

Sorgearbeit von Vätern

"Erst wollen sie ein Kind, dann kümmern sie sich um ihren Job"

Z+ EXKLUSIV FÜR ABONNENTEN



Der moderne Vater: Viele Männer sind zwar engagierter als ihre Väter es waren, doch scheitern an der großen Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. © HalfPoint/Deepol/plainpicture

Wie bringt man Männer dazu, ihren Job endlich weniger wichtig zu nehmen und sich dafür mehr im Privaten einzubringen? Drei Expertinnen raten zu mitunter harten Maßnahmen. Von Alexandra Eul

15. MAI 2023, 5:47 UHR

Wer den modernen Vater in Aktion erleben möchte, kann zum Beispiel einen Babyschwimmkurs an einem Sonntagmorgen besuchen. Dort trifft man zugewandte Männer mit ihren Kleinen. Sie planschen mit Plastikentens und trällern Kinderlieder, sie trösten, applaudieren und ermutigen. Wenn man einen dieser Väter fragt, wieso denn er und nicht die Mutter zu so früher Stunde, zumal an einem Sonntag, ins Becken steigt, lautet seine Antwort zum Beispiel so: Meine Frau hat gerade frei. Sie kümmert sich ja unter der Woche schon um alles.

Ein Satz, stellvertretend für eine Entwicklung, die Studien in quälender Regelmäßigkeit bestätigen: Die neuen Väter sind zwar engagierter, als ihre Väter es noch waren. Aber lange nicht so engagiert, dass sie auch nur ansatzweise so viel spielen, trösten, wickeln, einkaufen, spülen oder putzen wie die Mütter.

Unbezahlte Sorgearbeit: sie neun Stunden, er drei

43 Prozent der Väter (PDF) [https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/pdf/15-Jahre-Elterngeld-Erfolge-aber-noch-Handlungsbedarf.pdf?__blob=publicationFile&v=2] nehmen nach der Geburt des Kindes bezahlte Elternzeit, die allermeisten von ihnen aber nur zwei Monate. Fast alle Mütter, nämlich mehr als 98 Prozent, beziehen zehn Monate oder länger Elterngeld. Wenn Väter überhaupt für zwei Monate in Elternzeit gehen, dann häufig gleichzeitig mit ihrer Partnerin – für eine gemeinsame Elternzeitreise zum Beispiel. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat gerade wieder erklärt [https://www.diw.de/de/diw_01.c.867356.de/publikationen/wochenberichte/2023_09_1/gender_pay_gap_und_gender_care_gap_steigen_bis_zur_mitte_des_lebens_stark_an.html], dass der sogenannte Gender-Care-Gap [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2023-04/gender-care-gap-sorgearbeit-teilzeit>] besonders im mittleren Alter enorm ist, also dann, wenn Paare Kinder bekommen. Frauen leisten in dieser Altersspanne bis zu neun Stunden unbezahlte Sorgearbeit am Tag, Männer etwa drei.

Eine Unvereinbarkeitsdauerschleife also, an der weder die Appelle aus Forschung und Gesellschaft noch die vielen gut gemeinten Absichtserklärungen aus der Politik etwas ändern. Warum geht es nur so furchtbar zäh voran? Konkreter: Was muss denn passieren, damit nicht nur wenige, sondern alle Väter es endlich anders machen? Wer Sozialwissenschaftlerinnen diese Frage stellt, erfährt: offenbar eine ganze Menge. Wie also sehen deren Ideen und Visionen aus?

Der moderne Vater ist theoretisch durchaus ambitioniert

Eine von ihnen beginnt bei den Männern selbst. "Wenn Sie sich den modernen Vater anschauen, ist er zwar durchaus ambitioniert, was eine partnerschaftliche Arbeitsteilung betrifft, er nimmt sich vor der Geburt des Kindes also sehr viel vor", sagt die Soziologin Jutta Allmendinger, "aber er setzt diese Vorhaben dann nicht um." Häufig, fügt die Soziologin hinzu, sieht er das selbst nicht so – es komme also eine gewisse Selbstüberschätzung hinzu, was den eigenen Beitrag zum Familienleben angeht.

Allmendinger ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, sie ist selbst Mutter und hat zuletzt ein Buch mit dem Titel *Es geht nur gemeinsam!* veröffentlicht. Sie kommt zu dem Schluss: "Wir haben es mit verschenkten Potenzialen zu tun. Die Neigung der Väter, sich mehr einzubringen, ist ja da, sie gehen ihr nur nicht nach."

Väter scheitern an der großen Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit – das bestätigt auch die Soziologin Kim Bräuer, die für die Technische Universität Braunschweig die Studie *You don't need to be Superheroes* (PDF) [https://leopard.tu-braunschweig.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbbs_derivate_00050478/VAPRO_Abschlussbericht_Br%C3%A4uer.pdf] geleitet hat, eine Befragung von Vätern. Sie sagt: "Väter setzen

sich heute sehr viel stärker mit dem Thema aktive Vaterschaft oder Gleichberechtigung auseinander als noch vor einigen Jahren." Aber nur wenige setzen wirklich größere Schritte um. "Natürlich sind viele der Väter, die wir befragt haben, zerrissen und frustriert, weil sie merken, dass sie ihren eigenen Ansprüchen nicht gerecht werden können", sagt Bräuer. "Aber genauso viele sehen überhaupt keinen Konflikt in ihrem Verhalten, weil sie die Art und Weise, wie sie ihre Vaterschaft leben, als völlig ausreichend empfinden." Und gerade diese Väter sind besonders schwer zu erreichen, weil die reinen Forderungen nach einem Wertewandel womöglich gar nicht zu ihnen durchdringen. "Wir brauchen also sehr konkrete und wir brauchen auch harte Maßnahmen", sagt Bräuer.

Elternvertrag und Kurse in Elternmanagement

Und zwar auch, "damit die Väter nicht so leicht davonkommen", findet die Sozialwissenschaftlerin Mariam Tazi-Preve. "Einige wollen erst unbedingt ein Kind, und nachher sind sie dann nicht da, weil sie sich lieber um ihren Job kümmern. Und die Frauen sind enttäuscht." Tazi-Preve kommt aus Innsbruck, unterrichtet aber derzeit Politikwissenschaft und Women's Studies an der University of Central Florida. Ihren Studentinnen sagt sie: Ihr müsst euch trauen, die Männer mehr in die Pflicht zu nehmen. Sie rät werdenden Eltern deswegen zu einem Familienvertrag. Eine Art informelles Übereinkommen, in dem die Verantwortlichkeiten festgehalten werden. So können sich Mütter später gegenüber den Vätern auf diese Abmachungen berufen.

Vor allem setzen sich Paare so mit ihren Erwartungen an das gemeinsame Familienleben auseinander, bevor das Kind auf der Welt ist, nicht erst danach. "Viele haben ja gar keine Vorstellung davon, was mit der Geburt auf sie zukommt", sagt Tazi-Preve. "Es gibt so viele Mütterkurse vor der Geburt, warum sollte es nicht einen geben, der Mütter und Väter auf diese Herausforderungen vorbereitet?" Ein Kurs also, der ihnen frühzeitig vermittelt, wie viel Einfluss so ein Kind auf ihre gesamte Zeitorganisation haben wird.

"Elternmanagement" würde Tazi-Preve das nennen. "Das klingt nach Tasks, wie auf der Arbeit. Männer neigen ja dazu, alles in Aufgaben aufzuteilen. Und hier ginge es dann um das Projekt Kind."

Elterngeldreform: mehr verpflichtende Monate für Väter

Ein Projekt, das eine ausreichende Finanzierung braucht. In Deutschland gibt es hierfür das Elterngeld, es ersetzt das Einkommen während der Elternzeit. Die Möglichkeiten, dieses Elterngeld untereinander aufzuteilen [<https://www.zeit.de/arbeit/2023-03/elterngeld-reform-traditionelle-familie-kinder-arbeitsteilung>], sind genauso vielfältig wie kompliziert. Vor allem gilt: Wenn beide Elternteile mindestens zwei Monate Elterngeld beziehen, verlängert sich ihre Bezugszeit von 12 auf 14 Monate. Es gibt also mehr Elterngeld. Und genau dieser auf Väter gerichtete Bonus hat nachweislich dazu geführt, dass sich die Anzahl der Väter in Elternzeit seit Einführung des Elterngeldes 2007 mehr als verdoppelt hat - aber meistens nehmen sie eben nur zwei bis drei Monate [<https://www.zeit.de/2022/07/elternzeit-vater-elterngeld-arbeit-bundesregierung>]. "Die Männer wollten dieses Geld also offensichtlich mitnehmen, und auf diesen Effekt können

wir sehr gut aufbauen", sagt Jutta Allmendinger. Zum Beispiel, indem Väter einen solchen Bonus nur bekommen, wenn sie nicht nur zwei, sondern vier oder sechs Monate in Elternzeit gehen.

Ein Blick nach Spanien: Dort haben die Väter genauso wie die Mütter Anspruch auf 16 Wochen Elternzeit, bei vollem Lohnausgleich. Die Väter können diese Zeiten nicht auf die Mütter übertragen. Vor allem: Die ersten sechs Wochen Elternzeit müssen die Väter direkt nach der Geburt nehmen. "Einstiegsdroge" nennt Tazi-Preve diese Strategie. Auch in Österreich wurde 2019 das Recht auf einen sogenannten Papamonat direkt nach der Geburt eingeführt.

In Deutschland würden die meisten Männer erst zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes eine Auszeit nehmen, sagt Jutta Allmendinger, "und das ist zu spät!" Denn zu diesem Zeitpunkt hat sich die Bindung zwischen Mutter und Kind so gefestigt, sind Routinen und Verantwortlichkeiten so weit gewachsen, dass es für die Väter kaum mehr möglich ist, in gleichem Maße teilzuhaben und Ansprechperson zu sein. "Studien zeigen, dass Väter, die zu einem frühen Zeitpunkt nach der Geburt Elternzeit nehmen, auch langfristig sehr viel stärker in die Kindererziehung und Hausarbeit involviert sind", sagt Jutta Allmendinger. Nicht nur wegen der emotionalen Nähe. Sondern auch, weil sie sich selbst und auch die Mütter ihnen mehr zutrauen. "Deswegen sind neue Regelungen wie das Anrecht auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub nach der Geburt absolut sinnvoll, beschämend ist nur, wie spät diese EU-Richtlinie bei uns umgesetzt wird

[<https://www.zeit.de/politik/deutschland/2022-11/familienministerin-vaterschaftsurlaub-wochenbett>]", sagt Allmendinger.

"Besonders die volle Lohnfortzahlung empfehle ich sehr", sagt auch Kim Bräuer. Bei der Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hätten viele den Typ gut verdienender Akademiker vor Augen, der nicht auf seine Karriere verzichten möchte. Väter aus Familien mit geringerem Einkommen, die womöglich sogar Sozialleistungen beziehen, kommen selten vor. "Genau für diese Väter kann es sehr entscheidend sein, dass sie am Ende der Elternzeit genau so viel Geld auf dem Konto haben, wie sie sonst verdient hätten", sagt Bräuer. Nicht aus egoistischen Motiven, sondern um das Familienleben überhaupt finanzieren zu können.

Kulturwandel in der Wirtschaft: Elternzeit als Karrierebaustein

"Wirtschaftliche Überlegungen waren lange der Hauptgrund, warum Väter nicht in Elternzeit gegangen sind", sagt Bräuer. Auch heute begegnet ihr dieses Argument in Gesprächen mit Vätern, wenn auch nicht mehr so häufig wie früher. Trotzdem ist der Druck weiterhin da, dass es für Männer als nachteilig gilt, sich für Kinder eine Auszeit vom Beruf zu nehmen, während es von Müttern regelrecht erwartet wird. Jutta Allmendinger plädiert deswegen für einen Kulturwandel in der Wirtschaft. "Arbeitgeber könnten ja auch eine Kultur fördern, nach der es toll ist, wenn Männer Elternzeit nehmen, dass es genau das ist, was man von ihnen erwartet und daraus auch kein Schaden für sie entsteht."

Für einen solchen Kulturwandel ist es entscheidend, diese Väter auch sichtbar zu machen. Indem die Arbeitgeber öffentlich erklären, welche Schritte ein Unternehmen geht, um die

Männer zu ermutigen, in Elternzeit zu gehen. Dazu könnte es auch gehören, den Anteil der Väter in Elternzeit zu veröffentlichen. "Teilzeitarbeit für Väter könnte eine Kampagne sein, mit der Unternehmen für sich werben", schlägt Allmendinger vor. "Oder wie wäre es mit einem Wettbewerb, welches Unternehmen die meisten Vätermomente verbucht?" Derzeit gebe es dazu keine Zahlen und auch Zertifizierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen darauf nicht ein.

Die Braunschweiger Soziologin Kim Bräuer würde sogar noch weitergehen und die Elternzeit von Vätern zum "Karrierebaustein" erklären, wie sie es von schwedischen Arbeitgebern kennt. "Das wäre dann kein Lob für die Väter, sondern ein Baustein auf dem Weg hin zu einer Beförderung, vielleicht sogar ein obligatorischer Schritt innerhalb eines Karriereprogramms." Wichtig sei auch hier das Signal: Väter sollen in Elternzeit gehen. "Ich bin mir sicher, dass man so besonders die Männer erreicht, die ohnehin schon einen Wertewandel im Kopf vollzogen haben", sagt Bräuer.

Viertagewoche für Eltern einführen

Für Mariam Tazi-Preve gehört zu diesem Kulturwandel in der Wirtschaft auch die Teilzeitarbeit für alle dazu, beispielsweise als 32-Stunden-Woche. "Auch für Führungskräfte, die sich diese Position ja aufteilen könnten", sagt sie. Denn die hohen zeitlichen Anforderungen an Eltern enden ja nicht mit der Elternzeit. Sie verschwinden auch nicht, nur weil es einen Platz in der Kita gibt. Dann müssten ja immer noch viele Dinge organisiert werden, sagt Tazi-Preve. Kindergeburtstage, Freunde, Hobbys, Arzttermine – all das kostet Zeit. "Wir reden also nicht nur über ein, zwei Jahre, in denen Mütter und Väter den häufig schlecht planbaren Alltag mit Kindern stemmen müssen, wir reden über einen sehr, sehr langen Zeitraum", sagt Tazi-Preve.

Eine Viertagewoche über den gesamten Lebensverlauf gesehen hätte zudem den Vorteil, dass die Erwerbsarbeit insgesamt gerechter verteilt wäre, sagt auch Jutta Allmendinger. Mütter könnten ihr berufliches Potenzial so sehr viel mehr ausschöpfen und ihre Teilzeit aufstocken. Väter könnten ihre Arbeitszeit entsprechend etwas reduzieren. Damit bliebe nicht nur genügend Zeit für die Kinder, sondern auch für einen selbst und für Aufgaben jenseits der Erwerbsarbeit übrig, Ehrenämter zum Beispiel. Ein solches Modell hat laut Allmendinger zudem den Vorteil, dass sich Paare unter der Woche die Verantwortlichkeiten für ihr Kind besser aufteilen können. "Das ist ja bei uns oft gar nicht möglich, weil die Person, die in Vollzeit arbeitet, per Definition immer die Person ist, die nicht erreichbar ist", sagt sie.

Männerquoten für Kitavorstände und Elternsprecher

Kim Bräuer von der TU Braunschweig schlägt zudem eine Männerquote für Kitavorstände und Elternbeiräte in Schulen vor. "Das wäre ein Weg, die Väter ein Stück weit in ihr Glück hineinzuzwingen", sagt sie. Denn in solchen Gremien wird ja das Leben der Kinder sehr aktiv gestaltet – und diese Gestaltung übernehmen häufig die Mütter. "Sich zu kümmern ist etwas, was Menschen bis heute als eine weibliche Eigenschaft verstehen", sagt Kim

Bräuer," dabei sollte die Idee der *caring masculinity*, der sorgenden Männlichkeit, viel mehr gefördert werden." Und zwar nicht nur im Bildungsbereich, sondern auch im Alltag, also in nachbarschaftlichen Initiativen oder in Vereinen.

Kein Vater-Mutter-Kind mehr

Die Politikwissenschaftlerin Mariam Tazi-Preve sieht die eigentliche Lösung ohnehin in einem viel größeren Schritt: Sie würde die Idee der Kleinfamilie als vorherrschendes Lebensmodell ganz abschaffen. Besonders gut funktioniert habe sie nie, sagt sie, weil der Druck in dem Dreieck Vater-Mutter-Kind einfach zu groß sei. "Diese Idee, immer nur auf die Paarbeziehung zu schauen, dieses ewige Entweder-sie-oder-er, ist zu eng gedacht", findet Tazi-Preve. Trotzdem werde in der Politik immer nur von dem Begriff der Kleinfamilie ausgegangen, weswegen viele der politischen Maßnahmen auch zu kurz greifen würden. "Was spricht zum Beispiel gegen eine Elternzeit für andere Familienangehörige?", fragt Tazi-Preve.

Ginge es nach Tazi-Preve, sollte an die Stelle der Kleinfamilie ein erweitertes Familiennetzwerk treten, zu dem auch Großeltern, Tanten, Onkel oder Freundinnen und Freunde gehören. Auf diesem Wege würde nicht nur die Verantwortung besser verteilt – sondern automatisch ganz unterschiedliche Männer in die Kindererziehung und Hausarbeit eingebunden. Weil diese Tätigkeiten dann einfach für alle zum alltäglichen Leben dazugehört.

Auch Jutta Allmendinger wünscht sich in Deutschland einen offeneren Umgang mit dem Familienleben. Sie erinnert sich bis heute daran, wie üblich es während ihrer Forschungsaufenthalte in den USA war, dass Professoren ihre Kollegen und Kolleginnen zu sich nach Hause einluden. "Und ihre Kinder sind da einfach mit herumgeschwirrt, das hatte für mich einen richtigen Ermächtigungscharakter", erzählt Allmendinger. Auch wenn sie mit Forscherteams aus Ländern wie Schweden zusammenarbeitet, trifft sie ganz andere Väter als in Deutschland. "Vielen brauche ich mit Terminen zwischen 16 und 20 Uhr gar nicht erst zu kommen, weil sie dann ihre Kinder abholen."