



Fotos: Florian Rainer/Anzenberger | low images/bab (c)

Kurz abtauchen –
nehmen Väter Elternzeit,
dann machen sie
meist nur das
Minimalprogramm

Die Zweimonatsväter

Das Elterngeld schafft nicht mehr Gleichberechtigung. Woran liegt das? VON KATRIN HÖRNLEIN, STEFAN SCHMITT UND JUDITH SCHOLTER

Windeln wechseln, Breichen rühren, Babys in den Schlaf singen – für all das hat sich in Deutschland eine eigene Spezies entwickelt: der neue Vater. Dank des Bundeselterngeldes reduziert er vorübergehend seine Arbeit, kümmert sich um den Nachwuchs – und erntet dafür allseits Anerkennung. Selbst der Vizekanzler hält sich den Mittwochnachmittag frei, um seine Tochter aus der Kita abzuholen. Bei der Arbeitsministerin übernimmt der Mann die »Hauptverantwortung in der Erziehung« des gemeinsamen Kindes. Zahlreiche Journalisten haben ihre Erfahrungen an der Wickelfront in Büchern verarbeitet. Und glaubt man der Umfrage »Wunschväter in Deutschland«, die in dieser Woche veröffentlicht wird, wünschen sich vier von fünf Vätern einen Teilzeitjob. Der Kinder wegen (siehe Kasten unten). Zwei Drittel würden sogar Karriere Nachteile in Kauf nehmen. Wird das alte Rollenverständnis gerade überholt? Gibt es am Vatertag für Männer also heute nichts Schöneres, als ihr Baby spazieren zu fahren?

Auf den ersten Blick scheint die Statistik genau das zu belegen: Im Jahr 2006, vor Einführung des Elterngeldes, nahmen keine vier Prozent aller Väter eine Auszeit vom Job, inzwischen sind es rund

dreißig Prozent. Das heißt, ihr Anteil hat sich in nur acht Jahren mehr als versiebenfacht. Bei genauer Betrachtung stellt sich jedoch ziemlich schnell Ernüchterung ein. Denn knapp 80 Prozent aller Väter, die überhaupt in Elternzeit gehen, entscheiden sich für die kürzeste mögliche Dauer – zwei Monate. Insgesamt liegt die durchschnittliche Länge einer Väterzeit derzeit bei 3,2 Monaten. Die Rostocker Soziologin Heike Trappe sieht deshalb wenig Grund zu überzogener Euphorie: Männer, die länger als das Minimum von zwei Monaten zu Hause bleiben, seien »eine sehr selektive Gruppe, die im Zeitverlauf sogar kleiner geworden ist.«

Zwei Ziele hatte Ursula von der Leyen im Herbst 2006 zur Einführung des neuen Elterngeldgesetzes formuliert: Zum einen sollten Paare ermutigt werden, mehr Kinder zu bekommen; zum anderen sollte das Gesetz dafür sorgen, dass Paare sich die Babyfürsorge stärker partnerschaftlich teilen. Dafür gibt der Staat jährlich rund fünf Milliarden Euro aus. Leider muss man feststellen: Bislang wurden beide Ziele verfehlt.

Weder stieg die Geburtenzahl (laut der neuesten amtlichen Statistik aus dem Jahr 2012 liegt sie mit 673 500 Kindern noch unter der des Jahres 2005), noch verbringen frischgebackene Väter in den Monaten nach der Geburt auch nur annähernd so viel Zeit zu Hause wie die Mütter. Der sogenannte neue Vater, er ist ein Zweimonatsvater. Dem Klischee

nach: Akademiker, nimmt nach der Geburt zwei Wochen Urlaub und ein Jahr später noch mal zwei Monate Elternzeit, um den Nachwuchs in die Kita einzugewöhnen. Dazwischen und danach kümmert er sich um Meetings, Dienstreisen sowie den einen oder anderen Karrieresprung – und lässt sich dennoch für seine aufopferungsvolle Elternschaft loben.

Woher aber kommt diese neue soziale Norm? Warum bleibt es bei nur zwei Monaten? Warum nehmen nicht mehr Väter vier, fünf oder gleichberechtigte sieben Monate Elternzeit? Fehlt ihnen die Lust dazu? Wird ihre Leidenschaft fürs Kind vom Chef blockiert? Oder liegt es gar an den Frauen, die zu Hause keine Macht abgeben wollen?

Die Väterforscherin vermisst »Zivilcourage am Arbeitsplatz«

Tatsächlich findet man Beispiele für jeden dieser Gründe. Bei vielen Vätern beginnt das Problem schon mit der eigenen Unwissenheit. »Zwölf plus zwei, das war eine blöde Idee«, kritisiert Volker Baisch die Einführung der Partnermonate, aus denen der Volksmund längst die »Vätermonate« gemacht hat. Der Gründer der Hamburger Väter gGmbH berät seit zwölf Jahren Firmen dabei, väterfreundlicher zu werden: »Wir hören heute noch in den Unternehmen, dass viele Männer nicht wissen, dass auch mehr als zwei Monate gehen.«

Eng verknüpft mit diesem Unwissen ist die Angst vor dem Karriereknick. »Mein Chef hat sehr deutlich gemacht, was er von der Väterzeit hält« – so oder ähnlich formulieren es viele Zweimonatsväter. Sie haben Angst vor dem, was Christoph Randel erlebt hat: Der Orgelbauer wollte sich ernsthaft an der Erziehung seiner Kinder beteiligen. Heute, nach 20 Jahren im selben Handwerksbetrieb und seiner zweiten Elternzeit, ist er arbeitslos.

Als Lehrling hatte Randel angefangen und sich hochgearbeitet, bis er das Bindeglied war zwischen Werkstatt und Chefetage. Vor ihm hatte in dem Kleinbetrieb niemand Elternzeit genommen. Randel erinnert sich an das unverständige Kopfschütteln seiner Kollegen, als er ihnen 2008 von seinen Plänen erzählte. Trotzdem blieb er beim ersten Kind vier Monate zu Hause. »Zuerst fanden meine beiden Chefs das super. Damals redeten ja alle von den neuen Vätern«, berichtet der Orgelbauer. Als den Vorgesetzten aber klar geworden sei, dass sie für Randel eine Vertretung organisieren mussten, hätten sie plötzlich so getan, als bewilligten sie ihm großzügig einen Bonus.

Beim zweiten Kind kündigte der Orgelbauer seine Elternzeit deshalb mehr als ein Jahr im Voraus an. Diesmal wollte er sechs Monate zu Hause bleiben und von dort aus für den Betrieb einiges

Fortsetzung auf S. 32

Was Eltern sich wünschen

Lauter Teilzeitmänner

Wie sieht die Idealvorstellung von der Rollenverteilung in der Familie aus? Laut Meinungsfrage »Wunschväter in Deutschland« wären vier von fünf Vätern zu mehr Teilzeitarbeit bereit, fast zwei Drittel würden zugunsten der Familie sogar Karriere Nachteile in Kauf nehmen. »Die traditionellen Rollen haben ausgedient«, folgert Volker Baisch von der Hamburger Väter gGmbH, der die Zahlen gemeinsam mit dem Portal betreut.de zum Vatertag veröffentlicht.

Ideal und Realität

Durchgeführt wurde die Studie im April und Mai 2014 nur unter Eltern, sie ist also nicht für alle Bundesbürger repräsentativ. Zudem wurde nach Idealvorstellungen gefragt – nicht nach der realen Rollenteilung in jungen Familien. Die sieht meist ganz anders aus. »Diese Kluft werden wir nur mit mehr positiven Vorbildern für Väter abbauen können«, sagt Baisch, »und wenn Unternehmen es mit einer Teilzeitkultur auch für Väter ernst meinen.«

Nur mit Vollkasko

Im Gegenzug zur Teilzeit der Väter würden zwei Drittel der Mütter gern mehr arbeiten – am liebsten 26 Stunden pro Woche (bei den Vätern sind es 34 Stunden). Jeder zweite Mann will übrigens nur dann Teilzeit, wenn er problemlos zur Vollzeit zurückkehren kann, jeder dritte nur dann, wenn kein Karriereknick droht. STX

Lesen Sie dazu ein Interview mit Volker Baisch auf ZEIT ONLINE: www.zeit.de/gesellschaft

Betreff: Der Ärztepräsident hinterfragt die Früherkennung



Nutzen umstritten: Mammografie

Lieber Herr Dr. Montgomery,

so viel Mut hätten wir Ihnen gar nicht zutraut! Dass Sie als Präsident der Bundesärztekammer, als oberster Arzt Deutschlands, diesen Missstand so offen ansprechen, dass Sie in einem Zeitungsgespräch fordern: »Wir müssen Nutzen und Risiko der Vorsorgeuntersuchungen stärker hinterfragen als bisher«. Sie sind doch ein ausgebuffter Funktionär. Sie wissen doch, was jetzt passieren wird bei den Ärzten, bei Ihren Ärzten! Dabei: Sie haben ja ganz recht. Vielleicht hätten Sie noch deutlicher von »Früherkennung« statt von Vorsorge sprechen können. Denn darum geht es ja, um Früherkennung von Krankheiten wie Krebs. Doch letztlich haben Sie die entscheidende Frage aufgeworfen: Was nützen die derzeitigen Untersuchungen den Patienten wirklich?

Es gibt ja schon lange Zweifel, etwa an der Mammografie zur Entdeckung von Brustkrebs oder der Früherkennung eines Prostatakrebses. Sie retten längst nicht so viele Leben wie erhofft. Oder wie Sie sagen: Die Zahl der Todesfälle lässt sich dadurch, »statistisch betrachtet, nur marginal senken«. Studien zeigen sogar, dass Früherkennung oft eher schadet als nützt. Eine Mammografie zum Beispiel ist mit einer nicht unerheblichen Strahlenbelastung verbunden.

Dabei erwähnten Sie im Gespräch mit der Berliner Zeitung noch nicht einmal den psychologischen Schaden, der durch die Verunsicherung entsteht. »Mein Arzt hat da etwas entdeckt ...« Bis dann endlich die Harmlosigkeit eines Knotens erkannt ist, haben Patienten oft Wochen des Schreckens hinter sich. Manchmal wird sogar unnötigerweise operiert, es wird ein vermeintlicher Brustkrebs entfernt oder die Prostata herausgeschnitten, obwohl der Tumor nie gefährlich geworden wäre. Prostatakrebs ist oft so harmlos, dass die Männer mit ihm sterben und nicht an ihm.

Aber ganz ehrlich, lieber Herr Montgomery, Sie haben auch selbst ein wenig Vorsorge betrieben. Sie wussten ja, dass viele Ärzte protestieren würden, weil ihnen mit der Früherkennung auch Einnahmen wegbrechen. Deswegen haben Sie gleich einen kleinen Rückzieher gemacht und der Deutschen Presse-Agentur gesagt, ihre Forderung gelte nicht für die »etablierten Vorsorgeuntersuchungen im Bereich der Kinder- und Jugendmedizin und die Check-up-Untersuchungen für Erwachsene«.

Warum so vorsichtig? Warum sollte man nicht auch diese Methoden auf den Prüfstand stellen? Wenn sie tatsächlich einen Nutzen haben, wird sich das nachweisen lassen. Also, lieber Ärztekammerpräsident: Seien Sie doch konsequent!

Mit besten Grüßen, Ihr Jan Schweitzer

HALB WISSEN

Hier spricht der Kaffee

1966 war es vorbei mit der Ruhe: Erstmals erlauchten Simon & Garfunkel den *Sound of Silence*. 1971 hörten Forscher Wale Arien schmettern. Es war nur eine Frage der Zeit, bis sich der Kaffee zu Wort melden würde. Preston Wilson hat ihm nun als Erster zugehört. Der texanische Akustikprofessor und Kaffeeliebhaber stellte fest, dass Bohnen beim Rosten geschmacklich werden. Den lauesten Krachton (»wie das Knallen von Popcorn«) gibt die Bohne ab, wenn sie den ersten Riss bekommt. Danach knackt sie leise weiter. Späteres Flüstern, sagt Wilson, erinnere an Monologe von Frühstücksflocken. Der Nutzen für den Alltag: Wer richtig hinzuhören lernt, der wird die ideale Röstdauer erfahren. Wir werden noch besseren Kaffee trinken – dank der Liebe von Professor Wilson. Aus purer Leidenschaft richtete er sein Mikrofon auf die Bohne, und das angebetete Objekt säuselte zurück. Oder hatten die Liebenden etwa Krach? WILL



Die Mütter wünschen sich Unterstützung, wollen aber das Sagen behalten

Fortsetzung von S. 31

Die Zweimonatsväter

erledigen. Doch bereits am ersten Tag seiner Elternzeit hatte Randel keinen Zugang mehr zu den Dienst-E-Mails. Er erfuhr nichts über interne Abläufe oder laufende Projekte. Randel fühlte sich gemobbt, im Januar einigte man sich vor Gericht über sein Ausscheiden.

Zwar darf rein rechtlich niemandem gekündigt werden, weil er Elternzeit nimmt (siehe Kasten unten). Dennoch fürchten viele Väter, dass ihnen im Zweifelsfall eben das passiert. Dabei zeigen alle Studien zum Thema: Randels Geschichte ist die große Ausnahme. Die meisten Männer machen positive Erfahrungen mit der Elternzeit.

Das belegt etwa eine Erhebung von Claudia Wittköper von der Universität Bamberg. Die Soziologie-Diplomandin am Lehrstuhl des Arbeitswissenschaftlers Olaf Struck hat knapp 450 Väter online nach ihren Erlebnissen mit Chefs befragt. Dabei berichteten 70 Prozent von positiven Reaktionen, nur 15 Prozent von negativen. Und neun von zehn Befragten gaben an, die Elternzeit habe keinerlei Konsequenzen für ihre Karriere gehabt. Repräsentative Daten dazu gibt es zwar nicht. Aber das Berliner Forschungsinstitut Sowitra kam im Jahr 2010 zu ganz ähnlichen Ergebnissen. Auch laut dieser Studie erlebten fast 90 Prozent der Väter die Rückkehr in den Beruf als unproblematisch.

Und inzwischen haben die Sozialwissenschaftler von Sowitra auch ergründet, wie sich eine Väterzeit längerfristig auf den Job auswirkt. Für eine noch unveröffentlichte Untersuchung, die von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt wurde, haben sie rund 650 junge Väter online zu ihren Elternzeiterfahrungen befragt. Ergebnis: Negative berufliche Konsequenzen oder entsprechende Drohungen gab es nur in Einzelfällen.

Es komme zwar schon mal vor, dass ein Vorgesetzter einem elternzeitwilligen Mitarbeiter drohe: »Du kriegst hier keinen Fuß mehr auf den Boden!«, erzählt die Studienleiterin Svenja Pfahl. Die Regel sei das aber nicht. Dennoch zeigten viele Männer im Angesicht ihrer Chefs eine, wie Pfahl fand, überraschend große Konfliktscheu. Oft brauche der nur die Augenbrauen hochzuziehen und unwillig zu brummen, schon schmelze der Mut zur Kinderauszeit dahin – obwohl der Chef den Antrag rechtlich gar nicht ablehnen darf. »Ein bisschen Zivilcourage am Arbeitsplatz verlangt es Männern einfach ab«, sagt Pfahl, »bei der Elternzeit aus der Reihe zu tanzen!«

Dieser Mut fehlte Thomas Busch*. Sein Fall erzählt viel von der Ängstlichkeit der Männer im Angesicht ihrer Vorgesetzten. Als 2011 sein erstes Kind zur Welt kam, dachte er noch: In einem Großunternehmen müssten sich doch Beruf und Elternschaft gut vereinbaren lassen. Nach dem Babyjahr seiner Frau wollte er es übernehmen, die Tochter in der Kita einzugewöhnen. Doch sein Chef, einem eher tradi-

tionellen Familienbild verhaftet, reagierte auf Buschs Antrag kühl: Am Ende des Gesprächs waren die zwei Monate Elternzeit zusammenschmolzen auf einen freien Tag pro Woche für zwei Monate – ohne Reduzierung von Buschs Aufgaben.

Auf zwei Hindernisse für eine Väterpause ist Sozialforscherin Pfahl bei ihren Befragungen immer wieder gestoßen: die starke Präsenzkultur in den Firmen sowie – aus Sicht der direkten Vorgesetzten – das Problem der Vertretung. Denn es ist in erster Linie der unmittelbare Chef, der über die Auszeit entscheidet, und weniger das Klima im Gesamtbetrieb.

Gelingt es nicht, in der jeweiligen Abteilung eine Lösung zu finden, geht es Vätern dann schnell wie Thomas Busch: Eigentlich hatte er sich vorgenommen, beim zweiten Kind noch einmal einen Vorstoß in Sachen Elternzeit zu unternehmen. Doch mittlerweile, sein Sohn ist acht Monate alt, hat er diesen Plan »zu den Akten gelegt«. Er scheue einfach die Konfrontation.

Dabei zeigen Svenja Pfahls Daten, dass viele der befragten Zweimonatsväter sich ursprünglich mehr Zeit mit ihren Kindern gewünscht hätten. »Fast die Hälfte der Männer sagt, dass sie gern länger gemacht hätten, auffallend oft sieben bis acht Monate.« Doch aus verschiedenen Gründen schrumpft der Wunsch dann doch wieder zur Zweimonatswirklichkeit.

An der Norm des Zweimonatsvaters sind nicht nur die Arbeitgeber schuld

Einer der Gründe ist banal: das Geld. Wenn die Männer mehr als ihre Partnerin verdienen, bedeutet jeder weitere Elternzeitmonat eine finanzielle Einbuße. Und das wollen oder können sich viele nicht leisten. Wenn man Paare fragt, warum sie sich für die Variante zwölf plus zwei entscheiden, wird dieses Argument besonders häufig genannt – und zwar von Männern wie Frauen gleichermaßen.

Dabei müssten sich gerade die Mütter darüber eigentlich aufregen. Nicht nur, dass sie im Schnitt weniger verdienen als ihre Männer; zudem soll dies bei der Aushandlung der Elternzeit auch noch die Begründung sein, dass sie länger aus dem Job aussteigen. Warum lassen sie sich das bieten?

In der repräsentativen Studie *Moderne Väter* der Väter gGmbH findet sich dazu ein interessanter Befund: Gut zwei Drittel der 1000 befragten Väter gaben 2012 an, dass ihre Partnerin ausdrücklich zwölf Monate in Elternzeit gehen wolle. »Das ist ein Hinweis auf klare Dynamiken«, folgert Volker Baisch, »da findet keine partnerschaftliche Absprache statt.« Mit anderen Worten: Die Norm des Zweimonatsvaters wird auch von den Frauen geprägt.

»Ich habe mir das Kind gewünscht, und deshalb will ich auch Zeit mit ihm verbringen« – solche Begründungen hat die Münchner Soziologin Cornelia Behnke von vielen Müttern gehört. Sie hat Elternpaare zur häuslichen und beruflichen Aufgabenteilung interviewt und festgestellt, dass

die meisten Männer den Frauen mehr Kompetenz bei Fürsorge und Erziehung zugestehen; der Wunsch der Mutter nach mehr Zeit mit den Kindern erscheint ihnen deshalb legitim. Die Mütter wiederum, beschreibt Behnke, wünschten sich zwar Unterstützung, wollten aber das Sagen behalten – und stoßen damit bei ihrem Partner auf keinen großen Widerstand. In der Sozialpsychologie gibt es dafür einen Begriff: *maternal gatekeeping* – mütterliche Zugangskontrolle.

Ähnliches beobachtet auch Behnkes Kollege, der Dortmunder Soziologe und Männerforscher Michael Meuser. »Mit der Geburt des ersten Kindes setzt eine große Retraditionalisierung in den Beziehungen ein. Die Frau bleibt zu Hause oder arbeitet in Teilzeit, der Mann ist der Ernährer der Familie«, sagt Meuser (siehe Interview). So droht ausgerechnet dann, wenn aus einem Paar eine Kleinfamilie wird, mehr Ungleichheit zwischen den Partnern.

Wie viel Väter tatsächlich zu Hause mitgestalten (können) und wie viel die Frauen sie bestimmen (lassen), dazu gibt es bisher kaum Daten. Im Gegensatz zur Arbeitswelt ist der private Raum wenig erforscht. Erst kürzlich ist an drei Universitäten im Ruhrgebiet das Verbundprojekt »Väter in Elternzeit« angelaufen, um »Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse« bei Paaren zu ergründen. Das verspricht interessante Innenansichten – und vielleicht auch ein solideres Fundament für die weitere Familienpolitik.

Denn mit der Norm des Zweimonatsvaters können wir uns nicht zufriedengeben. Schon deshalb nicht, weil viele Männer *eigentlich* ja gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Und auch deswegen nicht, weil das Elterngeld die Gemeinschaft Milliarden kostet.

Verbesserungsbedarf hat auch die Bundesregierung erkannt. »Viele Mütter möchten früher wieder in ihren alten Beruf einsteigen – viele Väter möchten sich gern mehr um ihre Kinder kümmern«, sagte Familienministerin Manuela Schwesig (SPD), als sie ihre Pläne für ein Elterngeld Plus vorstellte. Dabei soll die »partnerschaftliche Arbeitsteilung« mit Anreizen zur Teilzeit gefördert werden. Bis zu 28 Monate lang könnten Paare vom Juli 2015 an Elterngeld beziehen, wenn sie nebenher in Teilzeit arbeiten.

Die vergangenen sieben Jahre zeigen allerdings: So wichtig wie ein Gesetz sind Aufklärung und massive Werbung für die Möglichkeiten, die es eröffnet. Und beim Umbau der Familienpolitik sind alle gefragt: Chefs, die ihren Mitarbeitern mehr Elternzeit ermöglichen; Mütter, die ihren Männern die Zeit mit dem Kind zugestehen; Väter, die bereit sind, sich gegen Frau und Vorgesetzten zu behaupten.

Dass sich die Zeit mit den Kindern lohnt, davon ist Christoph Randel, der arbeitslos gewordene Orgelbaumeister, bis heute überzeugt. Weil er als hoch spezialisierter Handwerker keinen anderen Arbeitgeber in der Umgebung findet, ist er gezwungen, beruflich umzusatteln. »Unsere Tagesmutter hat gesagt, ich solle doch Tagesvater werden«, erzählt Randel. »Wer weiß? Vorstellen könnte ich mir das.«

www.zeit.de/audio

»Es entstehen neue Konflikte«

Warum fallen Männer und Frauen in alte Rollen zurück, wenn das erste Kind geboren ist? Ein Gespräch mit dem Soziologen Michael Meuser

DIE ZEIT: Herr Meuser, wie Mütter und Väter die Familienarbeit unter sich auszuhandeln, ist normalerweise Privatsache. Sie erforschen das in Interviews. Wie viele Paare haben Ihnen einen Einblick gewährt?

Michael Meuser: Wir haben 35 Paare interviewt – Männer und Frauen gleichzeitig. Das ist eine eher seltene Methode, und sie ist sehr aufschlussreich: Wann geraten sie beim Erzählen ins Stocken? Wo haben sie sich widersprochen oder den anderen korrigiert? Das erzählt oft genauso viel wie die gesprochenen Worte ...

ZEIT: Und was ist Ihr Befund? Ist Gleichberechtigung in der Partnerschaft heute selbstverständlich?

Meuser: Viele Paare streben danach, aber beim ersten Kind fallen sie in ganz traditionelle Rollen zurück: Die Mutter erzieht die Kinder, der Vater verdient das Geld. Die Paare sind gefangen in jahrhundertalten Vorstellungen, was Weiblichkeit und was Männlichkeit ausmacht. Und sie spüren diese Erwartungen in ihrer Umwelt. Deshalb können sie relativ reibungslos in alte Muster zurückkehren, auch wenn sie früher ein anderes Ideal angestrebt haben.

ZEIT: Aber sie müssen doch bemerken, dass ihr Anspruch und ihr Verhalten plötzlich auseinanderfallen?

Meuser: Häufig finden Paare Erklärungen, die ihre

eigenen Ansprüche auf Gleichberechtigung nicht verraten. Wir nennen das Konsensfiktion. Zum Beispiel erklären sie die Kinderbetreuung durch die Mutter damit, dass der Vater mehr verdient. Gleichzeitig betonen sie, dass der Mann selbstverständlich kein Problem gehabt hätte, seine Arbeitszeit zu reduzieren, wenn die Frau mehr verdienen würde. Interessant ist, dass solche Erklärungen in hohem Maße von den Frauen formuliert werden. Sie entlasten also den Mann, der sich nicht dafür rechtfertigen muss, dass er seine Karriere fortführt.

ZEIT: Warum tun Frauen das?

Meuser: Im traditionellen, bürgerlichen Familienmodell besitzt die Frau die Definitionsmacht in der Familie. Noch immer wird ihr die größere Kompetenz in der Kinderbetreuung zugeschrieben. Sie lobt den Mann für getane Hausarbeit, urteilt aber auch darüber, ob er seine Aufgabe gut macht.

ZEIT: Viele Mütter wollen also gar nicht, dass die Väter sich stärker einbringen?

Meuser: Frauen schätzen dieses Engagement – durchgängig. Aber wenn Väter sich ernsthaft an der Kinderbetreuung beteiligen, wollen sie eben auch mitbestimmen. Das können Frauen als Bedrohung erfahren. Man hat immer angenommen, dass eine stärkere Beteiligung des Vaters in der Familie zu egalitäreren Strukturen führt. Es

entstehen aber eben auch neue Konflikte, und zwar dauerhaft.

ZEIT: Ist das in allen sozialen Milieus so?

Meuser: Bei Facharbeiter-Paaren gibt es oft gar keinen so stark betonten Anspruch auf Gleichstellung. Und trotzdem packen die Väter mit an. Es gibt Studien aus den USA zu Schichtarbeitern, aus denen sehr deutlich wird, dass die Väter sehr viel Familienarbeit leisten, allein durch die unterschiedlichen Arbeitszeiten. Da müssen beide Partner ran. In Deutschland haben wir im Osten beobachtet, dass es oft zu pragmatischen und nachhaltigeren Lösungen kommt als in bürgerlichen Milieus im Westen, wo alles Gegenstand eines Diskurses ist.

ZEIT: Was ist im Osten anders?

Meuser: In Interviews sagen ostdeutsche Paare, dass sie gar nicht verstehen könnten, warum im Westen so viel Aufhebens um gemeinsame Erziehung oder Kinderbetreuung gemacht werde. Sie empfinden es als selbstverständlich, dass sich beide Partner einbringen.

ZEIT: Das Elterngeld soll unter anderem gleichberechtigte Kindererziehung ermöglichen. Bei Ihnen klingt es jetzt so, als könne das nur scheitern.

Meuser: Es ist eine Illusion, dass man mit politischen Instrumenten direkten Einfluss auf Rollenmuster hätte. Was man tun kann, ist indirekt und längerfristig ein anderes Verhalten zu begünstigen. Das Elterngeld hat auch eine symbolische Bedeutung und einen gesellschaftlichen Effekt, weil es signalisiert, dass es okay ist, wenn Väter sich um ihre Kinder kümmern. Dass es nicht unmännlich ist.

ZEIT: Warum sollten engagierte Väter weniger männlich sein?

Meuser: Väter, die über einen längeren Zeitraum und intensiv die Kinder betreuen, haben einen nicht so stark karrierezentrierten Biografie-Entwurf, wie es bei Männern üblicherweise der Fall ist. Das zeigt sich nicht nur in unserer Forschung. Sie sind zwar nicht im Job gescheitert, aber ihnen ist Karriere nicht so wichtig.

Und oft leben sie mit beruflich aktiven Frauen zusammen.

ZEIT: Das klingt eher nach getauschten Rollen als nach egalitärer Partnerschaft ...

Meuser: Engagement in der Familie wird nach wie vor nicht so anerkannt wie



Michael Meuser lehrt Geschlechtssoziologie an der TU Dortmund



Zeit und Geld

Zwischen 650 000 und 700 000 Kinder werden pro Jahr in Deutschland geboren. Fast jede Mutter nimmt danach **Elternzeit** – und mittlerweile auch etwa **jeder dritte Vater**. Doch bis heute kennen viele Eltern ihre **Rechtsansprüche** nicht. Schon die Unterscheidung zwischen Elternzeit und -geld sorgt regelmäßig für Verwirrung: Der Anspruch auf Elternzeit, eine **unbezahlte Freistellung** vom Job mit Kündigungsschutz, besteht für drei Jahre. Das **Elterngeld** von bis zu zwei Dritteln des entgangenen Ein-

kommens dagegen wird kürzer bezahlt: **zwölf Monate**, wenn ein Elternteil zu Hause bleibt; wenn beide Elternteile sich beteiligen zwei Monate länger (**»Partnermonate«**). Diese 14 Monate können sich Mutter und Vater **frei aufteilen** – und strecken, indem sie doppelt so lange halbes Elterngeld beziehen. Allerdings dominiert das **12+2-Modell**: Sie nimmt zwölf Monate, er zwei (siehe Grafik).

Elterngeld Plus

Die **Bundesregierung** möchte noch weitere Anreize dafür schaffen, dass sich Väter und Mütter

mehr Zeit für ihre Babys nehmen. Insbesondere soll die Möglichkeit gefördert werden, dass ein Partner oder beide nach der Geburt in **Teilzeit** arbeiten. Bislang erhalten in Teilzeit arbeitende Eltern **weniger Elterngeld**, weil ihnen weniger Einkommen entgeht. In Zukunft soll die Berechnungsgrundlage für diese Eltern **der volle Lohn vor der Geburt** sein. Diese Summe wird halbiert und über einen doppelt so langen Zeitraum ausgezahlt, bis zu 28 Monate lang. **Von Sommer 2015 an** soll dieses sogenannte **Elterngeld Plus** angeboten werden.

Was Eltern wissen sollten