Wohnsituation. Zudem werden sie nach ihren Einstellungen zu verschiedenen Bereichen gefragt, so z.B. ihren Vorstellungen von Geschlechterrollen, welche Aspekte ihnen wichtig bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes sind oder wie zufrieden sie mit unterschiedlichen Bereichen ihres Lebens sind. Hinzu kommen Fragen, die sich besonders mit der Situation der Befragten in ihrer Rolle als Eltern befassen: So gibt die Studie z.B. Auskunft über die Beziehung der Befragten zu ihren Kindern, über die mit Kinderbetreuung verwendete Zeit, familienbewusste Angebote des Arbeitgebers oder die Einstellung zu und Nutzung von externen Betreuungsangeboten.

Für die vorliegende Studie wurde die aktuellste verfügbare Welle des Panels (2012) zur Auswertung herangezogen. Dabei wurde aus der Gesamtheit der Befragten die Teilstichprobe der Väter in Nordrhein-Westfalen mit Kindern bis 16 Jahren im Haushalt verwendet. Mit Blick auf das Erkenntnisinteresse der Studie, die Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft herauszuarbeiten, wurde nur auf diejenigen Väter fokussiert, die mit einer Partnerin im Haushalt leben. Bei alleinerziehenden Vätern kann davon ausgegangen werden, dass sie in jedem Fall den aktiven Vätern zuzurechnen sind, da ihnen die Hauptverantwortung für ihre Kinder zukommt. Demgegenüber besteht bei Vätern in Paarbeziehungen ein gewisser Spielraum, die Aufgaben zwischen sich und ihrer Partnerin aufzuteilen, wodurch die Frage nach Faktoren, die eine aktive Übernahme von Familienarbeit durch Väter begünstigen, hier höhere Relevanz erfährt.

Abbildung 1 gibt eine Übersicht über das Sample der Untersuchung. Insgesamt wurden 501 Väter in die Analysen einbezogen, wobei das Durchschnittsalter 40 Jahre beträgt. 92 % der befragten Väter sind verheiratet und in 50 % der Fälle ist das jüngste Kind unter drei Jahre alt. Die Anzahl der Kinder stellt sich wie folgt dar: Mit 37 % haben die meisten befragten Väter zwei Kinder, gefolgt von drei Kindern (31 %) und einem Kind (20 %). 12 % der Väter haben mehr als drei Kinder (vgl. Abbildung 2). Außerdem befinden sich 83 % der Befragten in einer Vollzeitbeschäftigung und 9 % sind nicht erwerbstätig.

Abbildung 2: Beschreibung des Samples: Kinderanzahl und Beschäftigungsform

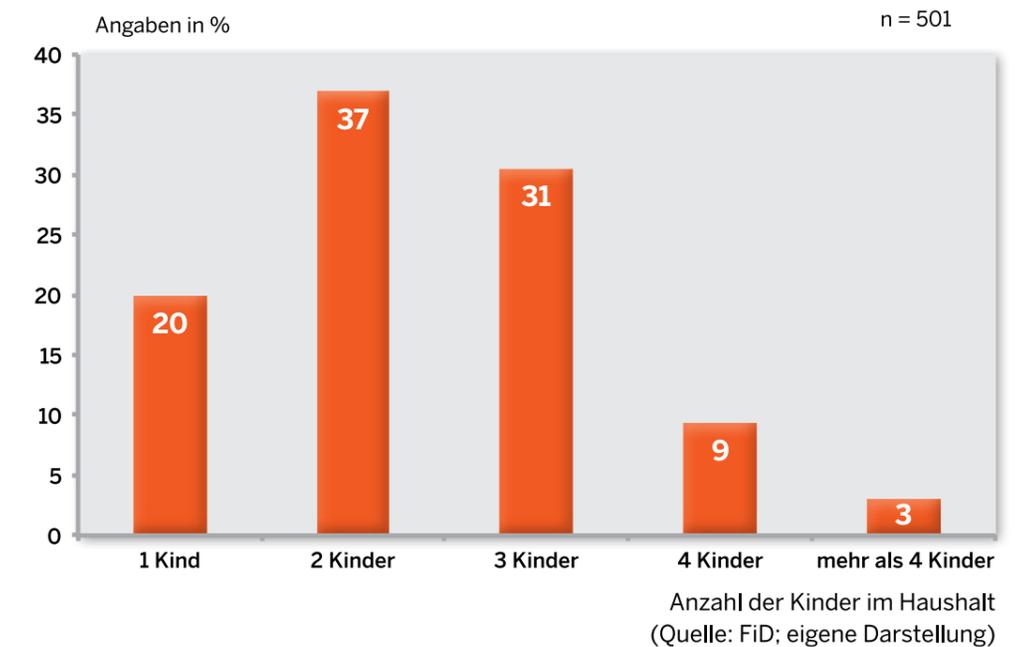


Abbildung 1: Beschreibung des Samples: Alter (Väter und Kinder), Ehestatus

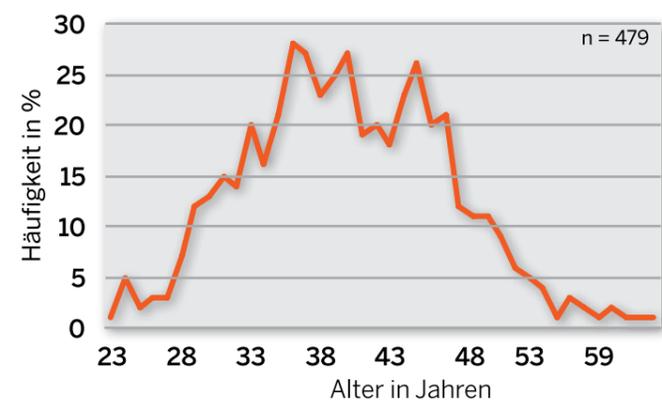
Beschreibung des Samples:

Väter insgesamt: 501 Väter

Alter:
 Durchschnittsalter: 40 Jahre
 jüngster Vater: 23 Jahre
 ältester Vater: 65 Jahre

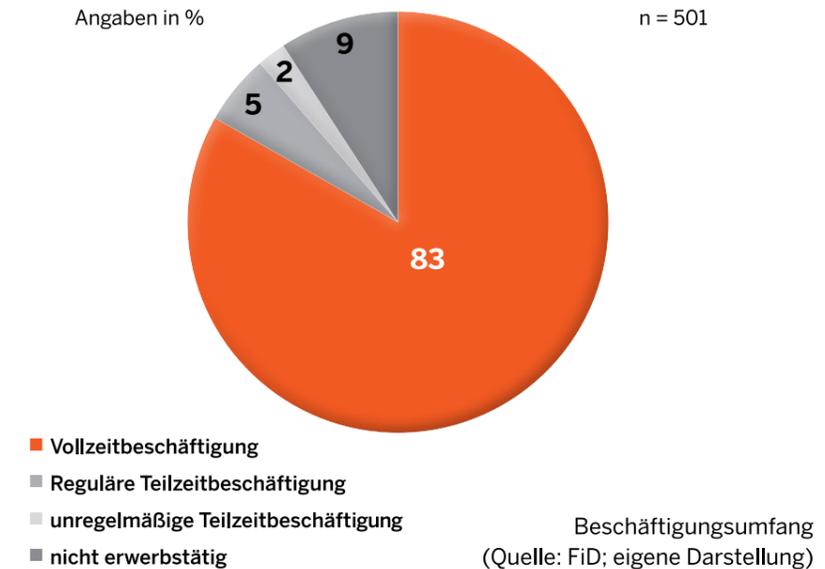
Ehestatus:
 verheiratet: 462 Väter (92 %)
 nicht verheiratet: 39 Väter (8 %)

Alter des jüngsten Kindes:
 bis 3 Jahre: 252 Väter (50 %)
 älter als drei, bis sechs Jahre: 139 Väter (28 %)
 älter als sechs Jahre: 110 Väter (22 %)



Alter der Väter
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

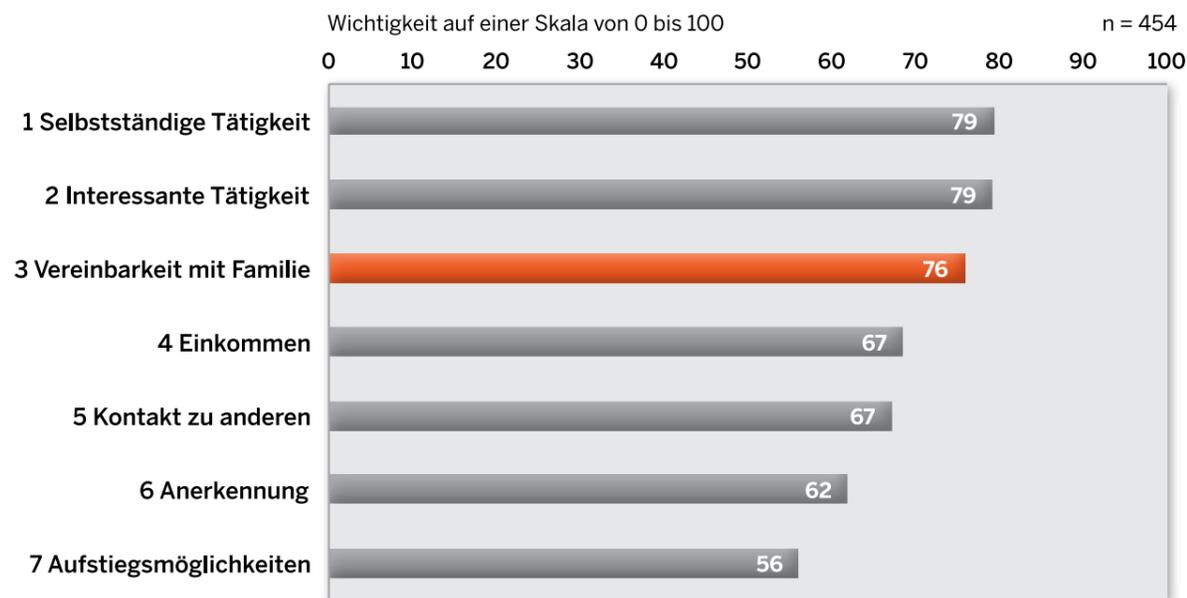
Angaben in % n = 501



3. Wünsche und Bedürfnisse von Vätern in NRW

Für die Untersuchung aktiver Vaterschaft in Nordrhein-Westfalen sind zunächst die Bedürfnisse und Wünsche der Väter bedeutsam. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist den befragten Vätern insgesamt sehr wichtig (vgl. Abbildung 3) und rangiert im Vergleich mit anderen berufsbezogenen Aspekten noch vor dem Einkommen. Auf einer Skala von 0 bis 100 erreicht die Vereinbarkeit mit der Familie im Durchschnitt 76 Skalenpunkte und liegt damit nur knapp hinter der Wichtigkeit, dass der Arbeitsplatz eine selbständige und interessante Tätigkeit bietet (jeweils 79 Skalenpunkte).

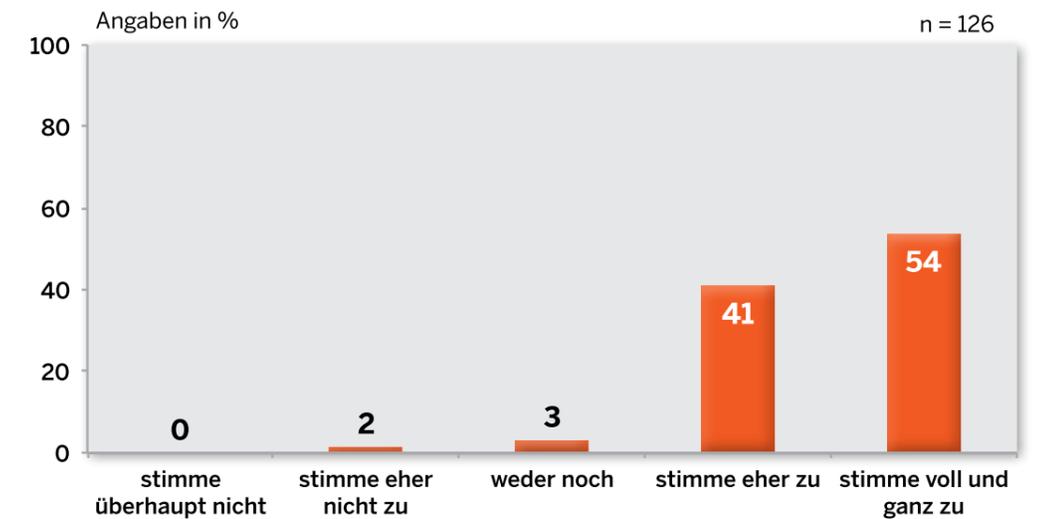
Abbildung 3: Wichtigkeit bestimmter berufsbezogener Aspekte



„Für die Arbeit und die Wahl des Berufs können einem unterschiedliche Dinge wichtig sein. Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, wie wichtig er für Sie ist.“
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Wie viel es den befragten Vätern bedeutet, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, zeigt die Zustimmung zu der Aussage „Ich freue mich darauf, mit meinem Kind zusammen zu sein.“ 96 % der Väter stimmen dieser Aussage (eher) zu. Diese Befunde unterstreichen den hohen Stellenwert des Familienlebens für die nordrhein-westfälischen Väter.

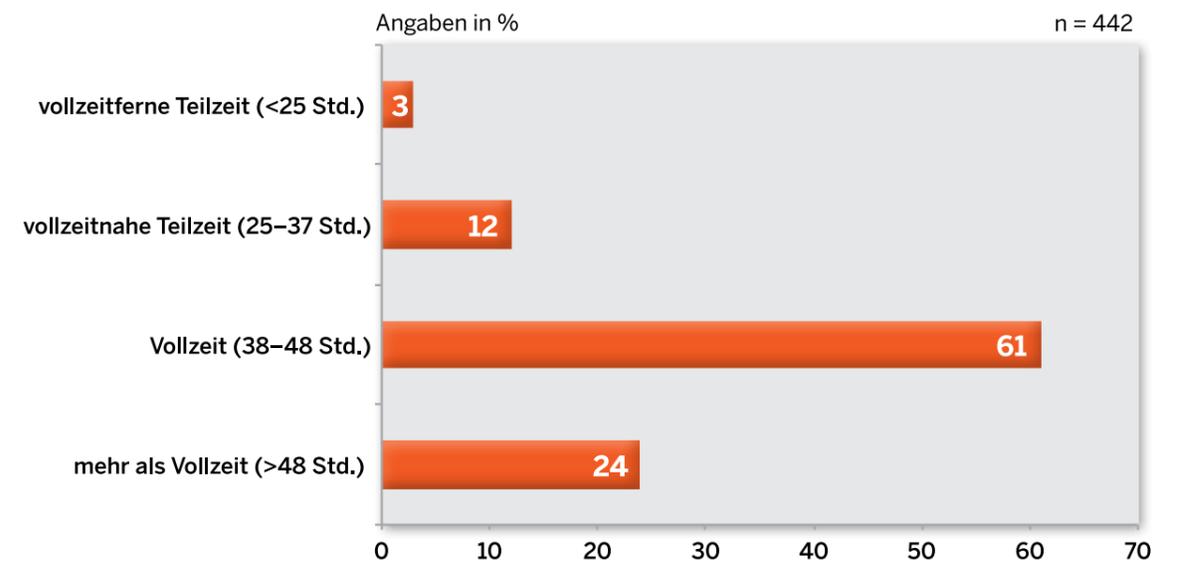
Abbildung 4: Zusammensein mit dem eigenen Kind



„Ich freue mich darauf, mit meinem Kind zusammen zu sein“
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

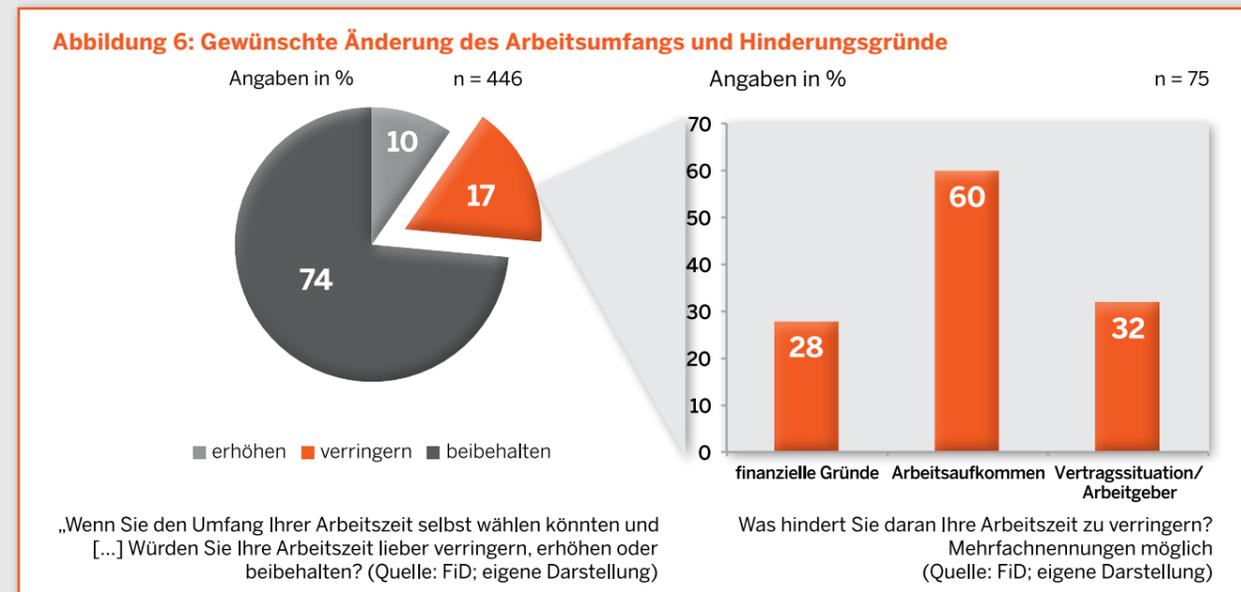
Der Wichtigkeit des Familienlebens steht die Wichtigkeit des beruflichen Fortkommens gegenüber. Bei der Betrachtung der gewünschten Arbeitszeitmodelle der Väter fällt auf, dass sie ein hohes Stundenpensum in der Erwerbstätigkeit bevorzugen (vgl. Abbildung 5). Während nur 15 % der befragten Väter am liebsten in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten würden, bevorzugen 85 % der Väter eine Vollzeitbeschäftigung mit mehr als 37 Wochenstunden. Dies kann betriebliche oder finanzielle Gründe haben oder aber durch die Freude an der Erwerbstätigkeit selbst begründet sein. Denkbar ist auch, dass ein hohes Stundenpensum gewünscht ist, um das tatsächliche Arbeitsaufkommen bewältigen zu können. Dass die Väter insgesamt eher zur Vollzeitbeschäftigung tendieren als eine Teilzeitarbeit für sich in Betracht zu ziehen, liegt vielfach auch an dem in Kapitel 1 angesprochenen nach wie vor dominierenden Rollenbild des männlichen Ernährers, wie in den geführten Interviews mit nordrhein-westfälischen Vätern zum Ausdruck kam.

Abbildung 5: Gewünschte Arbeitszeitmodelle

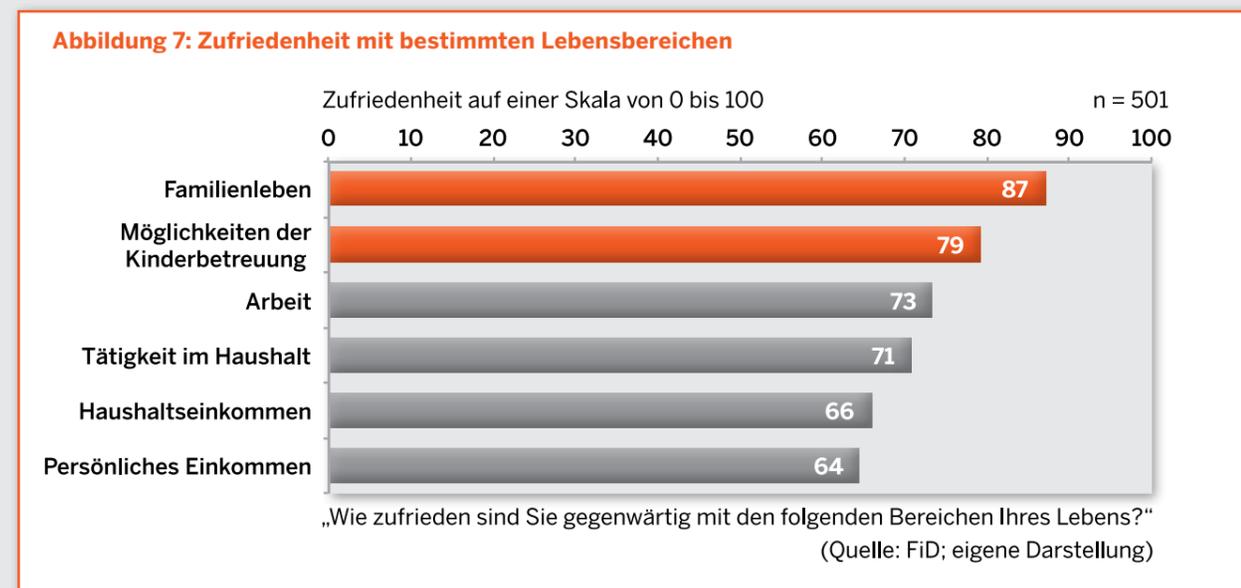


„Wie viele Stunden in der Woche würden Sie am liebsten arbeiten?“
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Bei Betrachtung der gewünschten Veränderung der Arbeitszeit (vgl. Abbildung 6) in Relation zur tatsächlichen Arbeitszeit ist erkennbar, dass 74 % der befragten Väter ihre Arbeitszeit gerne beibehalten möchten, während nur 10 % ihre Arbeitszeit gern erhöhen und 17 % sie verringern würden (unter der Bedingung, dass sie entsprechend weniger verdienen würden). Der Hauptgrund, warum diese Väter ihrer Meinung nach die Arbeitszeit jedoch nicht verringern können, liegt im Arbeitsaufkommen begründet. Über die Hälfte der befragten Väter (60 %) gibt das Arbeitsaufkommen als Begründung an, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Demgegenüber äußern 32 %, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund der Vertragssituation mit dem Arbeitgeber nicht verringern können, und finanzielle Gründe werden in 28 % der Fälle genannt.



Die Frage nach der Zufriedenheit mit bestimmten Lebensbereichen hat hohe Werte für das Familienleben und die Möglichkeiten der Kinderbetreuung ergeben. Auf einer Skala von 0 bis 100 rangieren diese beiden Bereiche mit 87 bzw. 79 Punkten vor den Bereichen Arbeit, Tätigkeiten im Haushalt und der Einkommenssituation. Abbildung 7 gibt die Top 5 der Lebensbereiche wieder, welche bei den befragten Vätern die höchsten Zufriedenheitswerte erzielten. Trotz des hohen Stellenwertes, den die Erwerbstätigkeit für die befragten Väter hat, wenn beispielsweise das Arbeitsvolumen herangezogen wird, sind sie weniger zufrieden mit ihrer Arbeitssituation als mit ihrem Familienleben. Dies wird durch das weit verbreitete Bedürfnis der Väter bestätigt, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu wollen, wie auch die Interviews im Rahmen der vorliegenden Studie gezeigt haben.



4. Die vier Vätertypen

Wie oben beschrieben, sind für die Untersuchung aktiver Vaterschaft in erster Linie zwei Dimensionen relevant: die Wertvorstellungen der Väter im Hinblick auf eine egalitäre Arbeitsteilung sowie das tatsächliche Engagement in der Familienarbeit. Beide Dimensionen wurden wie folgt für die Typisierung der Väter berücksichtigt.

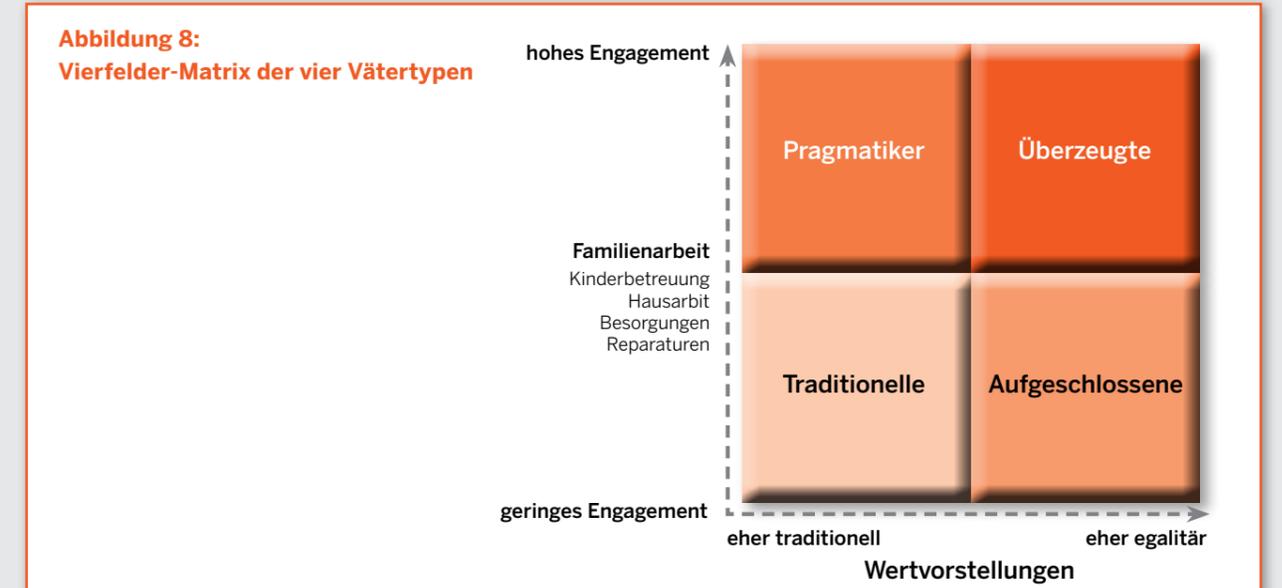
Wertvorstellungen

Auf der Einstellungsebene äußert sich aktive Vaterschaft in der egalitären Einstellung in Bezug auf die partnerschaftliche Aufgabenverteilung in den Bereichen Hausarbeit, Kinderbetreuung etc. Für die Dimension Wertvorstellungen wurden entsprechende Items herangezogen und zusammengefasst. Die Items beinhalten Vorstellungen über eine „gute Verteilung“ von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit (z.B. „Männer sollten sich stärker um die finanzielle Absicherung der Familie kümmern als Frauen“) sowie über die Kindererziehung (z.B. „Ein Kind unter 6 Jahren wird darunter leiden, wenn seine Mutter arbeitet“). Die Dimension Wertvorstellungen entspricht einer Skala von 0 „traditionell eingestellt“ bis 4 „egalitär eingestellt.“

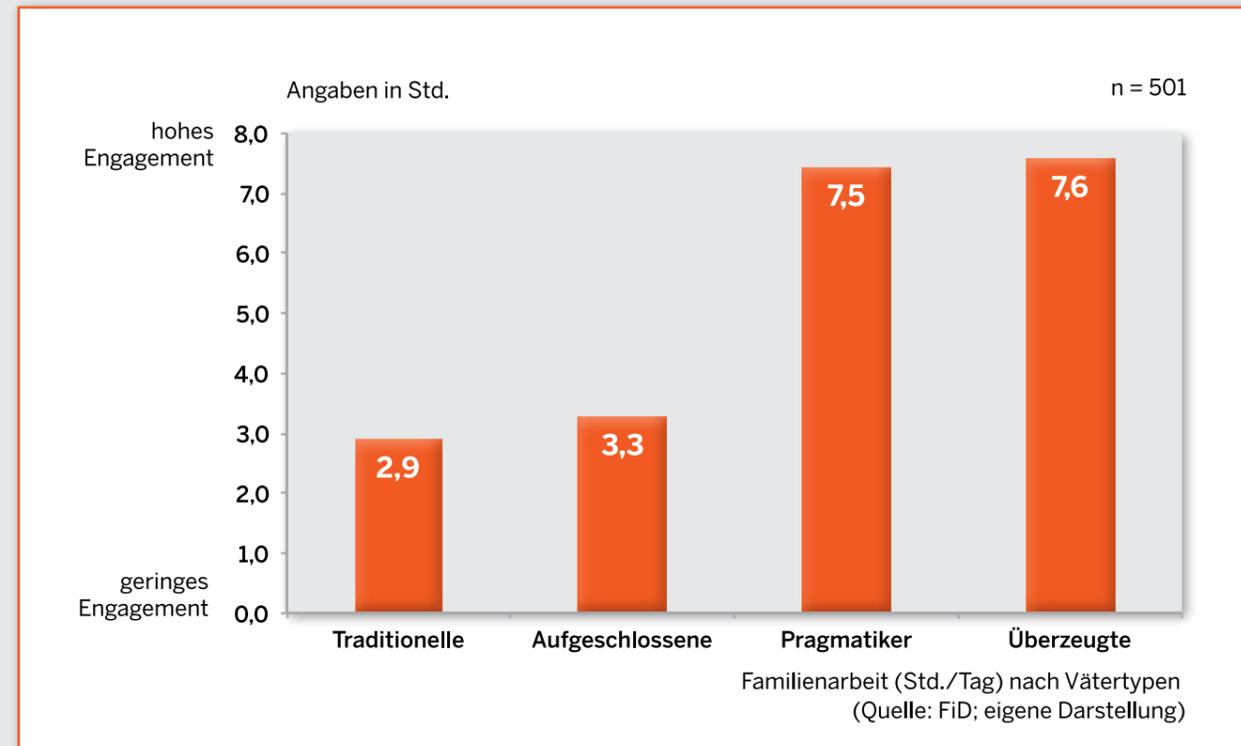
Familienarbeit

Die Familienarbeit beinhaltet den durchschnittlichen täglichen Stundenumfang der Tätigkeiten, wobei das Wochenende mit in die Untersuchung einbezogen wurde. Zu den Tätigkeiten der Familienarbeit zählen neben der Kinderbetreuung auch die Hausarbeit, Besorgungen, Reparaturen etc. Diese Dimension beinhaltet damit das tatsächliche Engagement der Väter im Alltag in ihrer Familie.

Auf dieser Basis lässt sich eine Vierfelder-Matrix mit den beiden Dimensionen erstellen, indem jeweils die Ebene der Wertvorstellungen (traditionell vs. egalitär) und der Familienarbeit (geringes vs. hohes Engagement) am Median gesplittet werden. Der Median teilt die Stichprobe jeweils in zwei Hälften, so dass alle Väter oberhalb des Wertes 2,6 in der Dimension Wertvorstellungen als eher egalitär und unterhalb des Wertes als eher traditionell eingestuft werden. In der Dimension Familienarbeit liegt der Median bei 4,7 Stunden.



Es lassen sich vier Vätertypen bilden, welche sich hinsichtlich ihrer Wertvorstellungen und ihres Engagements in der Familienarbeit unterscheiden. Wie groß diese Unterschiede sind, zeigen die nachfolgenden Mittelwertvergleiche. Abbildung 9 stellt den durchschnittlichen täglichen Stundenumfang an Familienarbeit der vier Vätertypen dar und Abbildung 10 die Mittelwerte der vierstufigen Wertvorstellungsskala zwischen 0 „traditionell“ und 4 „egalitär“.



Die Unterschiede der vier Vätertypen sind in beiden Dimensionen deutlich sichtbar: Die **Traditionellen** folgen dem klassischen „Ernährermodell“, indem sie mit durchschnittlich 2,9 Stunden am Tag relativ wenig Zeit in die Familienarbeit investieren und dies auch ihren traditionellen Wertvorstellungen entspricht, wie der Mittelwert von 2,2 in Abbildung 10 zeigt. Die **Aufgeschlossenen** verwenden mit durchschnittlich 3,3 Stunden verhältnismäßig wenig Zeit für die Familienarbeit, obwohl sie einer egalitären Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Partnerschaft gegenüber fast ebenso aufgeschlossen sind wie die Überzeugten. Mit durchschnittlich über sieben Stunden investieren die **Pragmatiker** deutlich mehr Zeit in die Familienarbeit als die Traditionellen und die Aufgeschlossenen. Sie tun dies jedoch entgegen ihrer eher traditionellen Einstellung. Die **Überzeugten** investieren mit durchschnittlich 7,6 Stunden am meisten Zeit in die Familienarbeit, was auch ihren egalitären Wertvorstellungen entspricht. Hier kommen sie auf den höchsten Mittelwert von 3,2.

Vor dem Hintergrund der deutlichen Unterschiede in den Wertvorstellungen und dem Engagement in der Familienarbeit zwischen den vier Vätertypen stellt sich die Frage nach den Rahmenbedingungen, welche diese Aspekte beeinflussen können. Sie sollen für die Überzeugten und die Aufgeschlossenen im Folgenden näher betrachtet werden, da der Vätertyp der Überzeugten in gewisser Weise als Idealtypus anzusehen ist. Bei gleicher Ausgangslage bezüglich der Wertvorstellungen handeln die beiden Vätertypen unterschiedlich. Daher lassen sich hier fördernde und hemmende Faktoren besonders gut ablesen.

Wie groß der Unterschied im Engagement für die Familienarbeit zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten ist, unterstreicht die Abbildung 11. Hier wurde aus dem Bereich der Familienarbeit nur die Kinderbetreuung der beiden Typen verglichen. Während die Überzeugten im Durchschnitt 5,0 Stunden täglich für die Kinderbetreuung aufbringen, geben die Aufgeschlossenen nur eine durchschnittliche Stundenzahl von 1,8 Stunden an. Zwar können unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, was genau mit Kinderbetreuung gemeint ist (Aktivitäten mit dem Kind, Versorgung und Pflege etc.), aber unabhängig davon zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen beiden Vätertypen.

Auf der Einstellungsebene zeigen sich erwartungsgemäß weniger deutliche Unterschiede zwischen den beiden Vätertypen; dennoch sind die Überzeugten insgesamt egalitärer eingestellt als die Aufgeschlossenen (vgl. Abbildung 12). Während 48 % der Überzeugten der Aussage „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide gleich viel erwerbstätig sind und sich beide in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern“ voll und ganz zustimmen, sind es für die Aufgeschlossenen lediglich 28 %. Ein großer Teil der Aufgeschlossenen stimmt der Aussage aber dennoch eher zu.

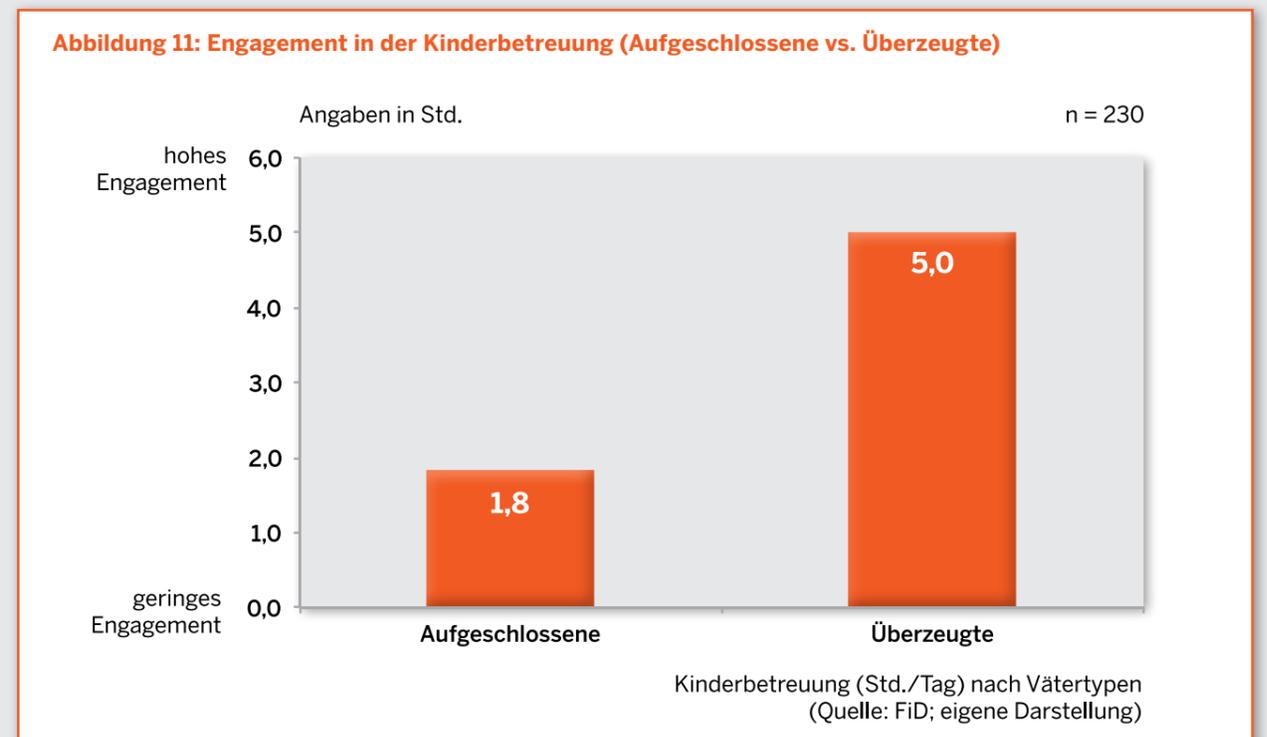
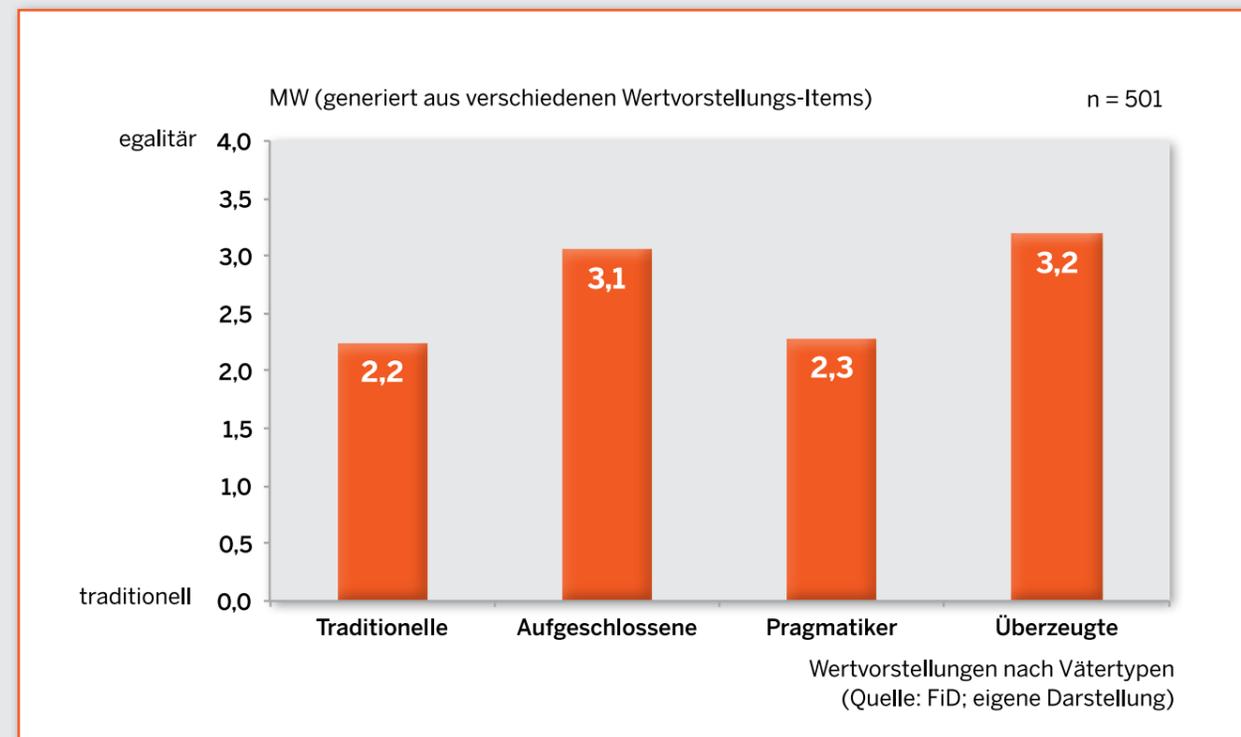
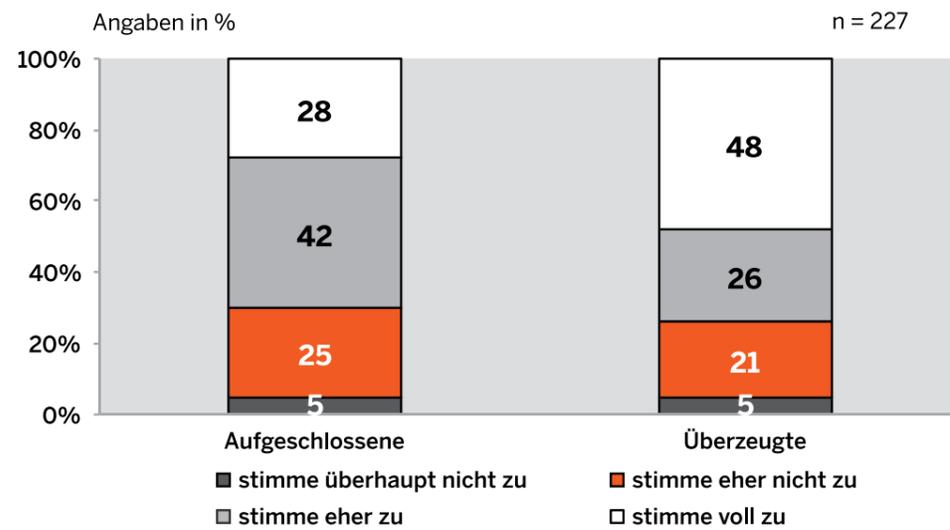


Abbildung 11: Engagement in der Kinderbetreuung (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)

Abbildung 12: Wertvorstellungen (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



Zustimmung zur Aussage: „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide gleich viel erwerbstätig sind und sich beide in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern“ (Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Im folgenden Kapitel werden die Aufgeschlossenen und die Überzeugten vor dem Hintergrund verschiedener besonders relevanter Rahmenbedingungen analysiert. Hierzu gehören neben persönlichen und beschäftigungsbezogenen Faktoren, wie Einkommen, Bildung und Arbeitspensum, auch die Rolle der Partnerin. Schließlich kommt der institutionellen Unterstützung eine große Bedeutung zu. Diese beinhaltet sowohl das Angebot der Arbeitgebenden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch externe Kinderbetreuungsarrangements.



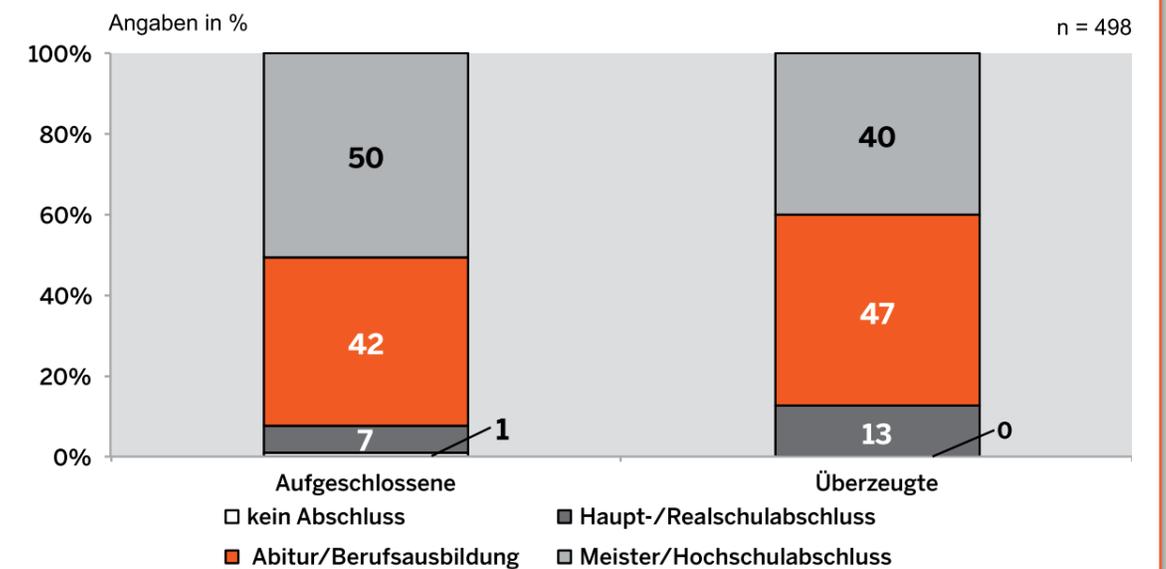
5. Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft

Um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen für eine aktive Vaterschaft (im Sinne der oben beschriebenen Konzeption) eher hinderlich und welche förderlich wirken können, wurden unterschiedliche Faktoren zwischen den beiden zentralen Vätertypen Aufgeschlossene und Überzeugte verglichen. Es handelt sich hierbei auf der individuellen Ebene um persönliche und beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen, wie Bildungsgrad, Einkommen und das Arbeitspensum in der Erwerbsarbeit der befragten Väter. Diese können in unterschiedlichem Maße Einfluss darauf nehmen, inwiefern sich die jeweiligen Väter im Familienhaushalt engagieren und sie können u.U. auch die Wertvorstellungen hinsichtlich der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung prägen. Eine weitere Ebene, die eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielt, ist die partnerschaftliche Situation, da die Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenskonstellationen innerhalb von Partnerschaften häufig die Grundlage für die Aufgabenverteilung und damit für das Engagement der Väter in der Familienarbeit bilden. Als dritte wichtige Einflussgröße werden die institutionellen Rahmenbedingungen für die Aufgeschlossenen und Überzeugten untersucht. In erster Linie geht es hierbei um die von der Arbeitgebendenseite angebotene Unterstützung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den Interviews mit Vätern und Unternehmen in Nordrhein-Westfalen wurde die zunehmende Bedeutung von väterbewusster Personalpolitik zur Förderung aktiver Vaterschaft betont. Als besonders wichtig hat sich die Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes herausgestellt.

5.1. Persönliche und beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen

Der Vergleich aller Vätertypen hinsichtlich der höchsten Bildungsabschlüsse hat ergeben, dass die Aufgeschlossenen und Überzeugten ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau aufweisen als die Traditionellen und die Pragmatiker. Sie verfügen zu größeren Anteilen über einen Hochschulabschluss oder äquivalente Abschlüsse. Der direkte Vergleich der Aufgeschlossenen und Überzeugten lässt jedoch insgesamt kaum Unterschiede erkennen (vgl. Abbildung 13). Das Bildungsniveau ist in der Gruppe der Aufgeschlossenen leicht höher als in der Gruppe der Überzeugten. 92 % der Aufgeschlossenen verfügen mindestens über ein Abitur gegenüber 87 % in der Gruppe der Überzeugten.

Abbildung 13: Bildungsabschlüsse (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



Bildungsabschlüsse nach Vätertypen (Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Größere Unterschiede sind im direkten Vergleich der durchschnittlichen monatlichen Gesamteinkommen erkennbar (vgl. Abbildung 14). Es ist im Durchschnitt mit 2.340 Euro in der Gruppe der Überzeugten ca. 900 Euro geringer als in der Gruppe der Aufgeschlossenen. Dieser deutliche Unterschied spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit wider (vgl. Abbildung 15). Das durchschnittliche Stundenpensum pro Tag ist bei den Aufgeschlossenen mit 7,1 Stunden ca. eine Stunde höher als bei den Überzeugten mit 6,0 Stunden. Insgesamt scheint die Erwerbstätigkeit in der Gruppe der Aufgeschlossenen einen höheren Stellenwert zu besitzen als bei den Überzeugten oder diese sind eher in der Lage ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Abbildung 14: Einkommen (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)

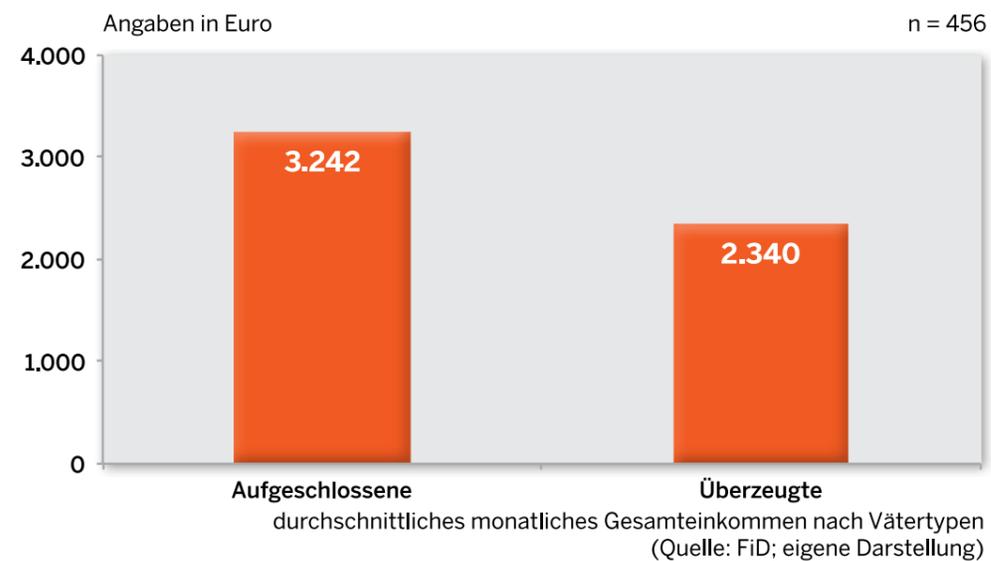
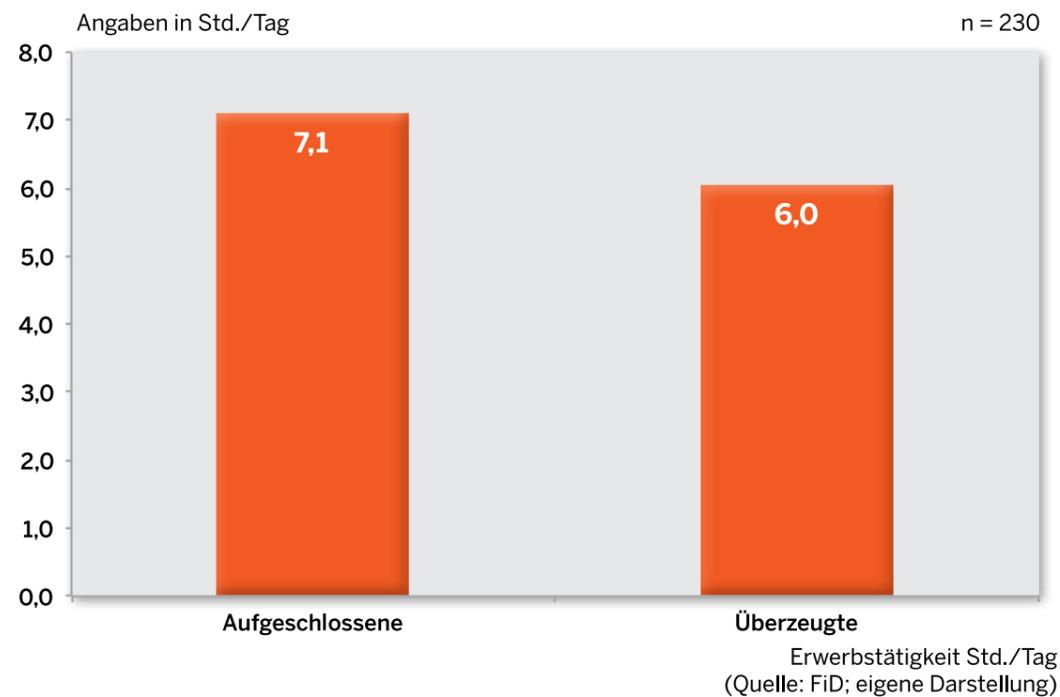
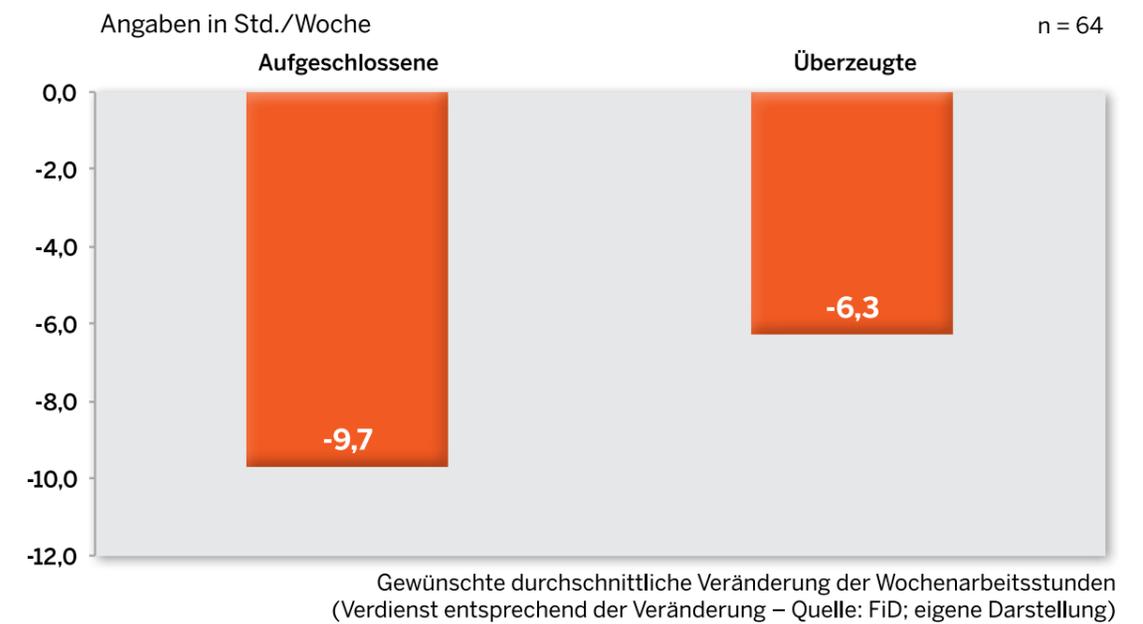


Abbildung 15: Erwerbstätigkeit (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



Die Betrachtung der gewünschten wöchentlichen Arbeitsstunden fördert ein noch deutlicheres Bild zutage, was das Stundenpensum der Erwerbstätigkeit angeht: Wie in Abbildung 16 ersichtlich, wünschen sich die Aufgeschlossenen im Durchschnitt eine Stundenreduzierung um 9,7 Wochenstunden gegenüber 6,3 Wochenstunden auf Seiten der Überzeugten. Das Arbeitspensum ist damit vielen Aufgeschlossenen deutlich zu hoch. Hierdurch haben sie kaum Möglichkeiten, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Aufgeschlossenen sich durchaus eine Veränderung in Richtung mehr Familienzeit wünschen, dass dieses jedoch häufig nicht möglich scheint.

Abbildung 16: Gewünschte Arbeitszeitreduzierung (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



5.2. Die Rolle der Partnerin

Wichtig für eine aktive Vaterschaft ist auch die Rolle der Partnerin. In den vom FFP geführten Interviews mit nordrhein-westfälischen Vätern wurde dies mehrfach betont. So kann etwa ein höheres Bildungsniveau der Partnerin zu einer anderen Erwerbs- und damit Einkommenskonstellation führen, in der entgegen dem klassischen „Ernährermodell“ die Partnerin ein höheres Erwerbsarbeitspensum und Einkommen hat als der Mann. Dies kann wiederum die Entscheidung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Haushalt und in der Kinderbetreuung beeinflussen. Abbildung 17 stellt die Bildungskonstellation zwischen den befragten Vätern und ihren Partnerinnen für die Gruppe der Überzeugten und der Aufgeschlossenen einander gegenüber. Es zeigt sich, dass bei einem Viertel der Überzeugten die Frau ein höheres Bildungsniveau aufweist als der Mann (gegenüber 17 % der Aufgeschlossenen). Bei den Aufgeschlossenen ist der Anteil der Partnerschaften, in denen das Bildungsniveau des Mannes höher ist, mit 34 % gegenüber 22 % bei den Überzeugten deutlich größer. Ein gleiches Bildungsniveau innerhalb der Partnerschaften weisen 53 % der Überzeugten und 49 % der Aufgeschlossenen auf. Insgesamt zeigt sich, dass die partnerschaftliche Bildungskonstellation innerhalb der Gruppe der Überzeugten egalitärer verteilt ist als innerhalb der Gruppe der Aufgeschlossenen.

Mit Blick auf die partnerschaftliche Erwerbskonstellation (vgl. Abbildung 18) lässt sich zwar auch feststellen, dass die Überzeugten eine stärker egalitäre Verteilung aufweisen als die Aufgeschlossenen, dennoch haben die Väter in 68 % der Fälle ein höheres Stundenpensum in der Erwerbstätigkeit als ihre Partnerinnen (84 % der Aufgeschlossenen). Nur in 9 % der Fälle arbeitet die Frau mehr als der Mann, doch immerhin ist dieser Anteil drei Mal so hoch im Vergleich zu den Aufgeschlossenen mit 3 %. Der Anteil der Paare, in denen beide Partner ein gleiches Stundenpensum aufweisen, liegt mit 24 % bei den Überzeugten deutlich über dem Anteil der Aufgeschlossenen (14 %). Bei den Aufgeschlossenen scheint sich die Rollenverteilung des Mannes als Haupternährer der Familie fortzusetzen.

Abbildung 17: Bildungskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)

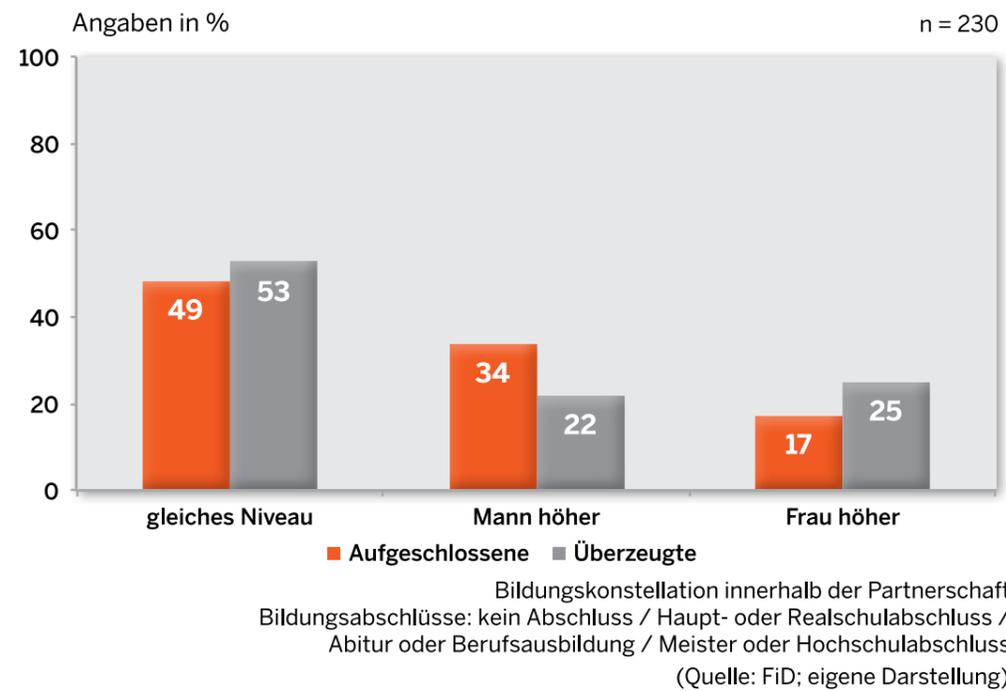
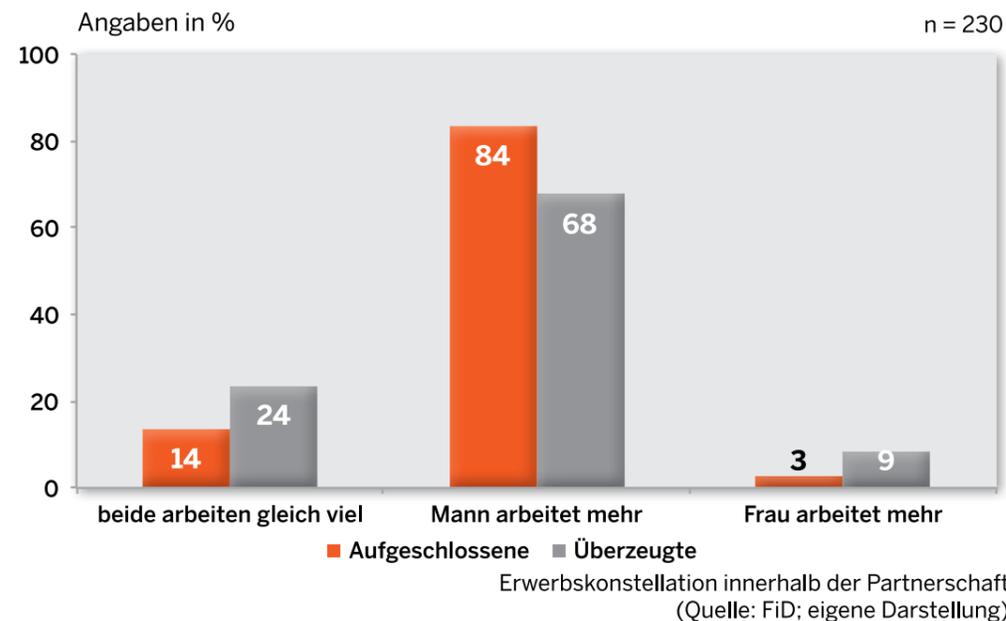
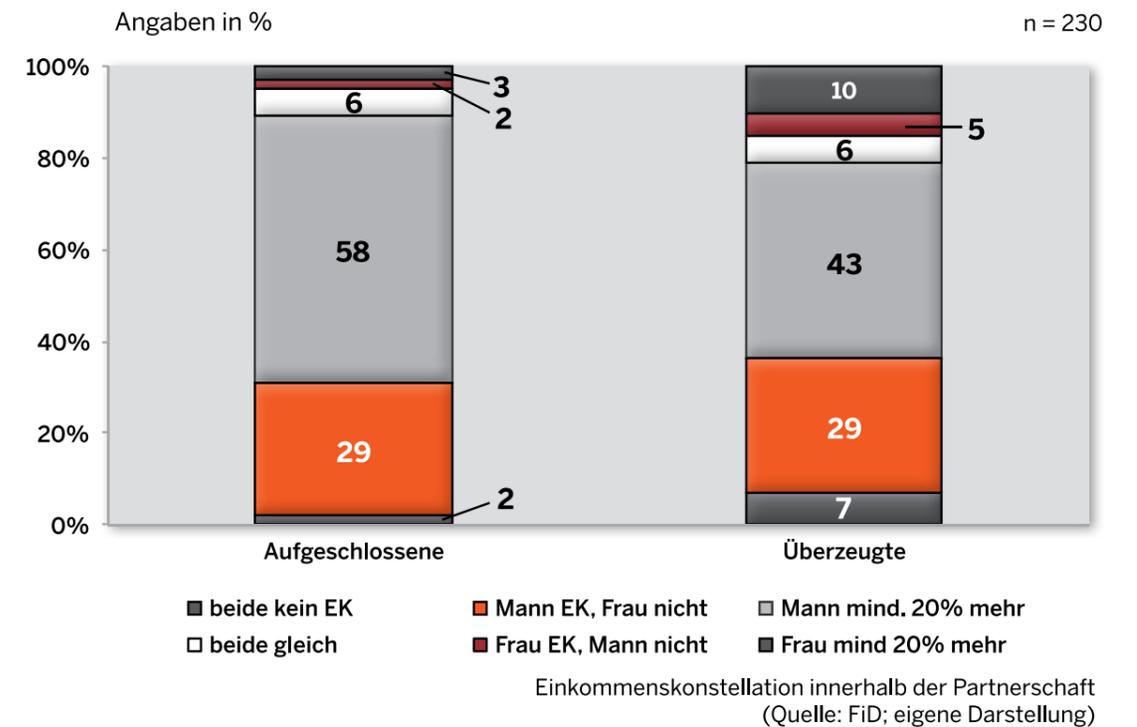


Abbildung 18: Erwerbskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



Die Einkommenskonstellation (vgl. Abbildung 19) zeigt schließlich, dass die Einkommen der Überzeugten innerhalb der Partnerschaft insgesamt egalitärer verteilt sind als in der Gruppe der Aufgeschlossenen. Dennoch ist auch bei den Überzeugten der Anteil der Partnerschaften, in denen der Mann Alleinverdiener ist oder deutlich mehr verdient, mit 72 % sehr hoch. Dieser Anteil beträgt in der Gruppe der Aufgeschlossenen 87 %. Wie bereits aus der Erwerbskonstellation erkennbar wurde, gilt hinsichtlich der Erwerbsarbeit auch für die Überzeugten immer noch die Tendenz, dass der Mann im Sinne des „Ernährermodells“ als Haupternährer der Familie fungiert, auch wenn dieses Bild gegenüber den anderen drei Vätertypen in der Gruppe der Überzeugten am wenigsten Rückhalt findet.

Abbildung 19: Einkommenskonstellation (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



5.3. Institutionelle Unterstützung

Eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt die Unterstützung von Seiten der Unternehmen (Führungskräfte, direkte Vorgesetzte, Kollegen) wie auch von politischer Seite voraus. Aktive Vaterschaft kann nur gelebt werden, wenn bedarfsgerechte Maßnahmen der Arbeitgebenden angeboten werden und die nötige Bereitschaft und Akzeptanz für das Thema vorhanden ist. Insbesondere die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und -orte gehören ebenso wie eine entsprechende Informationspolitik und Unternehmenskultur dazu. Mittlerweile können über 40 % der befragten Väter den Umfang ihrer täglichen Arbeitsstunden immer oder meistens frei wählen und 27 % erledigen ihre Arbeit auch von zu Hause aus. Doch wie sieht es mit der Arbeitgebendenunterstützung im direkten Vergleich zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten aus? Im Folgenden werden die Ergebnisse in Bezug auf das Angebot flexibler Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsorte (hier: Heimarbeit) und die Beratungs- und Informationsangebote der Unternehmen dargestellt.

Abbildung 20 verdeutlicht, dass die Unterschiede hinsichtlich des Angebotes flexibler Arbeitszeiten durch die Unternehmen im direkten Vergleich zwischen Aufgeschlossenen und Überzeugten eher gering sind. 46 % der Aufgeschlossenen geben an, dass in ihrem Unternehmen flexible Arbeitszeiten angeboten werden. In der Gruppe der Überzeugten werden diese Angebote nur in 38 % der Fälle gemacht. Für die Traditionellen ergab die Analyse einen Wert von 25 % und für die Pragmatiker von 27 %. Auch für das Angebot der Heimarbeit ergibt sich ein ähnliches Bild. 48 % der Aufgeschlossenen geben an, ihre Arbeit zumindest zeitweise von zu Hause aus zu erledigen, während nur 32 % der Überzeugten gelegentlich von zu Hause arbeiten. Gegenüber den Traditionellen mit 20 % und den Pragmatikern mit 10 % sind die Werte aber insgesamt auf Seiten der Aufgeschlossenen und Überzeugten relativ hoch.

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung kann demnach nur bis zu einem gewissen Grad zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Eine erhöhte Flexibilität kann die aktive Vaterschaft nicht fördern, wenn das Arbeitspensum wie im Falle der Aufgeschlossenen insgesamt zu hoch ist. Sie kann auch zu Mehrbelastungen aufgrund ständiger Erreichbarkeit etc. führen. Wie die Daten der IG-Metall-Studie „Arbeit: sicher und fair!“ (2013, siehe Exkurs 3) unterstreichen, benötigen Väter eine gewisse Flexibilität der Arbeitsbedingungen, aber auch verlässliche und planbare Regelungen, damit sie sich innerhalb ihrer Partnerschaft abstimmen können.

Abbildung 20: Angebot flexibler Arbeitszeiten (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)

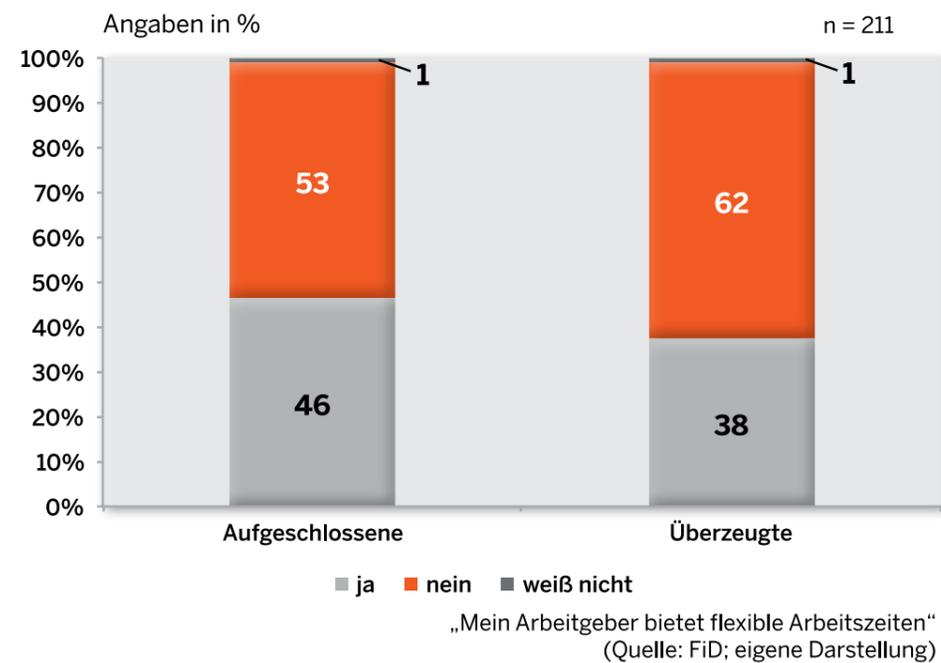
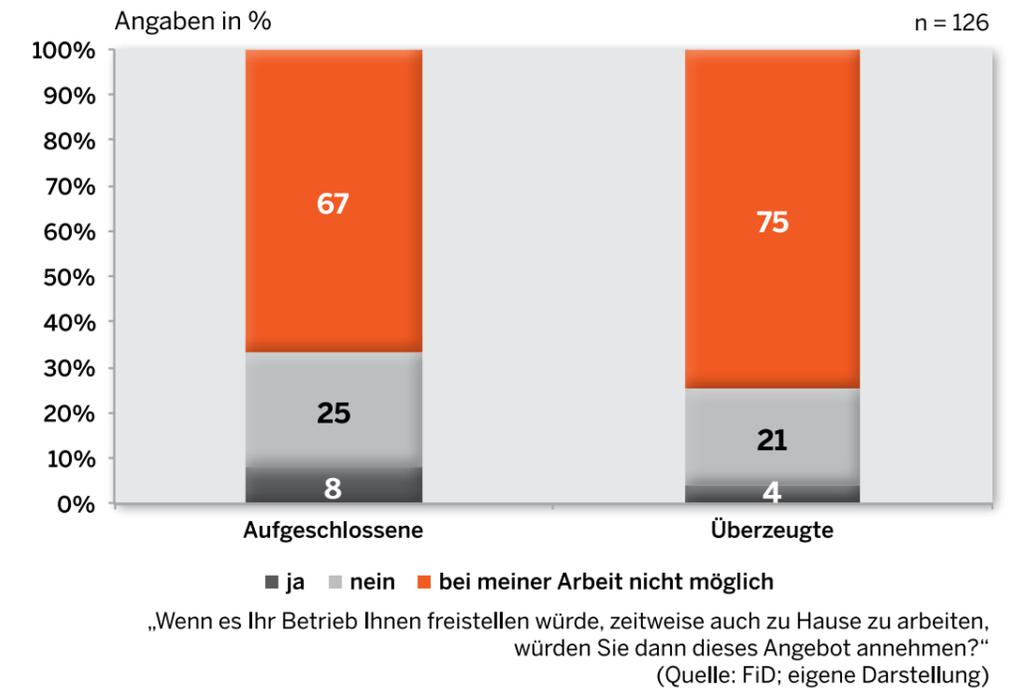


Abbildung 21: Interesse an Heimarbeit (Aufgeschlossene vs. Überzeugte)



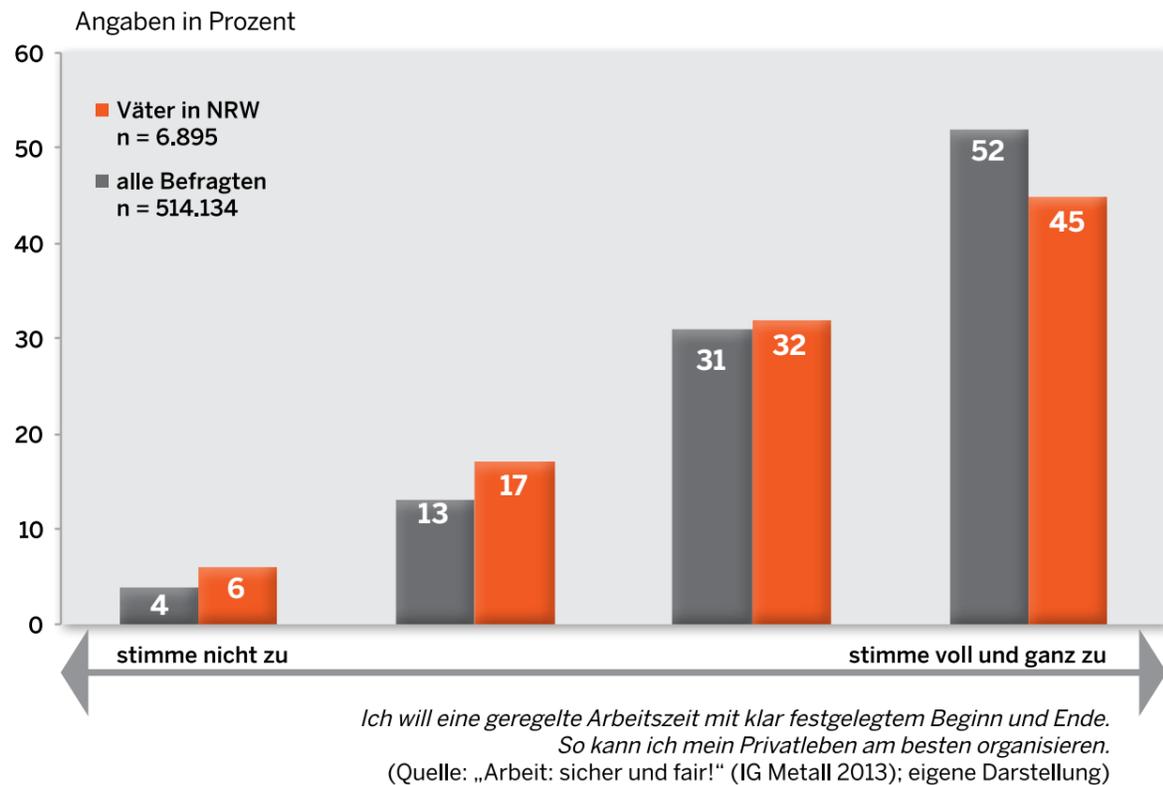
Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde auch das Interesse an Heimarbeit untersucht. Hierbei wurden die Väter herangezogen, deren Erwerbsarbeit bisher keine Heimarbeit beinhaltet. Es kann vermutet werden, dass Väter, die sich stärker in der Familienarbeit engagieren möchten, ein größeres Interesse daran haben, ihre Arbeit auch von zu Hause aus zu erledigen. Andererseits kann diese erhöhte Flexibilität auch dazu führen, wie im Falle der flexiblen Arbeitszeit angesprochen, dass durch die ständige Erreichbarkeit oder fehlende Planbarkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger gut gelingt. Der Vergleich zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten lässt erkennen, dass nur ein geringer Anteil der befragten Väter, die ihre Arbeit nicht von zu Hause erledigen, an Heimarbeit interessiert ist (vgl. Abbildung 21). Bei den Aufgeschlossenen sind es 8 % gegenüber 4 % bei den Überzeugten. Auffällig ist aber, dass drei Viertel der Überzeugten (und 67 % der Aufgeschlossenen) angeben, dass Heimarbeit bei ihrer Arbeit nicht möglich ist. Dies wirft die Frage auf, ob es der Tätigkeit selbst geschuldet ist oder ob beispielsweise das Unternehmen grundsätzlich kein Interesse am Angebot von Heimarbeit zeigt, denn in weitaus mehr Tätigkeiten dürfte Heimarbeit möglich sein als von Unternehmen und Beschäftigten oftmals angenommen. Mehr Heimarbeit kann demnach durchaus als eine Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen werden, sofern sie nicht zu Mehrarbeit und ständiger Verfügbarkeit führt. Die Beschäftigten wünschen sich diesbezüglich klare Abmachungen mit ihren Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen, wie in den Interviews mit Vätern deutlich wurde. Auch auf Seiten der Unternehmen wurde die Wichtigkeit des Dialogs zwischen Führungskräften und der Belegschaft in Bezug auf die Regelung der Arbeitsbedingungen betont.



Exkurs 3: IG-Metall-Studie „Arbeit: sicher und fair!“ (2013)

Die IG-Metall führte zwischen Februar und April 2013 unter dem Titel „Arbeit: sicher und fair!“ eine deutschlandweite Beschäftigtenbefragung durch, an der sich insgesamt mehr als eine halbe Millionen Beschäftigte aus 8.400 Betrieben beteiligten. Damit handelt es sich um die bisher größte empirische Untersuchung in Deutschland zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für den industriellen Sektor einschließlich der industrienahen Dienstleistungen und Handwerksbranchen. Die Untersuchung beinhaltet Fragen zu unterschiedlichen betriebs-, arbeits- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkten. Entwickelt wurde der Fragebogen unter Einbezug der wissenschaftlichen Expertise des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart und des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen. Die für die vorliegende Studie generierte Teilstichprobe umfasst 7.108 nordrhein-westfälische Väter.

Ein zentrales Ergebnis der Auswertung ist, dass die Flexibilität der Arbeitszeit zwar eine wichtige Rolle beim Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben spielt. Wesentlich ist dabei jedoch, dass Flexibilität nicht zu Lasten der Planbarkeit gehen sollte. Dass es insbesondere bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf verlässliche Arbeitszeiten ankommt, zeigt die Gegenüberstellung der Ergebnisse der Gesamtstichprobe mit jenen aus der Teilstichprobe der Väter in NRW: So wünschen sich die Väter mit 83 % gegenüber 77 % der Befragten aus der Gesamtstichprobe eine geregelte Arbeitszeit, um das Privatleben besser organisieren zu können.



Die Ergebnisse machen deutlich, dass es sich bei der flexiblen Arbeitszeitregelung um eine „verlässliche Flexibilität“ handeln muss, bei der die Planungssicherheit der Beschäftigten gewahrt wird. Dadurch wird es den Vätern ermöglicht, ihr Engagement in der Familie zu organisieren und mit ihrer Partnerin abzustimmen.

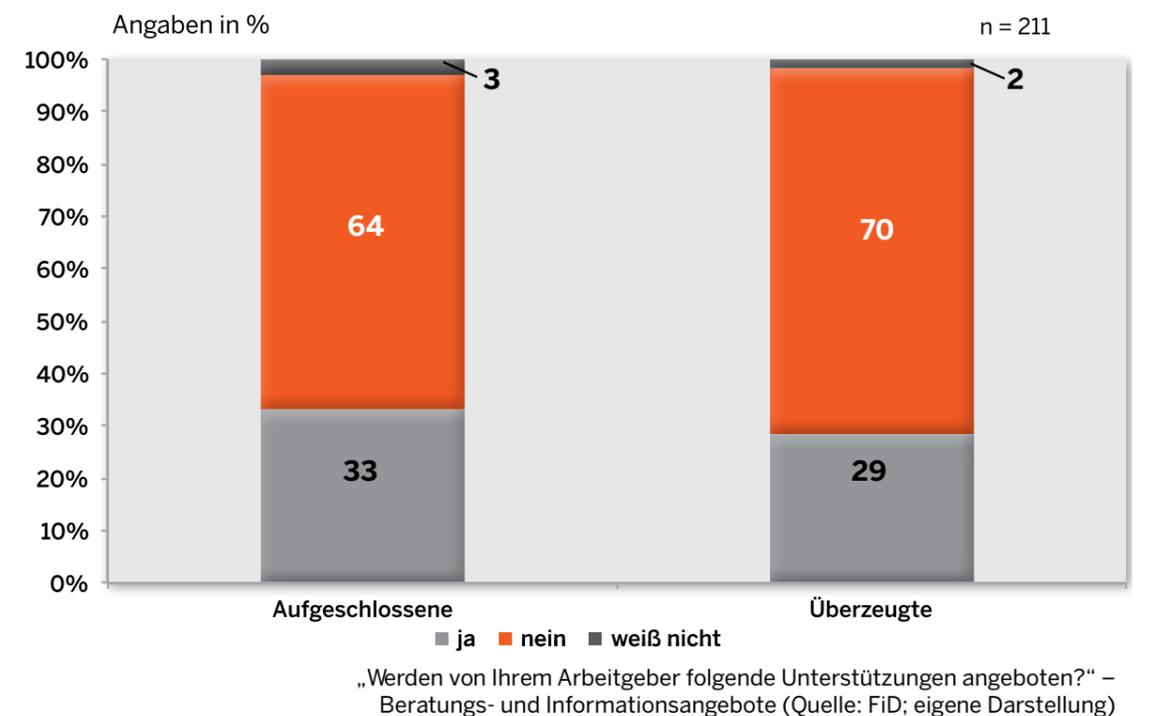
Vergleiche zur Studie:

IG Metall Vorstand (Hrsg.) 2013: Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten. Frankfurt am Main.

Das betriebliche Angebot der Unternehmen an Beratungen und Informationen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt eine wichtige Rolle für die Beschäftigten, da sie auf diesem Wege die relevanten Informationen über die im Unternehmen angebotenen Maßnahmen, gesetzlichen Regelungen (z.B. zum Elterngeld bzw. zur Elternzeit) etc. erhalten. Den Informations- und Kommunikationsprozessen im Unternehmen kommt dementsprechend eine große Bedeutung zu, wie nicht zuletzt auch in den durchgeführten Interviews mehrfach angesprochen wurde. Auf der einen Seite ist es wichtig, dass die Unternehmen ihre familienbewussten Maßnahmen präsentieren und ein Arbeitsklima schaffen, in welchem aktive Vaterschaft sowohl von Vorgesetzten als auch von Kolleginnen und Kollegen akzeptiert und gelebt werden kann. Auf der anderen Seite sollten Väter ihre Bedürfnisse ihren Führungskräften aktiv mitteilen und die Beratungs- und Informationsangebote der Unternehmen nutzen, sofern es sie gibt.

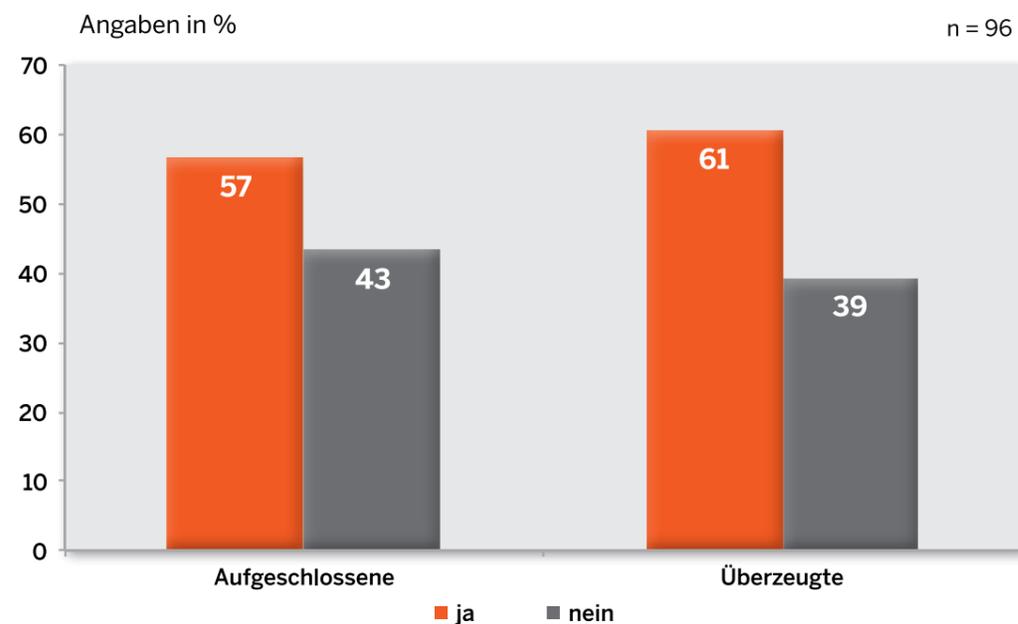
Von allen befragten Vätern in der Studie gab nur ein Viertel an, dass ihr Arbeitgeber Beratungs- und Informationsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitstellt. Hiervon äußerten wiederum 65 %, dass sie diese Angebote gar nicht nutzen. Dies könnte bedeuten, dass die bisherigen Informationsangebote der Unternehmen unzureichend oder wenig nutzbringend für die Väter sind oder dass diese keine Notwendigkeit für die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten sehen. Im direkten Vergleich zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten (vgl. Abbildung 22) lassen sich kaum Unterschiede feststellen. Beide Vätertypen geben zu ca. einem Drittel an, dass das Unternehmen, in welchem sie beschäftigt sind, diese Angebote zur Verfügung stellt, wobei der Anteil bei den Überzeugten mit 29 % etwas geringer ausfällt als der Anteil der Aufgeschlossenen mit 33 %. Im Vergleich zu den Traditionellen und den Pragmatikern sind die Unterschiede jedoch größer: Von den Traditionellen gaben nur 20 % und von den Pragmatikern 21 % an, dass Beratungs- und Informationsangebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitgestellt werden.

Abbildung 22: Beratungs- und Informationsangebote



In der Nutzung von externer Kinderbetreuung zeigt sich ein ähnliches Bild im Hinblick auf die Unterschiede zwischen den einzelnen Vätertypen. Die Inanspruchnahme einer externen Betreuung ist bei den Überzeugten mit 61 % geringfügig stärker ausgeprägt als bei den Aufgeschlossenen mit 57 %. Die externe Betreuung für Kinder unter drei Jahren scheint damit ein wichtiger Baustein für eine aktive Vaterschaft zu sein, da über 60 % der Überzeugten mit Kindern in dieser Altersgruppe auf sie zurückgreifen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass 81 % der Überzeugten insgesamt mit den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung zufrieden sind. Bei den Aufgeschlossenen sind es 75 %. Sie sind damit von den vier Vätertypen am wenigsten mit den vorhandenen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung zufrieden, was vor dem Hintergrund ihres erhöhten Arbeitsstundenpensums in Verbindung mit mangelnder Flexibilität der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zu tun haben könnte. Dies hat auch die IG-Metall-Studie ergeben, nach der über die Hälfte der befragten Väter der Aussage zustimmen, dass sie eine Kinderbetreuung benötigen, die besser an ihre Arbeitszeiten angepasst ist. Auch in den vom FFP durchgeführten Interviews wurde die Forderung nach flexibleren Kinderbetreuungszeiten von Seiten der Väter wie auch der Unternehmen mehrfach gestellt. Nur so kann bei der zunehmenden Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden.

Abbildung 23: Inanspruchnahme externer Kinderbetreuung

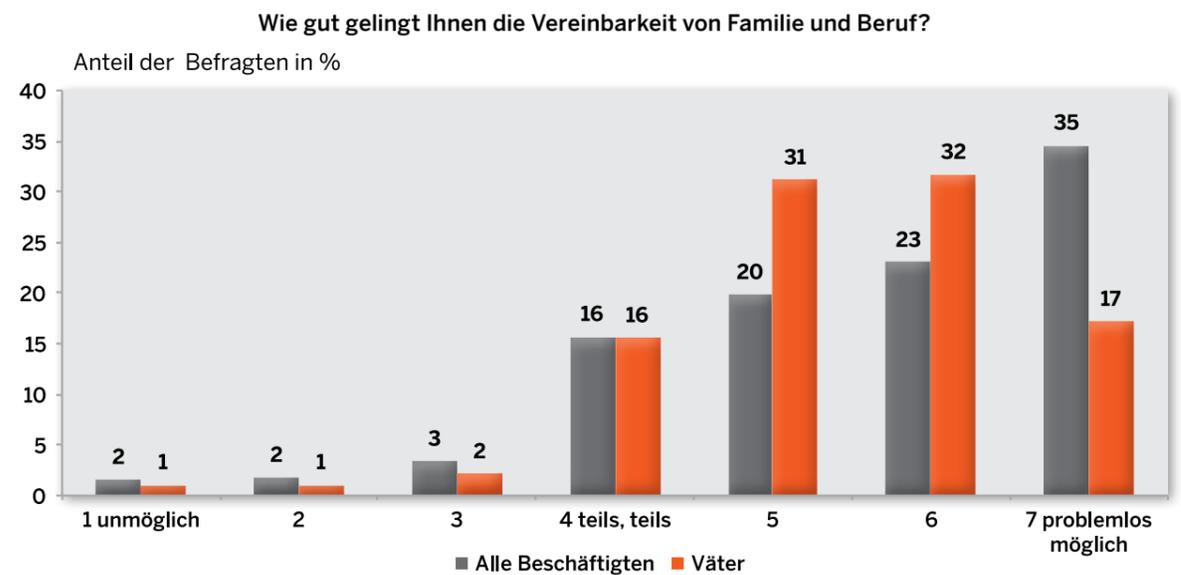


„Gibt es außer Ihnen und Ihrer Partnerin andere Personen oder Einrichtungen, die die Betreuung des Kindes zeitweise übernehmen?“ (Kinder unter drei Jahren)
(Quelle: FiD; eigene Darstellung)

Exkurs 4: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung in NRW

Im Jahr 2011 wurden in einer repräsentativen Studie insgesamt 1.000 abhängig Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen befragt. Ziel der Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag des MFKJKS war es, das Familienbewusstsein der Unternehmen in NRW aus Sicht der Beschäftigten zu erfassen. Dabei gaben die Befragten Auskunft zu ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Familienbewusstsein sowie zum Angebot familienbewusster Maßnahmen im eigenen Betrieb.

Unter den Befragten waren insgesamt 186 Väter mit Kindern bis 16 Jahren. Im Durchschnitt hatten diese Väter knapp zwei Kinder und ihr jüngstes Kind war knapp 7 Jahre alt. Für die vorliegende Studie wurden die zentralen Inhalte der 2011er-Befragung für die Teilgruppe der Väter separat ausgewertet. Dabei fiel insbesondere auf, dass Väter mit ihrer persönlichen Vereinbarkeitssituation relativ zufrieden sind: Sie bewerteten das Gelingen der Vereinbarkeit mit 5,4 von 7 möglichen Punkten. Im Vergleich zu allen Befragten zeigt sich dahingehend allerdings noch Nachholpotenzial: Diese gaben durchschnittlich 5,6 Punkte an.



Ein genauer Blick auf die Verteilung der Antworten (siehe Abbildung) zeigt noch deutlichere Unterschiede zwischen den Vätern und der Gesamtheit der Befragten: Während überdurchschnittlich vielen Vätern die Vereinbarkeit mit 5 oder 6 Punkten „relativ gut“ gelingt, ist der Anteil derjenigen, denen die Vereinbarkeit „problemlos möglich“ ist, stark unterdurchschnittlich. Hieraus lässt sich schließen: Väter in NRW bekommen die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche meist hin, stoßen aber fast immer auf mehr oder weniger große Hindernisse, die es dabei aus dem Weg zu räumen gilt.

Analog zur persönlichen Vereinbarkeit bewerteten die befragten Väter auch das Familienbewusstsein des Betriebs, in welchem sie beschäftigt sind, schlechter als die Gesamtheit der Befragten. Gemessen wurde dies anhand eines vom FFP entwickelten Index, der Werte zwischen 0 („gar nicht familienbewusst“) und 100 Punkten („sehr familienbewusst“) annehmen kann. Dabei stellten die Väter ihrem arbeitgebenden Unternehmen mit 61,8 Punkten ein relativ gutes Zeugnis aus. Alle Befragten bewerteten ihre Betriebe mit durchschnittlich 63,5 Punkten jedoch noch besser.

Vergleiche zur Studie:

MFKJKS (Hrsg.) sowie Gerlach, I./Juncke, D./Laß, I. (Autoren) (2011): Familienbewusstes NRW – Was tun Unternehmen? Repräsentative Befragung von Beschäftigten 2011, Düsseldorf.

6. Zusammenfassung und Ausblick



Die vorliegende Studie zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema für die befragten Väter in Nordrhein-Westfalen ist. Sie möchten überwiegend den Umfang ihrer Arbeitszeit beibehalten, aber es ist ihnen auch wichtig, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Für die Definition aktiver Vaterschaft wurde neben den Einstellungen der Väter in Bezug auf die partnerschaftliche Aufgabenverteilung auch das tatsächliche Engagement der Väter herangezogen. Es konnten auf dieser Grundlage vier Vätertypen identifiziert werden: Die Traditionellen vertreten eher das klassische Ernährermodell, indem sie relativ wenig Zeit in die Familienarbeit investieren, was auch ihren traditionellen Wertvorstellungen entspricht. Die Pragmatiker bringen zwar tendenziell mehr Zeit für die Familienarbeit auf, dies jedoch entgegen ihrer eher traditionellen Einstellung. Hierbei dürften pragmatische Gründe eine Rolle spielen, wie z.B. die wirtschaftliche oder partnerschaftliche Lebenssituation. Die Aufgeschlossenen und die Überzeugten weisen jeweils eine egalitäre Einstellung hinsichtlich der partnerschaftlichen Rollenverteilung auf und stellen damit die zentralen Vätertypen dar, die in Bezug auf aktive Vaterschaft untersucht wurden. Während die Aufgeschlossenen entgegen ihrer egalitären Einstellung relativ wenig Zeit in die Familienarbeit investieren, verkörpern die Überzeugten den Idealtypus des aktiven Vaters. Sie vereinen eine egalitäre Einstellung mit einem relativ hohen Engagement in der Familienarbeit. So engagieren sich die Überzeugten mit durchschnittlich 5 Stunden täglich weitaus stärker in der Kinderbetreuung als die Aufgeschlossenen mit durchschnittlich weniger als 2 Stunden.

Der Vergleich zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten hinsichtlich verschiedener Rahmenbedingungen hat zentrale Unterschiede aufgedeckt, die für eine aktive Vaterschaft bedeutsam sind. Auf der einen Seite ist das Arbeitspensum gemessen an den durchschnittlichen Wochenstunden bei den Aufgeschlossenen deutlich höher als das der Überzeugten. Zwar möchten beide betrachteten Vätertypen tendenziell ihr Stundenpensum reduzieren, für die Aufgeschlossenen gilt dies jedoch in erhöhtem Maße. Sie würden ihre Arbeitszeit gern um durchschnittlich 9,7 Wochenstunden verringern, was ihnen jedoch vorwiegend aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens in der Erwerbstätigkeit nicht gelingt. Auf der anderen Seite haben sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Rolle der Partnerin gezeigt. Die Untersuchung der Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenskonstellationen innerhalb der Partnerschaften hat ergeben, dass die Unterschiede zwischen den Partnern in der Gruppe der Aufgeschlossenen größer sind als in der Gruppe der Überzeugten. Hier spiegelt sich der Rollenwandel in Richtung einer egalitären Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit wider. Hinsichtlich der institutionellen Unterstützung konnten zwischen den Aufgeschlossenen und den Überzeugten kaum Unterschiede festgestellt werden. Individuelle und partnerschaftsbezogene Rahmenbedingungen scheinen hier eine größere Rolle zu spielen. Insgesamt jedoch ist die Arbeitgeberunterstützung bei den Überzeugten und Aufgeschlossenen höher als bei den Traditionellen und den Pragmatikern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass insbesondere das hohe Arbeitsaufkommen und die partnerschaftliche Rollenverteilung ausschlaggebend für ein geringeres Engagement in der Familienarbeit der Aufgeschlossenen zu sein scheinen. Wenn das Arbeitsvolumen insgesamt nur wenig Zeit für die Familienarbeit lässt, können flexible Angebote

vonseiten der Unternehmen nur wenig helfen. Die Aufgeschlossenen befinden sich in der Rolle des Familiernährers, obwohl ihre Einstellung eine grundsätzliche Aufgeschlossenheit gegenüber einer „aktiveren“ Vaterschaft erkennen lässt. Bei den Überzeugten ist das Bildungsniveau der Frauen höher und der Arbeitsumfang sowie die Einkommenssituation ausgeglichener. Inwieweit die untersuchten Rahmenbedingungen aktive Vaterschaft tatsächlich fördern bzw. hemmen hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Wie die im Rahmen der vorliegenden Studie geführten Interviews gezeigt haben, sind beispielsweise auch unternehmensbezogene Faktoren, wie etwa eine väterfreundliche Unternehmenskultur, eine entsprechende Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. relevant. Hierbei müssen auch Aspekte wie die Unternehmensbranche und -größe in die Untersuchung einbezogen werden, da bestimmte Maßnahmen zu väterbewusster Personalpolitik nicht in jedem betrieblichen Kontext umgesetzt werden können.

Aktive Vaterschaft kann ganz unterschiedliche Aspekte beinhalten, wie die bisherigen Studien zum Thema zeigen. Ungeachtet einer genauen Definition des Begriffs kann übereinstimmend festgehalten werden, dass ein Wandel in Richtung einer „aktiveren“ Vaterschaft und einer väterbewussteren Personalpolitik erkennbar ist. Wie der Vätertyp der Aufgeschlossenen gezeigt hat, möchte ein großer Teil der Väter gerne mehr Zeit in die Kinderbetreuung und die Hausarbeit investieren. Die Väter selbst, aber auch die Unternehmen und die Politik können vieles dazu beitragen, dass ihnen dies ermöglicht wird. Aus den geführten Interviews mit nordrhein-westfälischen Vätern und Unternehmen wie auch aus den Diskussionen am Aktionstag „Chance für Väter – Unternehmen denken um!“ konnten in Verbindung mit den Ergebnissen der Studie Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die zur Förderung von aktiver Vaterschaft insgesamt beitragen können. Es ist für die (werdenden) Väter besonders wichtig, ihre Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitssituation gegenüber ihren Vorgesetzten offen und frühzeitig anzusprechen und entsprechende Informations- und Beratungsangebote in Anspruch nehmen zu können. Führungskräfte sollten neben der flexiblen und individuellen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung aktiv die Bedürfnisse der Väter in ihrem Unternehmen erfragen. Wichtig sind hierbei vor allem die Wünsche in Bezug auf den Arbeitsumfang und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen. Weiterhin sollten Unternehmen Informationen und Beratung anbieten, aktive Vaterschaft thematisieren und in die ganzheitliche familienbewusste Personalpolitik integrieren. Auf der politischen Ebene stehen vor allem die Flexibilisierung von Kinderbetreuungszeiten in öffentlichen Einrichtungen und eine umfangreichere Ferienbetreuung im Vordergrund, wie auch der Ausbau der „Partnermonate“ im Rahmen der Elternzeitregelung. Insgesamt sollte der öffentliche Diskurs über aktive Vaterschaft gefördert und die Zusammenarbeit der betroffenen Akteure forciert werden, damit aktive Vaterschaft in nordrhein-westfälischen Familien und Unternehmen ganz selbstverständlich gelebt werden kann.



7. Literatur

- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt am Main.
- berufundfamilie gGmbH (2008): Männer vereinbaren Beruf und Familie. Frankfurt am Main.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2005): Facetten moderner Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2011): Vaterschaft und Elternzeit. Berlin.
- Burkart, Günter (2007): Das modernisierte Patriarchat. In: Westend. Neue Zeitschrift für Sozialforschung. Heft 1, S. 82-91.
- Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Sulzbach/Taunus.
- Forsa (2011): Umfrage zum Thema Väter. Abrufbar unter: www.eltern.de/c/pdf/umfrage-zum-thema-vaeter_2011.pdf (zuletzt abgerufen am 20.11.2013).
- Geisler, Esther/Kreyenfeld, Michaela (2011): Against all odds. Fathers' use of parental leave in Germany. In: Journal of European Social Policy, Heft 1, S. 88-99.
- Gumbinger, Hans-Walter/Bambey, Andrea (2007): Vaterschaft zwischen Norm und Selbstbestimmung. In: Westend. Neue Zeitschrift für Sozialforschung. Heft 1, S. 92-101.
- IGS Organisationsberatung (2007): Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber im Auftrag der „hessenstiftung – familie hat zukunft“. Köln.
- Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (2004): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Berlin.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Allensbach.
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (Hrsg.) (2011): Papa geht arbeiten. Opladen & Farmington Hills MI.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2009): Motive und Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Väter. Frankfurt am Main.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Düsseldorf.
- Pollmann-Schult, Matthias (2008): Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 6, S. 498–515.
- Pollmann-Schult, Matthias/Diewald, Martin (2007): Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, S. 440–458.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Wiesbaden.
- Prognos (2012): Vätermomente in Sachsen – ein Erfolgsmodell. Berlin.
- Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald (2002): Auf der Suche nach den neuen Vätern. Bamberg.
- Reich, Nora (2011): Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany. In: Population Review, Number 2, S. 1-22.
- Richter, Robert (2012): Väter in Elternzeit. Dissertation. Universität Paderborn.
- Scambor, Elli/Neumayer, Andreas (2006): Männer in Karenz. Graz.
- Tazi-Preve, Irene M. (2006): Vaterschaft heute. In: Werneck, Harald/Beham, Martina/Palz, Doris (Hg.): Aktive Vaterschaft. Gießen, S. 230-244.
- Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter“. Abrufbar unter: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf (zuletzt abgerufen: 20.11.2013)
- Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009): Männer in Bewegung. Baden Baden.
- Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. München.
- Vorwerk & Co. KG (2007): Vorwerk Familienstudie 2007. Abrufbar unter: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7202_Vorwerk_Familienstudie_2007.pdf (Abgerufen am 20.11.2013)
- Vorwerk & Co. KG (2010): Vorwerk Familienstudie 2010. Abrufbar unter: <https://corporate.vorwerk.de/de/presse/publikationen/> (Abgerufen am 20.11.2013)
- Vorwerk & Co. KG (2011): Vorwerk Familienstudie 2011. Abrufbar unter: <https://corporate.vorwerk.de/de/presse/publikationen/> (Abgerufen am 20.11.2013)
- Walther, Kathrin/Lukoschat Helga (2008): Kinder und Karrieren. Die neuen Paare. Gütersloh.
- Werneck, Harald/Beham, Martina/Palz, Doris (Hg.) (2006): Aktive Vaterschaft. Gießen.
- Wippermann, Carsten/Calmbach, Marc/Wippermann, Katja (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Opladen & Farmington Hills MI.
- Wippermann, Katja/Wippermann, Carsten (2007): 20-Jährige Frauen und Männer heute. Heidelberg.
- Zerle, Claudia/Krok, Isabelle (2008): Null Bock auf Familie. Gütersloh.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Ostfildern.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjks.nrw.de
www.mfkjks.nrw.de

Autoren

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik:
Prof. Dr. Irene Gerlach, Henning Heddendorp M.A., Inga Laß M.A.

Fotos

www.ingimage.com

Gestaltung

media team Duisburg

Druck

jva druck+medien, Geldern

© 2014/MFKJKS 2060

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: www.mfkjks.nrw.de/publikationen
- telefonisch: **Nordrhein-Westfalen** direkt
01803 100110*

*9 Cent/Minute aus dem dt. Festnetz – Mobilfunk max. 0,42 €/Minute

Bitte die Veröffentlichungsnummer **2060** angeben.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.