

7 Fazit

Die vorliegende Bachelorarbeit verfolgte im Wesentlichen zwei Ziele: die „neuen Väter“ hinsichtlich ihres veränderten Werte- und Einstellungssystems darzustellen, Problematiken und Hindernisse einer aktiven Vaterschaft zu thematisieren, sowie letztlich notwendige Rahmenbedingungen zu definieren und zweitens mittels einer empirischen Untersuchung, die Relevanz der „neuen Väter“ im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen zu untersuchen.

Im theoretischen Teil wurde deutlich, dass es die „neuen Väter“ auf der Einstellungsebene gibt. Junge Väter der Generation Y distanzieren sich zunehmend von traditionellen Rollenbildern und empfinden das Konzept des Alleinverdieners als wenig attraktiv. Aufgrund der Tatsache, dass junge Paare dieser Generation zunehmend in einer sog. Dual-Career-Couple Konstellation leben, definieren sowohl Männer, als auch Frauen eine gleichberechtigte Partnerschaft, in der beide Partner gleichermaßen erwerbstätig und fürsorglich engagiert sind, als persönliches Partnerschaftsideal. Diese Ansichten äußern sich letztlich auch in der steigenden Zahl der Elternzeit-Väter. Immer mehr junge Väter nehmen nach der Geburt ihres Kindes eine familiär bedingte Auszeit in Anspruch, um von Anfang an die Vater-Kind-Beziehung zu stärken und ihre Partnerin beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Wenngleich sich dieses Engagement der „neuen Väter“ deutlich erhöhte, so zeigt sich, dass die Mehrheit der Väter lediglich die für sie reservierten zwei Partnermonate in Anspruch nehmen. Besteht hier eventuell ein Konflikt zwischen dem Streben nach Sicherheit und Selbstverwirklichung? Sind die Ypsi-

loner vielleicht nicht so modern, wie sie sich das von sich selbst wünschen würden und sind ihre Idealvorstellungen eventuell nur Schall und Rauch? Nach den in dieser Arbeit analysierten Studien finden sich Gründe hierfür vor allem in den Wünschen der Partnerin, Zeit mit dem Kind zu verbringen, jedoch auch überwiegend in der Tatsache, dass die „neuen Väter“ sich trotz einer fürsorglicheren und emotionaleren Komponente, noch immer überwiegend über ihre Erwerbstätigkeit definieren. Für die „neuen Väter“ hat die Absicherung und finanzielle Unterstützung der Familie noch immer oberste Priorität. Somit kann nicht von einem Rollenwandel, sondern lediglich von einer Rollenerweiterung der „neuen Vaterrolle“ gesprochen werden. Nämlich die Erweiterung der Ernährerrolle um die Komponenten der Fürsorge- und Pflegearbeit. Dieser Umstand sorgt für ein zunehmendes Vereinbarkeitsdilemma der „neuen Väter“ bzgl. Beruf und Familie und letztlich das Annehmen tradierter Rollen. Zwar stellen junge Väter vermehrt erhöhte Ansprüche hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexiblem Arbeiten an ihre Arbeitgeber, jedoch zeigt sich auch hier eine beharrliche Diskrepanz. Familienfreundliche Angebote werden nur selten von den „neuen Vätern“ in Anspruch genommen. Dies belegte auch die empirische Untersuchung, in der mittels einer Skalierungsfrage das Verhältnis zwischen Angeboten und der Annahme dieser durch die Väter erfragt wurde. Ypsiloner sind doch die „In Frage-Steller“, warum aber stellen sie nicht auch ihr eigenes tradiertes Bild in Frage? Überschätzen sie sich am Ende vielleicht doch in ihren Möglichkeiten nach Selbstverwirklichung? Fraglich ist auch ob eventuell das Miterleben der vielen Krisen ein Grund für einen Rückfall in diese althergebrachten „sicheren“ Rollenbilder sein könnte.

Gudrun Cyprian regt diesbezüglich jedoch an, die Messlatte für eine aktive Vaterschaft nicht zu hoch zu legen. Das Ausmaß väterlichen Engagements rein an der Elternzeit und der 1:1 Übernahme traditionell weiblicher Verhaltensmuster festzumachen, widerspricht der „Logik der Betriebe

und Verwaltungen“²³⁰ und der „Logik der politischen Absicherung“²³¹. Das Fehlen allumfassender Lebenskonzepte wäre demnach ein Grund dafür, dass sich die „neuen Väter“ mit den Herausforderungen einer neuen Rolle überfordert fühlen und in Althergebrachtes zurückfallen.²³² Doch wieso geschieht dies trotz Drang nach Selbstverwirklichung? Palz et al. verwiesen auf die „Gefahren“ bei einem beruflichen Zurückstecken. Haben die „neuen Väter“ womöglich doch zu große Angst als Faulpelz oder unmännlich zu gelten? Oder liegt es eventuell an sozialem Druck, da noch immer von den Männern erwartet wird, dass er die Rolle des „Brötchenverdieners“ übernimmt?

Vielleicht liegt es aber auch an dem Verständnis der Väter von Familienfürsorge. Wenn für so viele Väter die finanzielle Absicherung der entscheidende Beitrag zur Familienplanung ist, dann wird hieran die Notwendigkeit eines Umdenkens und nicht nur einer Anpassung der politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen deutlich. Es besteht die Notwendigkeit eines Bewusstseinswandels, welcher durch die gesamte Gesellschaft getragen werden muss. Dies würde jedoch mit Blick auf Schweden noch einige Jahrzehnte dauern. Alle angesprochenen Bereiche müssen gemeinsam einwirken, um eventuell von dem konservativen Wohlfahrtsstaat ein Stück weit abrücken zu können, um in Folge dessen, eine Geschlechtergerechtigkeit erreichen zu können und eine aktive Vaterschaft zu ermöglichen.

Arbeitgeber sollten eine Vorbildfunktion erfüllen und nicht nur rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen schaffen und ausweiten. In der empirischen Untersuchung zeigte sich, dass die Unternehmen sich bereits vermehrt mit den „neuen Vätern“ beschäftigen. Bis zur Väterfreundlichkeit ist es jedoch noch ein Stück. Die meisten angebotenen, familienfreundlichen Maßnahmen richten sich an Mütter wie auch an Väter gleichermaßen. Maßnahmen speziell für Väter ließen sich nur in wenigen Betrieben finden. Es zeigte sich jedoch, dass sich nur mit einer gezielten Ansprache

230 Gudrun Cyprian 2005, Die weißen Flecken in der Diskussion, nach: [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32417/ssoar-zff-2005-1-cyprian-Die_wei-
en_Flecken_in_der.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32417/ssoar-zff-2005-1-cyprian-Die_wei%C3%A9en_Flecken_in_der.pdf?sequence=1) (Zugriff: 04.04.2017, 12:11 Uhr)

231 ebd.

232 vgl. ebd.

der Väter die gewünschte Wirkung einer aktiveren Beteiligung der Väter in der Familienarbeit erreichen lässt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und mit dem Ziel der Mitarbeiterbindung- und Motivation befinden sich die interviewten Unternehmen jedoch auf dem richtigen Weg. Eine Tendenz zur „Vätersensibilität“ lässt sich bereits erkennen. In der Empirie hat sich ebenfalls gezeigt, dass folgendes Phänomen beobachtet werden kann: Skandinavische Dual-Career-Couples, welche einer Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen, verfallen ebenfalls in traditionelle Verhaltensmuster.²³³

An dieser Sozialisation althergebrachten Verhaltens wird die Notwendigkeit eines allumfassenden, gesellschaftlichen Wandels bezüglich der Vaterrolle besonders deutlich.

Vor dem Hintergrund der Flüchtlingswelle erscheint es als reizvoll, zukünftige Forschungsaktivitäten auf Verhaltensänderungen von Elternpaaren aus östlichen und südlichen Ländern mit deutlich traditionelleren Lebensweisen zu richten, um eine eventuell positive Angleichung an die in deutschen Lebensweisen abbilden zu können.

Um die eingangs gestellte Frage „Väter der Generation Y – wollen oder können sie nicht?“ beantworten zu können, so wird an dieser Stelle lediglich herausgestellt, dass wir in einer spannenden Zeit leben. In einer Zeit, in der sich gerade für Väter und Vaterschaft sehr viel verändert.²³⁴ Doch wir stehen erst am Anfang. Allein der Wille der „neuen Väter“ reicht für das Ausleben einer aktiven Vaterschaft nicht aus, wenn seitens der Partnerin, der Politik und der Unternehmen nicht die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

233 vgl. Kategorie: Sonstiges in der empirischen Untersuchung in Kapitel 6.1

234 Konrad Adenauer Stiftung 2010, nach: http://www.kas.de/wf/doc/kas_18701-544-1-30.pdf?100303160059 (Zugriff: 04.04.2017, 17:10)

Eine aktive Vaterschaft würde für alle privaten, wirtschaftlichen und politischen Akteure weitreichende und nachhaltige Vorteile bieten. Partnerinnen wären aufgrund der Unterstützung zufriedener²³⁵, die Fertilitätsrate könnte steigen, den Unternehmen bleibt das Humankapital der Frauen erhalten und sie haben motivierte Väter als Mitarbeiter. Also, „habt Mut, Männer!“, „habt Mut, Politik!“, „habt Mut, Unternehmen!“ und „habt Mut, ihr Frauen und lasst die Männer machen!“.

235 In Schweden ist, aufgrund hoher Väterbeteiligung, die Scheidungsquote deutlich geringer als in Deutschland.

