

## **Familie vs. Beruf - Männer zwischen Wunsch und Wirklichkeit**

### **Präambel**

Wann ist ein Mann ein Mann? Die Wirtschaft hat ihre Antwort darauf gefunden: Wenn er in Vollzeit unbefristet arbeitet und an seinem Aufstieg feilt. Mehr Zeit für die Betreuung der Kinder - oder gar für sich selbst? Der Kinderwunsch unter den jungen Bayerinnen und Bayern ist groß. 77 Prozent möchten einmal Kinder haben<sup>1</sup>. Dieses Ergebnis ist unabhängig von Bildung, Familienstand oder Erwerbsstatus. Ein Mann, der seine Arbeitszeit reduziert, ist nach wie vor die Ausnahme. Viele junge Paare wünschen sich eine gleichberechtigte Partnerschaft. Doch wenn das erste Kind kommt, fallen die meisten zurück in traditionelle Rollenverteilung. Die Gründe dafür sind vielfältig. Der BDKJ Bayern möchte diese im Folgenden hinterfragen und Forderungen für die selbstbestimmte Verwirklichung von jungen Männern ableiten.

### **1. Situationsbeschreibung und Forderungen**

Laut einer im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellten Studie sind für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestimmte Elemente entscheidend. Hervorgehoben werden: Ein vor finanziellen Familienleistungen vorrangiger Ausbau der Dienstleistungen, eine verlässliche und selbstverständliche Versorgung mit qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung, die Elternzeit- und Lohnersatzregelungen, die Regelungen zur Einkommenssteuer, eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die Stärkung des Marktes für familiennahe Dienstleistungen anhand von Dienstleistungsagenturen bei Absenkung der Abgaben auf diese Dienstleistungen sowie die Arbeitszeitgestaltung in Unternehmen.<sup>2</sup> Auf diese und weitere Aspekte gehen wir im Folgenden ein.

#### **Männer in der Gesellschaft**

Im Laufe der letzten Jahre hat sich viel getan im Rollenverständnis von Mann und Frau. Die Stereotypisierung ist zurückgegangen, die klassische Rollenverteilung innerhalb von Familie und Gesellschaft wurde endlich diskutiert und kritisiert. So sagen heute beispielsweise nur noch 6 Prozent der jungen Frauen, dass sie für Haushalt und Kinder und der Partner für die Existenzsicherung zuständig sei. Neue Rollenbilder werden gefördert und gelebt und ermöglichen so neue Möglichkeiten und eine viel variabelere Gestaltung der gemeinsamen Lebensplanung.

Auf den ersten Blick scheint also alles offen, tolerant und möglich. Fragt man jedoch junge Menschen konkret, wie sie sich ihre Familien- und Zukunftsplanung vorstellen, merkt man oft, wie verhaftet das „klassische“ Rollenverständnis in unserer Gesellschaft nach wie vor ist. Es sind also noch viele Diskussionen auf breiter gesellschaftlicher Ebene und viel Arbeit von Seiten der Politik und letztlich eines jeden Einzelnen nötig. Neben passenden Regelungen wünschen sich viele Väter aber vor allem auch eine verlässliche und widerspruchsfreie Politik. "Von der Gesellschaft wird gefordert, dass Eltern sich Erwerbs- und Familienarbeit aufteilen. In der Realität wird aber gerade das

<sup>1</sup> vgl. Jutta Allmendinger, Sophie Krug von Nidda, Vanessa Wintermantel: Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016

<sup>2</sup> Eric Thode: [Deutschland holt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf](#). Bertelsmann Stiftung, 22. April 2007

Gegenteil gefördert, beispielsweise durch das Ehegattensplitting, das Alleinverdiener-Ehen bevorteilt.“

Eines der Ziele einer zukunftsorientierten Männerpolitik ist die gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung. Sie stellt sich den tiefgreifenden Veränderungen in den Lebenswelten von Männern und Frauen und schenkt den Faktoren für die Umbrüche in der Lebens- und der Arbeitswelt von Männern kritische Aufmerksamkeit. Angesichts gesteigerter Instabilität und Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen unterstützt sie Politikstrategien und Angebote, die Männern in Belastungssituationen darin stärken, selbstwirksam zu handeln und setzt sich für langfristig gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen für alle ein. Sie arbeitet interessenspolitisch in engem Kontakt mit Gewerkschaften darauf hin, dass Arbeits- und Unternehmenskulturen die Lebens- und Vereinbarkeitsbedarfe von Männern mehr berücksichtigen, ohne dass die Arbeitsverdichtung und die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen durch befristete Verträge, Zeit- und Leiharbeit, Teilzeitarbeit zunimmt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Baustein, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.

Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich nicht nur im Hinblick auf die Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung und Pflege älterer Familienangehöriger. Will man die Zufriedenheit der jungen Generation in Bayern erhöhen, muss bei Beruf und Arbeit, finanzieller Unabhängigkeit und Altersvorsorge, aber auch bei der verfügbaren Zeit für sich selbst gesellschaftlich, politisch und betrieblich angesetzt werden.

### **Daher fordern wir eine moderne, nachhaltige und geschlechtsneutrale Gleichstellungspolitik, wie z.B.:**

- Möglichkeiten, neue Rollenbilder zu leben bzw. alternative Rollenbilder zuzulassen und zu etablieren.
- die stärkere Förderung der Erwerbsunterbrechung der Männer.
- den Abbau gesellschaftlicher Rollenzuweisungen.
- eine gesellschaftliche Anerkennung der Eltern- und Pflegezeit, die Männer leisten.
- die Abschaffung des Ehegattensplittings.

### **Beruf und Arbeitswelt**

Familiengerechte Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zu einer geschlechtergerechteren Arbeitsteilung. Bei Fragen zu Arbeitsteilung im Haushalt, Verwaltung des (gemeinsamen) Geldes, nach dem Kinderwunsch und deren Betreuung, der Betreuung und Pflege von Angehörigen, sind Wünsche und Realitäten in Partnerschaft und Familie immer in Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit zu sehen. Über die Hälfte der Männer stimmt zu, dass wegen der Arbeit die eigene Familie zu kurz käme. Eine Erwerbstätigkeit ist den jungen Bayerinnen und Bayern außerordentlich wichtig, sehr vielen auch eine eigene Familie. Menschen brauchen Zeit für Verantwortung in der Familie und Zeit für Verantwortung im Beruf. Die bestmögliche Nutzung von Arbeitszeit und Familienzeit ist daher ein wichtiger Beitrag für dauerhaften Wohlstand, Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Der Anteil von Männern, die nicht Vollzeit arbeiten, betrug im Jahr 2014 nur gut 20 Prozent.<sup>3</sup> Die Männer haben Angst vor dem Karriereeinbruch. Und leider ist sie auch begründet. Die größte Hürde sind Vorurteile von Vorgesetzten und Kollegen. Unabhängig von der Branche wird derjenige, der immer da ist, als derjenige wahrgenommen, der mehr leistet. Ein weiterer Grund sind mangelnde Vorbilder in der Unternehmensführung, von denen ein anderes Modell selbst vorgelebt wird.

Beruf ist Element persönlicher Sinnstiftung und Instrument zur Sicherung des Lebensunterhalts zugleich. Dementsprechend hat auch der Arbeitsplatz eine Doppelrolle: Als

<sup>3</sup> <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/studie-immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit/11394720.html>

Ort, um sich tätig in der Welt auszudrücken und als Struktur zur ökonomischen Absicherung.

Handlungsbedarf wird z.B. an den Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich: Männer und Frauen wollen heute beide Bereiche gleichberechtigt leben. Doch Wunsch und Praxis klaffen oft noch weit auseinander - trotz Elterngeld und Kinderbetreuung. Ein betriebliches Klima, das einen hohen Anwesenheitsdruck auf Männer ausübt, eine bei Weitem nicht partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und insgesamt wenig freie Zeit stehen diesem Lebensmodell entgegen. Nur knapp über 15 Prozent der Menschen meinen, dass „heute in Betrieben viel Rücksicht auf die Belange von Familien genommen wird“, und weniger als 15 Prozent glauben, dass sich Familie und Beruf heute leicht vereinbaren lassen.

Verdienstunterschiede, eine schnellere Beförderung von Männern und eine unterschiedliche Leistungsbeurteilung von Männern und Frauen manifestieren die Zwänge aufgrund derer Männer in die Verdienerrolle gedrückt werden und beim Wahrnehmen von Eltern- und Pflegezeit zurückhaltender sind. Die Einkommensunterschiede werden sich also über den Erwerbsverlauf weiter ausbauen und sich dann besonders deutlich in der Altersrente zeigen.

Sorgearbeit für Familie, Pflege und Betreuung droht ebenso vielfach zu biografischen Sackgassen, Abhängigkeiten in Partnerschaften oder Gefährdung der Alterssicherung zu werden.

Es zeigt sich, Männer halten an ihrer Arbeitszeit fest, beklagen die geringe Zeit für die Familie, unterstützen aber ihre Karriere. Wie kann es sein, dass sich die jungen Männer so ausdrücklich mehr Zeit für die Familie wünschen und ihre eigene Arbeitszeit dennoch nicht an die familiäre Situation anpassen? Offensichtlich ist der Druck durch die Familie geringer als der Druck von Arbeitgebern.

In Bezug auf Kinderbetreuung brauchen Männer in Unternehmen und Organisationen daher eine familienfreundliche Väter- und Personalpolitik. Unternehmen müssen konkrete Maßnahmen für eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe anbieten können. Unternehmen können Beschäftigte mit Angeboten für Trainings oder Coachings bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen. Sie profitieren dabei doppelt, denn zum einen stärken sie die Bindung ihrer Mitarbeitenden an den Betrieb und zum anderen sorgen sie dafür, dass Beschäftigte Familie und Beruf entspannter miteinander vereinbaren können. Aus unserer Sicht bringen Männer, die aus der Elternzeit kommen, Fertigkeiten mit, die den Unternehmen weiterhelfen können wie z.B. Krisenmanagement, Priorisierung, höhere Resilienz.

**Daher fordern wir eine verbesserte betriebliche Praxis und Arbeitsmarktpolitik, z.B.:**

- eine modere Zeitpolitik;
- keine Reduzierung der Aufstiegschancen beim Arbeiten in Teilzeit;
- verlässliche und flexible Zeitstrukturen für Pflegende sowie die Einbindung in und den Austausch mit begleitenden Unterstützungsstrukturen, wie Pflegediensten oder Beratungseinrichtungen;
- Entgeltgleichheit für Frauen und Männer;
- faire Beurteilungen;
- familienfreundliche Unternehmenskultur;
- Anerkennungskultur für Männer, die Eltern- und Pflegezeit nehmen.

### **Work-Life Balance**

Werden die jungen Bayerinnen und Bayern nach ihren bevorzugten Lebensmodellen gefragt, sticht eines klar hervor. Über die Hälfte der Frauen (55 %) und Männer (58 %) streben einen gelungenen „Ausgleich“ zwischen Beruf und Familie an, ohne einen der beiden Bereiche zu vernachlässigen. Ein wesentlicher Teil der jungen Menschen strebt

nach einer Arbeitszeit, die eher vier statt fünf Tage in der Woche umfasst.<sup>4</sup> Auch ohne Partnerschaften und ohne Kinder geben Männer an, keine Zeit für die Familie zu haben. Die Anforderungen am Arbeitsplatz sind also häufig so hoch, dass sie sich mit einer Partnerschaft nicht vereinbaren lassen. Einzig Männer mit ausreichendem Einkommen entziehen sich dieser Spirale, da ein ausreichendes Einkommen den Druck deutlich reduziert.

Vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs entwickelt sich eine familienbewusste Arbeitswelt zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für den Standort Deutschland. Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen positionieren sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber, erhöhen damit die Bindung der Beschäftigten und treffen so auch Vorsorge zur Fachkräftesicherung.

Nur wenn es gelingt, dass alle familienfreundlichen Maßnahmen ineinandergreifen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen ohne Zeitnot nachkommen.

Bei Notfällen wie Krankheit des Kindes und bei der Pflege Angehöriger sind flexible Arrangements gefragt; hier können flexible und familienbewusste Arbeitszeiten einen wichtigen Beitrag leisten. Zur richtigen Zeit am richtigen Ort, am Arbeitsplatz und in der Familie - das ist unser Verständnis einer modernen Zeitpolitik<sup>5</sup>. Um hier eine bessere Balance zu finden, liegen Ansatzpunkte auf der betrieblichen Seite.

**Daher fordern wir Maßnahmen die eine gelungene Work-Life-Balance ermöglichen, dazu gehört:**

- dass ArbeitgeberInnen den Anwesenheitsdruck reduzieren. Sie können dazu ermuntern, Teilzeit zu arbeiten und Elternzeiten zu nehmen.
- dass auch die Männer selbst ihre tatsächliche Arbeitszeit näher an die von ihnen gewünschte heranführen.
- dass sich in Deutschland weiter ein intelligentes und modernes Verständnis flexibler Arbeitszeiten unter der Perspektive "flexibel und familienbewusst" entwickelt. Solche Arbeitszeitmodelle sollten künftig mehr Anerkennung erfahren.
- dass in der betrieblichen Praxis flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ausgebaut bzw. geschaffen werden. Statt der Alternative „Halbtagsjob oder starre Vollzeitstelle“ sollen mehr flexible, innovative Arbeitszeitmodelle genutzt werden, die sich auch für Führungspositionen eignen.
- dass die Tarifpartner ausreichende Spielräume für familienbewusste betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen gewähren.
- dass eine familienfreundliche Arbeitswelt die notwendige öffentliche Unterstützung erhält, die familienbezogenen Leistungen des Staates überprüft und wo nötig weiter angepasst werden und Fehlanreize beseitigt werden.
- dass die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Familien bedarfsgerecht dauerhafte und verlässliche Betreuungsmöglichkeiten erhalten, insbesondere durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung und der Kindertagespflege für unter Dreijährige. Entsprechende Einrichtungen sind im besten Fall in der Nähe des Betriebes oder in diesem selbst zu verorten.
- dass Arbeitgeber und Belegschaften unterstützt werden, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen vor Ort Rechnung tragen. Das gilt auch für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen.

<sup>4</sup> vgl. Jutta Allmendinger, NN Krug von Nidda, NN Wintermantel: Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern; Studie im Auftrag des BayernForums der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016

<sup>5</sup> vgl. Ulrich Mückenberger, Universität Hamburg

- dass Anstrengungen in den Betrieben durch eine wohnortnahe, bedarfsge- rechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur für Arbeits-, Rand- und Ferienzeiten gestützt und flankiert werden.

## Männer in Familie

### Das Rollenbild von Männern in Beziehungen

Das zentrale Leitbild von Männern ist vor allem im Lebensbereich Familie und Haushalt relativ stabil. Zu den „klassischen“ Eigenschaften eines Mannes wie z.B. Leistungsorien- tierung, Technikaffinität, berufliche Kompetenz oder Disziplin kommen heute neue Elemente wie Zärtlichkeit, Gefühle zeigen oder Selbstkritik hinzu, die einen sympathi- schen Mann beschreiben.<sup>6</sup> So sind die dominanten Merkmale im Leitbild von Männern heute eine gute Versorgung der Familie, sexuelle Treue, liebevolle Fürsorge für die Kinder, berufliche Kompetenz und Durchsetzungsvermögen.

Frauen begleiten die Konstruktion des Rollenbildes von Männern aktiv: Sie bestätigen, erwarten und verstärken in bestimmten Lebensphasen und Übergängen Kernelemente aus dem Leitbild von traditionellen Haupternährern<sup>7</sup>. Von einem Mann erwarten sie weiche, ganzheitliche, emotionale Facetten, aber auch unbedingt Zielorientierung, Ambitioniertheit, Leistungsfähigkeit und Stärke. Die Anzahl der Anforderungen, die ein Mann erfüllen muss, um innerhalb einer Paarbeziehung als männlich zu gelten, sind also insgesamt gestiegen und facettenreicher geworden. Junge Männer stehen oft vor der Herausforderung für sich ein Rollenbild zu entwickeln.

Das positiv bewertete und angestrebte Bild vom modernen Mann ist - bei Männern - der *Familienmensch*, aber nicht der *Haushaltsmensch*. Es ist auffällig, dass dies von vielen Frauen bestätigt und gespiegelt wird.

### Das Rollenbild von Männern als Väter

Es zeichnet sich ein breites Spektrum von jungen Vätern ab. Die Art und Weise, wie Männer ihre Rolle als Vater interpretieren, ist im starken Maße vom sozialen Milieu<sup>8</sup> des Mannes abhängig. Zu beobachten ist allerdings, dass es den Typus des gleichgestellten “neuen”, sowie des traditionellen “alten” Vaters in allen Milieus gibt. “Neue” Väter werden hierbei durch ihre praktische Partizipation bei der Versorgung und Erziehung ihrer Kinder identifiziert: Sie übernehmen Aufgaben rund um ihr Kind in gleichem Maße wie ihre Partnerin (oder sogar überwiegend). Dazu gehören verschiedene Tätigkeiten der körperlichen, emotionalen, psychischen, sozialen Versorgung und Betreuung. Es geht um Zeit für seine Kinder und Zeit mit seinen Kindern.

### Unsicherheiten der Familiengründung

Die Entscheidung eines Mannes, Vater werden zu wollen ist von vielen Unsicherheiten geprägt: Welche Vorstellungen hat er von seinem eigenen Leben und einer gemeinsa- men Zukunft? Was für ein Vater möchte er sein? Was traut er sich als Vater zu?

Natürlich spielt auch eine Rolle, welche Vorstellungen die Partnerin vom gemeinsamen künftigen Leben hat: Geht sie von einer gleichmäßigen Verteilung der Aufgaben aus? Lassen sich ihre Vorstellungen mit den eigenen Zukunftsplänen vereinbaren? Bei Män- nern stehen häufig Bedenken im Vordergrund, ob sie eine Familie finanzieren können. Daneben fragen sie sich oft, ob sie bereit sind, für ein Kind auf persönliche Freiheiten zu verzichten.<sup>9</sup>

### Rollenvorbild “Mann”

<sup>6</sup> vgl. Carsten Wippermann ( Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend): Jungen und Män- ner im Spagat zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Rostock<sup>2</sup> 2014. Kapitel 4 - Seiten 32-41

<sup>7</sup> Carsten Wippermann (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend): Jungen und Männer im Spagat zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Rostock<sup>2</sup> 2014. Kapitel 4 - Seite 34 ff

<sup>8</sup> vgl. DELTA-Milieus <http://www.delta-sozialforschung.de/delta-milieus/delta-milieus/> - Siehe auch SINUS- Milieus <http://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-milieus-deutschland/>

<sup>9</sup> vgl. <http://www.familienplanung.de/beratung/maenner-im-konflikt/will-ich-vater-werden/> vom 18.05.2016 um 14:29 Uhr

Kinder brauchen ihre Väter. Zum einen im erzieherischen Umgang der Väter: Väter gehen mit ihren Kindern anders um als Mütter. Väter seien eher für die Disziplin zuständig und setzen Regeln.<sup>10</sup> Sie sind eher robuster und setzen auf körperliche Aktivitäten. Während Mütter eher die Sorge umtreibt, dass ihren Kindern etwas zustoßen könnte, sind Väter gelassener. Väter machen so erst die Ablösung von der Mutter möglich, was für die Entwicklung der Kinder wichtig ist. Das fördert die Unabhängigkeit und stärkt das Selbstbewusstsein der Kinder.

In Kindertagesstätten und Grundschulen sind Männer als Erzieher und Lehrer unterrepräsentiert. So brauchen Kinder ihre Väter nicht nur als einen Teil ihrer Eltern, sondern auch als ein männliches Rollenvorbild.<sup>11</sup> So sind dies greifbare und lebendige Rollenvorbilder, die für die Entwicklung von Kindern sehr bedeutsam sind. Durch die Begegnungen können widersprüchliche Männerbilder aufgelöst sowie Rollenklischees und stereotype Verhaltensmuster aufgebrochen werden.

### **Daher fordern wir neben der Akzeptanz unterschiedlicher Rollenbilder**

- in Partnerschaften einen offenen Umgang hinsichtlich der eigenen Wünsche und Bedürfnisse im Hinblick auf Familienplanung;
- einen offenen Diskurs von Männern und Frauen hinsichtlich der eigenen Rollenvorstellungen;
- die Beibehaltung des Elterngeldes, das dem Bedürfnis von immer mehr Vätern nach einem Rollenwandel entspricht und damit den weiteren Rollenwandel von Vätern befördert;
- die Akzeptanz, dass zukünftige Väter Unsicherheiten im Hinblick auf die eigenen Familienplanung und -gründung haben;
- die Möglichkeit, dass Männer sich auch mit ihrer ganz individuellen Persönlichkeit bzw. Männlichkeit an der Erziehung der Kinder beteiligen dürfen und so ein greifbares männliches Rollenvorbild sind;
- einen Ausbau der jungen- und männerpädagogischen Angebote.
- dass Männer nicht immer alle Anforderungen erfüllen müssen.

## **2. Vision und Ausblick - Fazit**

Wir setzen uns dafür ein, dass die äußeren Zwänge, die das Spannungsfeld eines Mannes zwischen Familie und Beruf betreffen, beleuchtet und abgebaut werden. Auf diese Weise kann sich nicht nur der Mann selbst in seiner Rolle als starker Teil seiner Familie verwirklichen und so nach seinem persönlichen und familiären Glück streben. Ebenso wird durch familienfreundliche und geschlechtsunabhängige Politik die Grundlage geschaffen, damit unsere Gesellschaft eine Teilantwort auf den demographischen Wandel hat.

Mit dieser Erklärung ruft der BDKJ Bayern alle AkteureInnen in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Kirche dazu auf, die Chancen einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeit wahrzunehmen und sich proaktiv daran zu beteiligen. Dadurch wollen wir die Perspektive für Jungen verbessern, ihren Platz als selbstbewusste junge Männer in unserer Gesellschaft zu finden.

<sup>10</sup> Anka Teubert <http://www.augsburger-allgemeine.de/mindelheim/Papa-macht-Kinder-selbstbewusst-id34047492.html>

<sup>11</sup> vgl. Mehr Männer in Kitas. BDKJ BAYERN 2012