

YOUNG ACADEMICS

Cynthia Schmidt

Generation Y – die „neuen“ Väter?

Empirische Analyse
für Personalverantwortliche

YOUNG ACADEMICS

Soziologie | 3

Cynthia Schmidt

Generation Y – die „neuen“ Väter? Empirische Analyse für Personalverantwortliche

Mit einem Vorwort von
Prof. Dr. phil., Dr. phil. habil. Peter Guggemos

Tectum Verlag

Hinweise im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird eine geschlechtsspezifische Differenzierung lediglich in jenen Abschnitten angewandt, in welchen es für den Inhalt der Aussage relevant ist. Auf sonstige geschlechtspezifische Differenzierungen wird im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter verzichtet.

Cynthia Schmidt

Generation Y – die „neuen“ Väter?

Empirische Analyse für Personalverantwortliche

Young Academics: Soziologie; Bd. 3

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023

ePDF 978-3-8288-5017-0

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN 978-3-8288-4890-0 im Tectum Verlag erschienen.)

ISSN 2939-9440

Gesamtherstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Onlineversion
Tectum eLibrary



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung –
Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz.

Vorwort

Frau Schmidt widmete sich in ihrer Bachelor-Arbeit veränderten Berufsrollenmustern unter geschlechtsspezifischen Vorzeichen, und der dazu möglichen, aber auch erforderlichen Unterstützung durch Unternehmen und politische Strukturen, wie dies Länder wie Dänemark oder Frankreich vormachen, die bei diesem Thema bereits weiter sind. Spannend zu sehen ist, wie visionär die Arbeit von Frau Schmidt angelegt ist. Mittlerweile dringt mehr und mehr ins Mainstream-Bewusstsein der Personalarbeit vor, dass nur wer den lebensweltlichen und arbeitszeitlichen Wünschen von Bewerber*innen und Beschäftigten entgegenkommt, diese für seinen Betrieb zu gewinnen und zu halten vermag. Aus dem vorliegenden Buch kann gelernt werden, dass für den Wunsch nach eingehegten Arbeitszeiten weder Arbeitsverweigerung noch Wunschkonzert-Fantasien ursächlich sind, sondern dass sich in den jüngeren Alterskohorten menschen- und familienfreundlichere Haltungen entwickelt haben, die zunehmend auch eingefordert werden – auch wenn dies bei Führungskräften aus der Babyboomer- und der X-Generation bisweilen noch Befremden und Zweifel an der Ernsthaftigkeit des jeweiligen Erwerbsengagements auslösen mag. Wie Frau Schmidt aufzeigt, bedürfen Unternehmen bei der Entwicklung familienfreundlicherer und damit nachhaltigerer Strukturen der Unterstützung durch flankierende politische Ansätze, vom Auf- und Ausbau einer verlässlichen und qualitätsgesicherten Kinderbetreuungsinfrastruktur auch mit Randzeitenabdeckung bis zum Abbau überlebter steuerlicher Fehlanreize für ein traditionelles Hausfrauendasein mit Übertragung der gesamten Erwerbsverantwortung auf die Männer. Wer heute und in Zukunft junge Väter und auch Frauen aus der mobilen Reser-

ve gewinnen will, kommt an den Erkenntnissen von Frau Schmidt nicht vorbei – und ebenso wenig, wer bislang eine bessere Vereinbarkeitspolitik für nachrangiges „Gedöns“ hielt.

Prof. Dr. phil., Dr. phil. habil. Peter Guggemos

Inhalt

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	IX
Symbolverzeichnis	X
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XI
1 Einleitung	1
1.1 Hinführung zum Thema	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	3
1.3 Gliederung und Vorgehensweise der Arbeit	3
2 Generation Y	5
2.1 Begriffsdefinition	5
2.2 Wer ist die Generation Y?	7
2.2.1 Idealvorstellungen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit	10
2.2.2 Idealvorstellungen in Bezug auf die Partnerschaft	14
2.3 Zwischenfazit	16
3 Die „neuen Väter“	17
3.1 Einordnung der „neuen Väter“ in den Kontext der Generation Y	17
3.2 Begriffsdefinitionen	18
3.3 Wer sind die „neuen Väter“?	20
3.4 Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten	23
3.4.1 Wunsch nach egalitärer Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft	23

3.4.2	Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld	31
3.4.3	Wunsch nach Arbeitszeitreduktion	38
3.5	Hindernisse einer „aktiven Vaterschaft“	41
3.6	Zwischenfazit	47
4	Rahmenbedingungen für eine aktive Vaterschaft	49
4.1	Politische Stellschrauben	49
5	Empirische Untersuchung	55
5.1	Methodische Vorgehensweise	56
5.1.1	Das Experteninterview anhand eines Interviewleitfadens	56
5.1.2	Auswahl der Interviewpartner	56
5.1.3	Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens	57
5.1.4	Vorbereitung und Durchführung der Experteninterviews	58
5.2	Vorgehensweise der Auswertung	60
6	Auswertung der Interviewergebnisse	63
6.1	Ergebnisse in Bezug auf den Theorieteil	63
6.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede	81
6.3	Handlungsempfehlungen	85
7	Fazit	91
Literatur- und Quellenverzeichnis		97
Anhang		109
Anhang 1: Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick		110
Anhang 2: Interviewleitfaden		111
Anhang 3: Anschreiben Experteninterview und Flyer zur Erläuterung BT		113
Anhang 4: Datenschutzerklärung		116
Anhang 5: Thesenpapier		117

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BMFSJ	Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DJI	Deutsches Jugendinstitut
ebd.	ebenda
et al.	et Alii / et Aliae (und andere)
EUR	Euro
f.	folgende
IfD	Institut für Demoskopie
IP	Interviewpartner
max.	maximal
mind.	mindestens
OECD	Organisation für Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
rd.	rund
S.	Seite
s.	siehe
sog.	sogenannt
vgl.	vergleiche
Z.	Zeile

Symbolverzeichnis

% Prozent

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gewünschte Erwerbskonstellationen innerhalb der Partnerschaft (aus Sicht der Männer)	25
Abbildung 2:	Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und nach der ersten Elternzeit	26
Abbildung 4:	Beschäftigung mit dem Kind am Werktag und am Sonntag (Kind < 8 Jahre)	29
Abbildung 5:	Familiale Aufgabenteilung aus Sicht der Mütter und Väter mit einem Kind < 16 Jahren	30
Abbildung 6:	Beweggründe der Väter für eine Elternzeit (eigene Darstellung)	34
Abbildung 7:	Hinderungsgründe der Väter für die Elternzeit	37
Abbildung 8:	Wunsch nach Arbeitszeitreduktion	39
Abbildung 9:	Hürden für eine aktive Vaterschaft	41
Abbildung 10:	Einschätzung erwerbstätiger Eltern: Tut der Arbeitgeber genug für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?	46
Abbildung 11:	Einschätzung der Personalverantwortlichen bzgl. der speziellen Ansprache der Väter (eigene Darstellung)	79
Abbildung 12:	Einschätzung der Personalverantwortlichen bzgl. der Annahme der angebotenen Maßnahmen durch die Väter (eigene Darstellung)	79
Abbildung 13:	Angebotene Arbeitszeitmodelle der Interviewpartner (eigene Darstellung)	82

Abbildung 14: Angebotene familienfreundliche Maßnahmen der Interviewpartner (eigene Darstellung)	82
Abbildung 15: Angebotene familienfreundliche Maßnahmen IP4 (eigene Darstellung)	84

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gegenüberstellung deutscher und schwedischer Elternzeit- und Elterngeldleistungen (eigene Darstellung)	35
Tabelle 2: Betriebsmerkmale der Interviewpartner im Überblick (eigene Darstellung)	110

1 Einleitung

Die Einleitung wird im Folgenden dazu dienen an das Thema dieser Arbeit heranzuführen, die Ziele der Arbeit darzulegen und die Fragestellung zu erläutern. Im Weiteren wird darin der Aufbau der Arbeit beschrieben.

1.1 Hinführung zum Thema

„Väter der Generation Y: Wollen oder können sie nicht?“¹, fragte das Hamburger Abendblatt am 17. Mai 2016. In diesem Zeitungsartikel wird die positiv veränderte Einstellung der Väter hinsichtlich Kindererziehung und familial bedingten Auszeiten aus der Erwerbstätigkeit, wie der Elternzeit, dem nur relativ geringen Engagement auf der Verhaltensebene gegenübergestellt. Betont wurde, dass gerade die Väter der Generation Y, aufgrund ihres hohen Dranges nach Selbstverwirklichung, mehr Wert denn je darauf legen die Entwicklung des Kindes von Anfang an aktiv zu begleiten und mitzugesten, sich jedoch bislang keine allzu große Verhaltensänderung feststellen lässt.

Diese Annahme basiert unter anderem auf der Tatsache, dass junge Paare der Generation Y, aufgrund ihres hohen Bildungsstandes, zunehmend in sog. Dual-Career-Couples-Konstellationen leben. Bedeutet, beide Partner sind gleichermaßen erwerbstätig und karriereorientiert. Dement-

¹ Hamburger Abendblatt 2016, Christine Manschwetus, Väter der Generation Y: Wollen oder können sie nicht? <http://www.abendblatt.de/ratgeber/wissen/article207573763/Vaeter-der-Generation-Y-Wollen-oder-koennen-sie-nicht.html> (Zugriff: 12.04.2017, 14:07 Uhr)

sprechend ist besonders bei diesen Paaren eine gleichberechtigte Aufgabenverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit angestrebtes Ideal. Es zeigt sich jedoch, dass sich überwiegend mit Geburt des ersten Kindes tradierte Verhaltensweisen in die ehemals gleichberechtigte Partnerschaft einschleichen.

Vollständige wissenschaftliche Erklärungsansätze hierfür fehlen bislang. Es zeigt sich jedoch, dass Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft einer Reihe von relevanten, teils dem Pragmatismus folgenden, Faktoren unterliegen. So haben bspw. die Berufstätigkeiten der Partner, die Einkommensverhältnisse der Familie, das Arbeitsvolumen, die Kompetenzzuschreibung der Mutter an den Vater sowie letztlich das Vorhandensein von Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, entscheidende Auswirkungen auf eine Verwirklichung egalitärer Rollenideale.

Besonders die „neuen Väter“ finden sich dahingehend zunehmend in einer Art „Vereinbarkeitsdilemma“ wieder. Dem Wunsch nach „aktiver Vaterschaft“ und der Rolle des unterstützenden Partners steht der Fortbestand hegemonialer Männlichkeit in der Erwerbstätigkeit entgegen. Väter identifizieren sich trotz „neuer Vaterschaftsideale“ noch immer über ihre Erwerbstätigkeit. Es könnte demnach die Vermutung aufgestellt werden, dass es sich bei den „neuen Vätern“ nicht um einen Rollenwandel des Vaters handelt, sondern lediglich um eine Erweiterung der Ernährer-Rolle um die Komponenten der Fürsorge- und Erziehungsarbeiten. Dies hat letzten Endes Vereinbarkeitskonflikte bzgl. Familie und Beruf zur Folge.

Den Arbeitgebern kommt in Folge dessen also eine bedeutende Rolle zu. Vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels sowie letztlich auch der veränderten Einstellung der Ypsilon-Paare zur Erwerbstätigkeit, wonach flexibilisierte Arbeits(zeit)-modelle, welche eine Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben erleichtern, zunehmend als wichtigstes Auswahlkriterium bei der Arbeitgeberwahl definiert werden, müssen sich Arbeitgeber in dem „Kampf um die Talente“ künftig besser aufstellen.

Aus diesem Grund wurde in dem letzten Teil dieser Bachelorarbeit eine empirische Studie zur „Väterfreundlichkeit“ in deutschen Unternehmen durchgeführt.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Gegenstand dieser vorliegenden Arbeit sind vor allem die „neuen Väter“. Wünschenswertes Ziel ist es demnach die „neuen Väter“ hinsichtlich ihres veränderten Werte- und Einstellungssystems zu erfassen, auf Vereinbarkeitskonflikte der „neuen Väter“ aufmerksam zu machen und notwendige Rahmenbedingungen für eine aktive Vaterschaft seitens Politik und Unternehmen zu definieren.

Mit Blick auf den Titel dieser Bachelorarbeit „Generation Y – die neuen Väter? Die Sicht der Personalverantwortlichen“ ergibt sich die finale Zielsetzung dieser Arbeit. Mit Hilfe einer empirischen Untersuchung soll die Relevanz der „neuen Väter“ im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen untersucht werden. Die präziseren Fragestellungen für diese Untersuchung sind in Kapitel 6 dieser Arbeit zu finden.

1.3 Gliederung und Vorgehensweise der Arbeit

Diese vorliegende Bachelorarbeit besteht im Wesentlichen aus einem ein theoretischen Teil und einer empirischen Untersuchung und ist insgesamt in sieben Hauptkapitel untergliedert.

Im **ersten Kapitel** soll an das Thema dieser Arbeit herangeführt werden, die Zielsetzung erörtert werden und einen Überblick über die Gliederung und Vorgehensweise gegeben werden.

Als Ausgangspunkt für diese Arbeit liegt der Fokus im **zweiten Kapitel** auf der Generation Y. Dafür wird zunächst eine Begriffsdefinition vorgenommen. Daran anschließend wird sich mit der Frage beschäftigt wer die Generation Y ist. Um eine Antwort auf diese Frage geben zu können werden die Merkmale und Werte dieser Generation, mit Blick auf Idealvorstellungen bzgl. der Partnerschaft und der Erwerbstätigkeit, herausgearbeitet.

Das **dritte Kapitel** beschäftigt sich mit der Thematik der „neuen Väter“, indem zunächst eine Klärung der Begrifflichkeiten vorgenommen und ein historischer Überblick über die Entwicklung der „neuen Väter“ gege-

ben wird. Im weiteren Verlauf werden die „neuen Väter“ hinsichtlich ihres veränderten Einstellungs- und Wertesystems dargestellt. Zeitgleich wird eine Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten mit Blick auf „neue Partnerschaften“, die Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit und dem Themenfeld „Beruf und Familie“ ausgearbeitet. Der letzte Abschnitt dieses Kapitels soll die Hindernisse einer aktiven Vaterschaft zum Gegenstand haben.

Die Umsetzung einer aktiven Vaterschaft setzt nicht zuletzt auch unterschiedliche Rahmenbedingungen voraus. Dementsprechend werden in dem **vierten Kapitel** notwendige politische Rahmenbedingungen für eine egalitäre Erwerbs- und Familienarbeit, und damit einhergehend das Ausleben einer „aktiven Vaterschaft“ betrachtet. Hierbei werden sowohl die begünstigenden wie auch beschränkenden Bedingungen einer egalitären Partnerschaft ausgearbeitet.

Das **fünfte Kapitel** untersucht mittels einer empirischen Untersuchung die „Väterfreundlichkeit“ deutscher Unternehmen.

Die Auswertungen der Interviewergebnisse finden gesondert in **Kapitel sechs** statt. Dafür wird eine Verknüpfung von Theorie und eigenen empirischen Untersuchungsergebnissen erstellt. Abschließend werden in diesem Kapitel Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviewpartner erarbeitet und einige Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

Das abschließende **siebte Kapitel** beinhaltet ein Fazit und einen Ausblick in die Zukunft. Unter Beachtung der vorangestellten Ergebnisse dieser Arbeit werden auch weiterführende Forschungsansätze angestoßen.

2 Generation Y

„Offen revolutionär sind sie nun wirklich nicht, die jungen Leute. Sie erscheinen schon in ihrer Jugend angepasster, als die 68er als Rentner sind. Doch der Schein trügt. Die heute 15- bis 30-Jährigen verändern unsere Welt radikal.“²

Bezugnehmend auf diese Aussage soll sich das folgende Kapitel ganz der Generation Y widmen. Beginnend mit einer Begriffsdefinition.

2.1 Begriffsdefinition

Der Begriff Generation Y wurde erstmals im Jahr 1993 in der Fachzeitschrift *Ad Age* verwendet.³ Zu dieser Zeit umfasste die Definition junge Menschen, die nach 1982 geboren sind. Doch die zeitlichen Abgrenzungen variieren je nach Literaturgrundlage. Teils wird die Zeitspanne etwas kürzer gehalten⁴, teils wird der Startjahrgang etwas später definiert⁵ und nicht selten wird die Generation Y ab 1995 nochmals abgegrenzt von der sog. Generation Z. Eher selten, aber ebenfalls in gängiger Literatur zu finden ist die Meinung, die Generation Y umfasse Geburtenjahrgänge von 1986–2000 und müsse in drei Gruppen unterteilt werden.

2 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 7

3 vgl. Martin Klaffke und Andres Parment 2011, Personalmanagement von Millennials, S. 5

4 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 7

5 vgl. Andres Parment 2009, in Julia Ruthus, Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Y, S. 8

Die Generation Y (1986–1990), die Generation V (nach 1990 Geborene und die Generation Z (ab 1995).⁶

Grundsätzlich ist die Generation Y aktuell zwischen 15 und 35 Jahren alt. Da sich diese Arbeit vor allem mit den Erwerbstäigen dieser Generation beschäftigt, wird im Folgenden mit Generation Y die junge erwerbstätige Kohorte im Alter zwischen 22 und 35 Jahren bezeichnet und umfasst somit die Geburtenjahrgänge 1980⁷ bis 1995⁸. Sie stellt also derzeit die jüngste Arbeitnehmergeneration dar. Zeitlich eingeordnet ist sie die Nachfolgegeneration der „sorglosen“⁹ Generation X (Geburtsjahr ca. 1966–1980). Deshalb das „Y“ in Generation Y.

Neben den vorangegangenen uneinheitlichen Altersspannen lassen sich in der Fachliteratur auch unterschiedliche Bezeichnungen finden. Im Nachfolgenden werden einige Bezeichnungen kurz aufgezählt.

Gen Y¹⁰, Millennials¹¹, Generation Why¹², Trophy Kids¹³, Net Generation¹⁴, Digital Natives¹⁵, MeMeMe Generation¹⁶, iGeneration¹⁷, Next-Gen¹⁸, Generation Now¹⁹, Generation Facebook²⁰, Generation Google²¹, Internet Generation²².

Der in der gängigen Literatur am meisten verwendete Begriff ist der, der „Generation Y²³“, wobei das englische Y ein Homonym zu dem eng-

6 vgl. Wolfgang Appel 2013, Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten, S. 4

7 1980 wird der Einfachheit halber als erstes Geburtsjahr festgelegt

8 vgl. Martin Klaffke 2014, Millennials und Generation Z, S. 59

9 Daniela Eberhardt 2016, Generationen zusammenführen, S. 40

10 Andreas Dahlmanns 2014, Generation Y und Personalmanagement, S. 16

11 ebd., S. 42

12 Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 11

13 ebd., S. 11

14 Andreas Dahlmanns 2014, Generation Y und Personalmanagement, S. 16

15 Philipp Riederle 2013, Wer wir sind und was wir wollen, S. 10

16 Helene Einramhof-Florian 2017, Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y, S. 58

17 ebd., S. 58

18 ebd., S. 58

19 ebd., S. 58

20 ebd., S. 58

21 ebd., S. 58

22 ebd., S. 58

23 Das „Y“ wurde zunächst als Nachfolgebuchstabe des X der vorherigen Generation festgelegt.

lischen Wort „Why“ ist und wörtlich übersetzt „Generation Warum?“ heißtt. Das kommt nicht von ungefähr, denn es soll angedeutet werden, dass Vieles, was bisher als selbstverständlich galt, von dieser Generation in Frage gestellt wird.

In dieser Bachelorarbeit werden aufgrund der Neutralität die Begriffe „Generation Y“ und „Ypsiloner“ genutzt. Wobei der Begriff „Ypsiloner“ sowohl das männliche als auch das weibliche Geschlecht gleichermaßen meint.

2.2 Wer ist die Generation Y?

Meinungen dahingehend klaffen weit auseinander. Die Zeit-Redakteurin Kerstin Bund sieht diese Generation als selbstbewusste Jugend an, die mit ihren Ansprüchen die Arbeitswelt umkrempelt.²⁴ Ypsiloner seien zwar leistungsbereit, jedoch nicht um jeden Willen²⁵. Man ist nicht mehr bereit das Leben für Job und Status dem Burn-Out zu opfern. Das Magazin Cicero bezeichnet die Forderungen dieser Generation nach mehr Freizeitausgleich als „Work-Life-Bullshit“²⁶, die Frankfurter Allgemeine nennt sie „Generation Weichei“ und das Handelsblatt veröffentlicht „eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y“, worin Handlungsempfehlungen für den Umgang mit den „frechen und faulen“ „Heulsusen“ und „Weicheiern“ ausgesprochen werden.²⁷ „Kurz: Unser Ruf ist nicht der beste.“²⁸ Der Jugendforscher Klaus Hurrelmann, Leiter der Shell-Jugendstudie, bezeichnet auf Grundlagen seiner Studien diese „pragmatische Gene-

²⁴ vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 7–9

²⁵ vgl. ebd.

²⁶ Marie Amrhein 2014, Work-Life-Bullshit in: Cicero, nach: <http://cicero.de/berliner-republik/generation-y-work-life-bullshit/57311> (Zugriff: 30.03.2017, 11:25 Uhr)

²⁷ Carina Kontio 2016, Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y in: Handelsblatt, nach: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/wirtschaft_erlesen/heulsusen-weicheier-frech-und-faul-eine-gebrauchsanweisung-fuer-die-generation-y/13683956.html (Zugriff: 10.02.2017, 12:47 Uhr)

²⁸ Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 7

ration“²⁹ etwas positiver als „heimliche Revolutionäre“³⁰ und sagt ihnen nach, sie würden die „Welt nachhaltig verändern“.³¹

Zur Wahrhaftigkeit der oben genannten Bezeichnungen führt Simon Kerbusk, Chefredakteur der „Zeit Campus“, lediglich Folgendes auf: „Die Verfasser argumentieren gern mit Anekdoten aus ihrer privaten Erfahrung, röhren ein bisschen Verklärung der eigenen Jugend hinein und geben manchmal noch eine Prise Technikkritik über die zersetzende Kraft wahlweise von Smartphones, PowerPoint oder Facebook hinzu. Das klingt gut, und gefühlte Wahrheiten muss man auch nicht so genau belegen.“³²

Doch kann man eine gesamte Generation über einen Kamm scheren? Ja in ihrer Grundsätzlichkeit schon, denn unter einer Generation versteht man die „Gesamtheit der Menschen ungefähr gleicher Altersstufe mit ähnlich sozialer Orientierung und einer Lebensauffassung, die ihre Wurzeln in den prägenden Jahren einer Person hat.“³³ In der Generationenforschung werden demnach besondere Ereignisse und Lebensbedingungen in der Jugend als grundlegende Einflussfaktoren von Generationen angesehen.³⁴ Und „weil nun einmal alle Jahrgänge einer Generation zur selben Zeit aufwachsen und in der entscheidenden Phase der Persönlichkeitsentwicklung, (...), durch die selben Ereignisse geprägt werden, bildet sich doch ein recht einheitlicher Sozialcharakter.“³⁵ Nach dem Soziologen Karl Mannheim ist zusätzlich zu dem zeitgleichen Erleben eine räumliche Nähe sowie eine ähnliche Kultur der Jugendlichen notwendig.³⁶ Daher wird an dieser Stelle angemerkt, dass sich in der vorliegenden Arbeit lediglich mit der deutschen Generation Y beschäftigt wird.³⁷

29 Klaus Hurrelmann, Die heimlichen Revolutionäre, S. 13

30 ebd., S. 7

31 ebd., S. 5

32 Simon Kerbusk 2014, Generation Y – Jetzt reicht's mal! in: die Zeit Campus, nach: <http://www.zeit.de/2014/35/generation-y-studenten> (Zugriff: 12.02.2017, 10:09 Uhr)

33 Martina Mangelsdorf 2015, Von Baby-Boomer bis Generation Z, S. 12

34 vgl. Ulrike Jureit 2006, Generationenforschung, S. 22

35 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

36 Christin Weißenborn 2010, Generation Y und Unternehmen im 21. Jahrhundert – Duett oder Duell, nach: <http://www.grin.com/de/e-book/199073/generation-y-und-unternehmen-im-21-jahrhundert-duett-oder-duell> (Zugriff: 13.03.2017, 16:23 Uhr)

37 Eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland wird nicht vorgenommen.

Junge Ypsiloner sind zu Zeiten einer zunehmenden Globalisierung, des technologischen Fortschritts und zu Zeiten eines gesellschaftlichen Wandels aufgewachsen. Die Terroranschläge des 11. Septembers, der US-amerikanische „Krieg gegen den internationalen Terrorismus“³⁸, die Finanz- und Bildungskrise³⁹ sowie letztlich „die Hartz-Reformen der Arbeits-, Sozialhilfe, und Rentengesetze“⁴⁰ haben eine zunehmende Verunsicherung und eine eher skeptische Erwartungshaltung dieser Kohorte zur Folge. Aus diesem Grund wird Selbstverwirklichung als Lebensziel definiert und es werden stets die unmittelbaren Vor- und Nachteile für die eigene Person abgewogen. Klaus Hurrelmann bezeichnet sie deshalb auch als die Generation der „Egotaktiker“.⁴¹

Sie wuchs überschüttet mit Zuneigung, Aufmerksamkeit und Liebe auf. Wurde von den Eltern stets ermutigt die eigene Meinung zu äußern und für sich einzustehen. Bei der Generation Y handelt es sich um die erste Generation, welche mit dem Internet aufgewachsen ist und alle technologischen Entwicklungen und Innovationen miterlebte. Internet, Smartphones und Social Media Plattformen wie bspw. Facebook veränderten ihre Lebenswelt signifikant. Der ständige Zugang zur gesamten Welt, gepaart mit dem Drang nach Selbstverwirklichung und Mitteilung, kann eine scheinbar überheblich wirkende Art auf andere Generationen erklären.

Für die Älteren dieser Kohorte sahen erste Kontakte mit dem Arbeitsmarkt eher düster aus. Eine stetig ansteigende Arbeitslosenzahl mündete im Jahr 2005 in einen Spitzenwert von über 5,2 Millionen Arbeitslosen und hatte zur Folge, dass 20 % eines jeden Jahrgangs der 1985 geborenen Ypsilonern keinen beruflichen Ausbildungs- und Arbeitsplatz fanden.⁴² Diese Ungewissheit äußert sich heute vor allem in einem gesteigerten Drang nach Bildung. Die Welt können sie nicht beeinflussen, jedoch können sie aus sich das Beste machen um für alle Widerstände gewappnet zu sein. „Das Ziel lautet deshalb: nicht zu den Leistungsschwachen zu gehören, besser zu sein als der Durchschnitt, am besten zur Leistungsspitze

38 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

39 Kerstin Bund 2014, Wir sind jung... in: Zeit Online, nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/seite-3> (Zugriff: 04.02.2017, 18:11 Uhr)

40 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

41 vgl. ebd., S. 31

42 vgl. ebd., S. 24

zu zählen.“⁴³ Dies führt letztlich dazu, dass es sich bei der Generation Y um die bislang am besten ausgebildete Generation handelt.⁴⁴ Atypische Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit und Minijobs bestärken diese Denkweise. Diese sind besonders nach dem Jahre 2010 und der sog. „Agenda 2010“, unter der Federführung von Altkanzler Gerhard Schröder, stark angestiegen. Im Jahr 2009 war jeder vierte Arbeitnehmer im Alter von 20 und 24 Jahren befristet beschäftigt.⁴⁵

Jüngere Ypsiloner mussten sich gegen solche Widerstände nicht behaupten. Zwar sind atypische Arbeitsverhältnisse und diverse Befristungen noch immer Grund zur Sorge, jedoch verbesserte sich seit dem Jahr 2009 die Wirtschaftslage. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und den demografischen Entwicklungen, wie der umgedrehten Alterspyramide, buhlen die Unternehmen um die Gunst der jungen Talente. Der Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt hat den Ypsilonern die Macht und Souveränität gegenüber Personalverantwortlichen verliehen, die heute so scharf kritisiert wird. Um die gut qualifizierten Fachkräfte für sich zu gewinnen, müssen Unternehmen heute mehr Anreize denn jemals zuvor bieten.

2.2.1 Ideavorstellungen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit

„Das Nachrücken der Generation Y auf den Arbeitsmarkt setzt einen tiefgreifenden Wertwandel in Gang. Diese Generation, so gut ausgebildet wie keine zuvor, selbstbewusst und kritisch, stellt alte Muster in Frage und zwingt Unternehmen auf der Suche nach dem Sinn der Arbeit zum Umdenken.“⁴⁶ Gleichwohl ob sich Wissenschaft und Forschung positiv oder negativ mit dieser Generation auseinandersetzt, eines haben sie

43 ebd., S. 53

44 Michael Richter, Ayse Semiz 2014, Geld ist nicht alles – drei Thesen zum Thema Führung der Generation Y, nach: https://www.detecon.com/ch/ch/files/DMR_blue_Transformation_Leadership_im_Wandel_D_06_2014.pdf (Zugriff: 22.04.2017, 09:33 Uhr)

45 vgl. 16. Shell Jugendstudie, Jugend 2010, nach: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/dokumentationen/dokumente_95/jugendf_rderung/ShellStudieDiederGoebel.pdf (Zugriff: 14.03.2017, 17:12 Uhr)

46 Michael Richter, Ayse Semiz 2014, Geld ist nicht alles – drei Thesen zum Thema Führung der Generation Y, nach: https://www.detecon.com/ch/ch/files/DMR_blue_Transformation_Leadership_im_Wandel_D_06_2014.pdf (Zugriff: 22.04.2017, 11:18 Uhr)

gemein, sie sind sich über den Stellenwert der Generation Y einig. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und mit Deutungshoheit über das wichtigste Medium dieser Zeit, das Internet, werden sie die Berufswelt nachhaltig verändern. Nachfolgend sollen die veränderten berufsbezogenen Präferenzen, Werte und Einstellungen der Ypsilonen etwas genauer betrachtet werden. Dabei soll zunächst die Heterogenität in den Eigenschaften, die der Generation Y zugeschrieben werden anhand der folgenden Zitate aus der empirischen Untersuchung in Kapitel 6 dieser Arbeit verdeutlicht werden:

„Bei dieser Generation rückt die Arbeit einfach auf einen hinteren Rang.“
IP3, Z38

„Diese Generation, die jetzt in das Erwerbsleben einsteigt oder künftig einsteigen wird, ist durchweg total flexibel.“ IP5, Z332–333

„Diese Generation möchte sehr viel mehr Familienleben als die vorangegangenen Generationen. Da muss man jetzt schon ordentlich was bieten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ IP2, Z214–216

Die Meinungen bzgl. der berufsbezogenen Werte dieser gehen auch in der gängigen Literatur teilweise weit auseinander. Diejenigen Werte, bei denen man sich mehrheitlich einig ist, sollen nachfolgend in Thesenform aufgelistet werden. Bezogen wird sich auf jene Angehörige der Kohorte, welche „behütet und relativ begütert aufgewachsen sind, (und) die über einen gefragten Hochschulabschluss oder eine gute Berufsausbildung verfügen.“⁴⁷

1. Der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance

Glaubt man den Medien, so scheint der Trendbegriff „Work-Life-Balance“ eigens für die Generation Y erfunden worden zu sein. Dabei trifft dieses Wort nicht im Ansatz die Wünsche der Generation Y. „Work-Life-Balance“ bedeutet eine Balance zwischen Arbeit und Leben zu fin-

⁴⁷ Kerstin Bund 2014, Wir sind jung..., nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> (Zugriff: 12.03.2017, 14:37 Uhr)

den. Die Kunst eines Balanceaktes liegt jedoch in der Anerkennung des „Einerseits und Andererseits“ und in dem verantwortungsvollen Umgang mit dieser Ambivalenz.⁴⁸ Bedeutet, der Begriff „Work-Life-Balance“ suggeriert eine Gegensätzlichkeit des Berufs- und Privatlebens. Die beiden bedeutendsten Bereiche des Menschen werden also in eine Widersprüchlichkeit zueinander gestellt. Einerseits Arbeit, andererseits Leben.⁴⁹ Aufgrund dieser Ambivalenz des Begriffes wird in dieser Arbeit von dem Ausdruck „Work-Life-Balance“ Abstand genommen und durch den treffenderen Begriff der „Vereinbarkeit“ ersetzt.

Aufgrund der Problematik des Begriffes „Work-Life-Balance“ wurde zwischenzeitlich der neue Begriff des „Work-Life-Blending“ ins Leben gerufen. Statt einer perfekten Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben soll nun eine bewusste Verschmelzung dieser beiden Lebensbereiche erreicht werden, also ein fließender Übergang von Arbeit zu Privatleben und umgekehrt. Diese Verschmelzung dieser beiden Lebensbereiche birgt jedoch die Gefahr, dass aufgrund neuster Techniken allgegenwärtig gearbeitet wird und der ursprünglich von den Ypsilonern fokussierte Bereich von Familie und Privatleben entscheidend zu kurz kommen könnte. Die Generation Y möchte Leben und Arbeit in harmonischen Einklang bringen, denn gute Arbeit ist wichtig für ein gutes Leben.⁵⁰

2. Selbstverwirklichung als Lebensziel und Selbstbestimmung als Statussymbol

Selbstverwirklichung ist für viele Ypsiloner das erstrebenswerte Lebensziel. Hier findet sich nach Andreas Parment der wohl bislang größte Unterschied zu älteren Generationen, denn „die Generation Y sieht Arbeit als einen Ort zur Selbstverwirklichung“⁵¹ und nicht mehr als Pflicht. Einkommen als Hygienefaktor verliert an Bedeutung⁵², wohingegen selbstbestimmtes

48 vgl. Ansgar Röhrbein, Andreas Eickhorst 2016, Väter eine lohnenswerte Zielgruppe, S. 11

49 vgl. Peter Rieder 2011, Warum es nicht um Work-Life-Balance geht, nach: <http://www.arbeitswelten.at/familienfreundlichkeit/warum-es-nicht-um-work-life-balance-geht/> (Zugriff: 26.02.2017, 13:16 Uhr)

50 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 58

51 Andreas Parment 2012, in: Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 82

52 vgl. Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 70

Arbeiten zunehmend als Statussymbol definiert wird.⁵³ Der Gründergeist ist in dieser Generation stärker ausgeprägt als in jeder der vorangegangenen Generationen. Normalbiographien verlieren, zu Zeiten der Prekarisierung, an Bedeutung, wohingegen sog. Zick-Zack-Lebensläufe⁵⁴ an Bedeutung gewinnen. Die Loyalität zu einzelnen Arbeitgebern ist in dieser Generation deutlich schwächer ausgeprägt und man ist eher bereit zu einem Arbeitgeber mit besseren Arbeitsbedingungen zu wechseln. Stets mit dem Ziel der Selbstverwirklichung und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit.⁵⁵

1. Flexible Arbeits(zeit)modelle und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden erwartet

Arbeitszeiten von „Nine-to-five“⁵⁶ und ein Unterwerfen der „Bürosklaverei“⁵⁷ kommt für diese Generation nicht in Frage. „Eine an Ort und Zeit gebundene Arbeit ist ein Relikt aus der Industriegesellschaft, als es noch eine klare Trennung zwischen Beruf und Freizeit gab.“⁵⁸ Erhöhte Anforderungen bzgl. flexibler Arbeiten gelten bei dieser Generation als wichtigstes Auswahlkriterium bei der Arbeitgeberwahl. Wert wird vor allem auf eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt, weshalb neben dem Trendwort „Work-Life-Balance“ der Begriff des „Work-Family-Balance“ kreiert wurde. Doch aufgrund bereits beschriebener Unstimmigkeiten wird sich auch von diesem Trendwort distanziert. Elternzeit, Sabbaticals⁵⁹, flexible Arbeitszeiten und Home-Office erwarten diese „anspruchsvollen Beschäftigten“.⁶⁰

Diese Thesen beinhalten lediglich einen Teil der berufsbezogenen Präferenzen, Einstellungen und Werte der Ypsiloner. Sie werden unter anderem ergänzt durch den Wunsch nach dem Arbeiten in Teams, wonach jener mit der, für die zu bearbeitende Aufgabe, größte Kompetenz vor-

53 vgl. ebd., S. 71

54 Meint: Diverse kurze Praktika und Arbeitgeberwechsel

55 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 56

56 8-Stunden-Arbeitsalltag von 8–17 Uhr

57 Markus Albers 2008, Morgen komm ich später rein, S. 13

58 Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 57

59 Arbeitszeitmodell, welches eine berufliche Auszeit von meist 3–12 Monate ermöglicht

60 Kerstin Bund 2014, Wir sind jung..., nach: <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld/seite-2> (Zugriff: 18.03.2017, 13:54 Uhr)

weist, die Führungsbefugnis innehaltet und flachen Hierarchien unter einem Mentor statt Chef⁶¹, welcher Rahmenbedingungen schafft und regelmäßiges Feedback gibt.⁶²

2.2.2 Idealvorstellungen in Bezug auf die Partnerschaft

Ypsiloner wuchsen überwiegend gut behütet in Zwei-Verdiener-Haushalten auf. Mutter wie auch Vater waren beide gleichermaßen erwerbstätig.

Demzufolge ist die Gleichberechtigung der Frau für die Generation Y eine Selbstverständlichkeit. Dies ist jedoch nicht allein auf ihre moderne Erziehung⁶³ zurückzuführen, sondern auch mit Blick auf die heutzutage durchschnittlich höheren Bildungsabschlüsse der Mädchen im Vergleich zu den Jungen⁶⁴. Ypsilon-Frauen wie auch Ypsilon-Männer wollen Familie mit beruflicher Karriere verbinden, wenngleich zuerst eine Karriere angestrebt wird und sich die Kinderplanung dadurch zeitlich verzögert.⁶⁵

Allerdings handelt es sich bei Generation-Y-Paaren auch immer mehr um sogenannte „Dual-Career-Couples“. Demnach sind beide Partner gleichermaßen erwerbstätig und karriereorientiert. Die Mehrheit der qualifizierten Nachwuchses befindet sich in einer solchen partnerschaftlichen Konstellation. Schwierigkeiten liegen hierin vor allem in der Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das Kriterium der Zeit wird für diese Paare das wichtigste Auswahlkriterium zukünftiger Arbeitgeber. Dual-Career-Couples unterliegen ständigen Aushandlungsprozessen. Ein hoher Abstimmungsbedarf ist in diesen Partnerschaften unerlässlich. Die Kinderplanung muss für beide Partner zeitlich stimmen, um sich letztlich für ein eigenes Kind zu entscheiden. Gerade diese Paare stellen erhöhte Anforderungen an Unternehmen betreffend flexibler Arbeits(zeit-)modelle und eigenverantwortlichem Arbeiten. Bietet ein

61 vgl. Philipp Riederle 2013, Wer wir sind und was wir wollen, S. 161

62 vgl. ebd., S. 161

63 vgl. Kerstin Bund 2014, Glück schlägt Geld, S. 13

64 vgl. Spiegel Online, nach: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schlechterenoten-als-maedchen-sind-jungen-schulverlierer-a-1059134.html> (Zugriff: 26.03.2017, 09:53 Uhr)

65 vgl. Klaus Hurrelmann, Die heimlichen Revolutionäre, S. 15

Arbeitgeber nicht genügend Flexibilität und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so sind diese Paare schneller dazu bereit den Arbeitgeber zu wechseln, als ältere Generationen.

Ypsiloner waren immer häufiger, als Kinder früherer Generationen, Scheidungskinder oder wuchsen immer häufiger in sog. Patch-Work-Familien⁶⁶ oder als Kind eines alleinerziehenden Elternteils auf.⁶⁷ Die Pluralisierung der Lebensformen hat demnach bei dieser Generation deutlich zugenommen. Das hat zur Folge, dass sie besonders aufgeschlossen für jedwede Lebens- und Beziehungsformen ist und „einengende Normen“⁶⁸ überwindet, jedoch zugleich, mit Blick auf die hohen Scheidungsraten, der Lebensgefährte immer häufig zu dem Lebensabschnittsgefährten wird.

Die Generation Y vertritt mehrheitlich die Meinung, dass Familienleben „in“⁶⁹ ist. 71% der Männer und sogar 81% der Frauen vertreten die Ansicht, ohne Familie könne man nicht glücklich sein⁷⁰. Fast 70 % wünschen sich ausdrücklich eigene Kinder. „Die Familienbegeisterung ist hoch.“⁷¹ Vor diesem Hintergrund ist Familienfreundlichkeit heute wichtiger denn je, auch mit Blick in die Zukunft wird Familienfreundlichkeit im Beruf für junge, qualifizierte Ypsiloner von herausragender Bedeutung sein. Eine Umfrage des „Erfolgsfaktor Familie“ verdeutlicht dies, wonach 77 % der Altersgruppe der 20- bis 35-Jährigen für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber wechseln würden.⁷² In dem aktuellen „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ des BMFSJ sehen 81,2 %, derjenigen Arbeitnehmer ohne Kinder familienfreundliche Maßnahmen bereits vor der Familiengründung als wichtig an.⁷³

66 1990 erstmals verwendet

67 vgl. Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 87

68 ebd., S. 95

69 vgl. ebd., S. 86

70 vgl. 16. Shell Jugendstudie 2010, nach: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/dokumentationen/dokumente_95/jugendfreude/ShellStudieDieterGoebel.pdf (Zugriff: 14.03.2017, 17:48 Uhr)

71 Klaus Hurrelmann 2014, Die heimlichen Revolutionäre, S. 86

72 vgl. Erfolgsfaktor Familie 2016, nach: https://www.erfolgsfaktorfamilie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/4_Netzwerken_Sie_mit_uns/Dokumentationen__PDFs/_160301_Praesentation_Willkommenstag_Hamburg.pdf (Zugriff: 19.03.2017, 11:23 Uhr)

73 vgl. BMFSJ 2016, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, nach: <https://www.bmfsj.de/blob/95434/ede1131bed5bbbb477cffd478bcc1b7/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschüre-data.pdf> (Zugriff: 19.03.2017, 12:02 Uhr)

2.3 Zwischenfazit

Die Generation Y unterscheidet sich tatsächlich in Vielem von vorherigen Generationen. Für Ypsilon ist aufgrund ihrer modernen Erziehung die Geschlechtergleichheit eine Selbstverständlichkeit. Von traditionellen Rollenbildern und einengenden Normen distanziert sich diese Generation stärker als ihre Vorgängergenerationen. Gründe hierfür könnten vor allem das Aufwachsen in Patch-Work-Familien oder unter Alleinerziehenden sein. Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei dieser Generation um eine sehr gut ausgebildete Generation handelt, leben Generation Y-Paare immer häufiger in sog. „Dual-Career-Couples“, bedeutet Beide sind gleichermaßen erwerbstätig und karriereorientiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere auch Familienleben, hat den höchsten Stellenwert. Sie ist sich zu Zeiten des demografischen Wandels ihres Stellenwertes bewusst und formuliert aus diesen Gründen gewisse Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber. Selbstverwirklichung wird dabei als Lebensziel definiert. Der Sinn in der Tätigkeit muss erkennbar sein und man distanziert sich deutlich von Strukturen einer Industriegesellschaft. Ein Aussitzen der Arbeitszeit von „Nine-to-five“ wird als sinnlos erachtet. Flexibles und kreatives Arbeiten in Teams mit flachen Hierarchien, mit einem Chef als Mentor wird zu Zeiten der hohen und fortschrittlichen Technologisierung erwünscht. Man schätzt und erwartet Feedback. Bezuglich der Relevanz des Geldes wird an dieser Stelle nur kurz erwähnt, dass Einkommen natürlich zur Erhaltung eines guten Lebensstandards eine große Rolle spielt, jedoch dem angesammelten Vermögen weniger Wert beigemessen wird.

Diese Generation möchte Arbeiten im Leben und leben beim Arbeiten.

3 Die „neuen Väter“

3.1 Einordnung der „neuen Väter“ in den Kontext der Generation Y

Die „neuen Väter“ und „Generation Y“ – wie gehören diese beiden Begriffe zusammen?

In dem vorangegangenen Kapitel hat sich gezeigt, dass mit Eintritt der Generation Y in die Erwerbstätigkeit erhöhte Ansprüche an Arbeitgeber formuliert werden. Für junge Väter dieser Generation stellt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Auswahlkriterium bei der Arbeitgeberwahl dar. Die Relevanz familienfreundlicher, bzw. im engeren Sinne väterfreundlicher, Arbeitsstrukturen sind bei jungen Vätern dieser Generation ausgeprägter als bei Vätern früherer Generationen. Vor diesem Hintergrund gilt die Generation Y als Ausgangslage für diese Bachelorarbeit da angenommen werden kann, dass junge Väter dieser Generation, mit Blick auf ihre veränderten Einstellungen zur Erwerbstätigkeit und Partnerschaft, das wohl bislang lauteste Sprachrohr der „neuen Väter“ werden.

Zu Beginn soll der Begriff der „neuen Väter“ definiert werden, im Anschluss daran wird ein kurzer historischer Abriss gegeben um einen Überblick über die Entwicklung der „neuen Väter“ zu ermöglichen. Daraufhin erfolgt die Erarbeitung des Werte- und Einstellungswandels der „neuen Väter“ hinsichtlich Partnerschaftsideale, der Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld sowie der Thematik „Beruf und Familie“. Letztlich wird sich mit den Hindernissen einer engagierten Vaterschaft im letzten Teil dieses Kapitels beschäftigt.

3.2 Begriffsdefinitionen

Auf Grund der Tatsache, dass bislang keine allgemeingültige Definition der „neuen Väter“ bestimmt wurde, wird nachfolgend ein Überblick über verschiedene einiger Autoren gegeben und im Anschluss daran eine Definition für die weitere Arbeit festgelegt. „Aktive Väter“ sind hierbei synonymisch zu den „neuen Vätern“ zu verstehen.

Harald Werneck versteht unter den „neuen Vätern“ jene Väter, welche eher egalitäre Partnerstrukturen befürworten und einer traditionellen Rollenaufteilung, im Sinne einer Zuschreibung familiärer Belange primär an die Mutter und der beruflichen Aufgaben vorwiegend an den Vater, vergleichsweise ablehnend gegenüberstehen. Ferner sagt er den „neuen Vätern“ nach, sie stünden dem bevorstehenden Familienzuwachs unbelastet entgegen, da sie auf viel Vorerfahrung im Umgang mit Säuglingen zurückgreifen können und über einen hohen Informationsstand bezüglich der Pflege und Entwicklung von Babys verfügen.⁷⁴

Gumbinger & Bambey definieren die „neuen Väter“ folgendermaßen:

„Heute wird der Vater als Partner der Kinder gesehen, der sich diesen liebevoll zuwendet und angst- und weitgehend repressionsfrei gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen vermittelt. Das Leitbild väterlicher Kompetenz ist damit nicht mehr an autoritäre Strukturen (und deren Vermittlung) gebunden, sondern an den Vater als gleichberechtigten Partner von Mutter und Kind.“⁷⁵

Ein „neuer Vater“ bzw. moderner Mann zeichnet sich nach Volz durch folgende Eigenschaften aus:

- „Für einen Mann ist es eine Bereicherung, zur Betreuung seines kleinen Kindes in Erziehungsurlaub zu gehen.

74 vgl. Harald Werneck, nach: <http://www.familienhandbuch.de/familie-leben/familienformen/muetter-vaeter/dieneuenvaeter.php> (Zugriff: 18.02.2017, 12:23 Uhr)

75 Gumbinger & Bambey 2007, in: Karin Gallas 2015, Der engagierte Vater, S. 53

- Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide halbtags erwerbstätig sind und sich beide gleich um Haushalt und Kind kümmern.
- Beide, Mann und Frau, sollten zum Haushaltseinkommen beitragen.“⁷⁶

Nach Bernhard von Bresinski entwickeln „neue Väter“ eine starke Bindung zu ihren Kindern und ein einfühlsames Verhältnis, sie beteiligen sich an der alltäglichen Arbeit der Kinderbetreuung und begrenzen ihr Engagement nicht nur auf das Spielen.⁷⁷

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend definierte 2016 „aktive Väter“ über folgende Charakteristika: „Sie

- fühlen sich ebenso wie die Mütter für die Erziehung und das Wohl der Kinder verantwortlich,
- sind an einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung interessiert,
- nutzen gemeinsam mit ihrer Partnerin das Elterngeld,
- pflegen einen warmherzigen, intensiven Umgang mit ihren Kindern,
- beschäftigen sich im Vergleich zu anderen Vätern überdurchschnittlich viele Stunden mit ihren Kindern und
- beteiligen sich stärker als andere Väter an der Kinderbetreuung- und versorgung.“⁷⁸

Für Heinz Walter und Doris Palz et al. ist der „aktive Vater“ ein „Mann, der für sich das Recht in Anspruch nimmt, aus familiären Gründen beruflich zurückzustecken, ohne dass er deshalb als unmännlich oder als Faulpelz empfunden wird“⁷⁹

Diese letzte Definition lässt bereits erkennen, dass eine „aktive Vaterschaft“ häufig nicht „einfach so“ in Anspruch genommen werden kann. „Vielmehr muss sich dieses Recht zunächst gegen erwartete oder tatsäch-

76 Rainer Volz 2007, Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit, S. 207

77 vgl. Bernhard von Bresinski 2012, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 635

78 BMFSJ 2016, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca-1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 18.02.2017, 13:17 Uhr)

79 Doris Palz et al. 2006, in: Heinz Walter 2012, Väter – bis hierher. Und wie weiter?, S. 674

liche Widerstände behauptet werden.“⁸⁰ Hindernisse einer aktiven Vaterschaft werden genauer in Kapitel 3.3 dieser Arbeit beleuchtet.

Obenstehende Zitate belegen, dass sich bislang keine einheitliche Definition des „neuen Vaters“ vorfinden lässt. Die Vaterrolle unterliegt derzeit einem zu starken Wandel, als dass eine Generaldefinition eine unvollendete Wandlung beschreiben könnte. Ein „neuer Vater“ kann zwar anhand seiner veränderten Einstellung zur Kindererziehung, also dem Wunsch der aktiven Teilhabe bei dieser, sowie anhand seiner Wünsche an eine gleichberechtigte Partnerschaft grob definiert werden, jedoch haben ebenso das Elternhaus, das soziale Milieu, sowie letztlich auch der Bildungsstand Einwirkungen auf die verschiedenen „neuen Väter“.⁸¹

In dieser Arbeit werden mit dem Begriff „neue Väter“ Väter verstanden, die traditionelle Rollenvorstellungen ablehnen, demnach eine egalitäre Partnerschaft als persönliches Ideal definieren, sich an der Erziehung und Pflege ihres/r Kindes/r aktiv beteiligen wollen und infolgedessen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstreben und diese bestenfalls auch umsetzen⁸².

3.3 Wer sind die „neuen Väter“?

Um diese Frage beantworten zu können wird in dem folgenden Abschnitt zunächst ein unvollständiger, historischer Abriss über den Wandel der Vaterrolle hin zu einer „neuen Väterlichkeit“ gegeben.⁸³ Im Anschluss daran wird der Einstellungs- und Wertewandel der „neuen Väter“ ausgearbeitet.

80 ebd., S. 674

81 Diese Faktoren bleiben trotz der großen Relevanz, in der vorliegenden Arbeit unberücksichtigt, da es den Umfang dieser Arbeit übersteigen würde.

82 Von einer Unterscheidung nach Kulturzugehörigkeit (wenngleich zu Zeiten einer steigenden Anzahl an Migrantinnen und Migranten dieses Thema in diversen Forschungen und wissenschaftlichen Arbeiten vertieft werden müsste) wird ebenso abgesehen, wie von einer Differenzierung von ost- und westdeutschen Männern.

83 In Anlehnung an Robert Richter 2011, Dissertation zu Väter in Elternzeit, S. 10

Ein historischer Überblick über die Entwicklung der „neuen Väter“

Seit den 60er / 70er Jahre rückten die Väter zunehmend in den Fokus sozialwissenschaftlicher Forschungen. Während sich erste Studien vor allem mit der „Väterabwesenheit“ beschäftigten, folgte in den kommenden Jahren eine zunehmende Thematisierung der Vater-Kind-Beziehung bis letztlich zur Auswirkung der Vaterschaft auf den gesamten familialen Bereich.⁸⁴ Ursachen dieser zunehmenden Konzentration auf eine „neue Väterlichkeit“ finden sich in gesellschaftlichen Veränderungen der damaligen Zeit, woraus Veränderungen der Leitbilder und Normvorstellungen von Familie, und damit einhergehend der Vaterschaft, resultierten.⁸⁵ Dazu gehörten vor allen Dingen die Veränderung des Geschlechterverhältnisses im Familienleben wie auch in der Erwerbstätigkeit, die Pluralisierung akzeptierter familialer Lebensformen⁸⁶ sowie die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Normalbiographie.⁸⁷ Nachfolgend soll ein Überblick über relevante Forschungen der letzten fast 40 Jahre gegeben werden.

Helge Pross, Pionierin der Geschlechterforschung, beschäftigte sich erstmals 1978 in ihrem Buch „Die Männer“ mit Hilfe einer repräsentativen Untersuchung mit den Selbstbildern der Männer und dem Bild der Männer von ihren Frauen und erkannte erstmals die Abhängigkeit der Geschlechterrollen an⁸⁸. Ihre Untersuchung brachte zum Vorschein, dass sich Männer überwiegend über ihre Erwerbstätigkeit definieren und die Rolle des Vaters lediglich eine Nebenrolle des Mannes ist. Eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Familie wird als selbstverständlich angesehen und gelebt⁸⁹. Die Männer sprachen den Frauen grundsätzlich

84 vgl. Eva-Maria Schmidt 2010, nach: http://othes.univie.ac.at/11366/1/2010-09-20_0271165.pdf, S. 11 (Zugriff: 15.03.2017, 11:23 Uhr)

85 vgl. ebd.

86 Diese wird vor allem mit Blick auf die Lebensformen der Generation Y zunehmend selbstverständlicher (Patch-Work-Familien, Homosexuelle Paare mit Kinder etc.; Vgl. hierzu Kapitel 2.3)

87 vgl. Eva-Maria Schmidt 2010, nach: http://othes.univie.ac.at/11366/1/2010-09-20_0271165.pdf, S. 11 (Zugriff: 15.03.2017, 11:34 Uhr)

88 vgl. Thomas Meyer, nach: https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/polis/dokumente/pross_helge.pdf (Zugriff: 15.02.2017, 16:57 Uhr)

89 vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, nach: <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35327/helge-pross?p=all> (Zugriff: 16.02.2017, 18:45 Uhr)

die gleichen Rechte zu, erwarteten aber dennoch eine Unterordnung der Frau unter die Bedürfnisse der Familie.

Im Jahr 1986 konstatierten Sigrid Metz-Göckel, Ursula Müller et al. eine „Entwicklung in Richtung ‚sanftere‘ Männer“.⁹⁰ Ein Einstellungswandel der Männer wurde sichtbar, wenngleich er überwiegend durch Verunsicherung geprägt war. „Aber der neue Mann ist noch eine geringe Minderheit.“⁹¹ Die Erwerbstätigkeit der Frau wurde aus Sicht der Männer mehr geschätzt. Ungeachtet dessen lag die Zuständigkeit der Hausarbeit bei der Frau alleine.⁹² Lediglich bei 14 % aller Männer ließen sich weitestgehend egalitäre Einstellungen vorfinden.⁹³

Im Jahr 1988 bestätigten Erler et al. erstmalig das Vorhandensein der „neuen Väter“. In einer Befragung junger Frauen und Männer zeigte sich, dass Männer zunehmend ihre Freizeit in der Familie verbringen und eine intensivere Beziehung zu ihren Kindern aufbauen.⁹⁴

Paul Zulehner und Rainer Volz veröffentlichten im Jahr 1998 den Forschungsbericht „Männer im Aufbruch: wie Deutschlands Männer sich selbst sehen und wie Frauen wie sie sehen“. Darin wird sich von der „Eindimensionalität“ des Mannes gelöst⁹⁵. 10 Jahre später stellten sie die gewonnenen Ergebnisse erneut auf den Prüfstand. Der Forschungsbericht „Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland“ sollte im Jahr 2008 den Rollenwandel des Mannes innerhalb der letzten zehn Jahre verdeutlichen⁹⁶. Danach kam man zu folgendem Ergebnis:

90 Sigrid Metz-Göckel, Ursula Müller 1986, *Der Mann*, S. 19

91 ebd., S. 19

92 vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, nach: <http://www.bpb.de/apuz/144849/vom-singular-zum-plural-maennlichkeit-im-wandel?p=all> (Zugriff: 17.02.2017, 14:55 Uhr)

93 vgl. Robert Richter, nach: <http://digital.ub.uni-paderborn.de/ubpb/urn/urn:nbn:de:hbz:466:2-9359> (19.02.2017, 11:49 Uhr)

94 vgl. Michael Matzner 1998, *Vaterschaft heute*, S. 72

95 vgl. DocSlide, nach: <http://documentslide.com/documents/maennerbilder-im-wandel-maenner-in-bewegung-maennerstudien-1998-maenner-im-aufbruch-wie-deutschlands-maenner-sich-selbst-und-wie-frauen-sie-sehen-rainer.html> (Zugriff: 18.02.2017, 08:23 Uhr)

96 vgl. Paul Zulehner, Rainer Volz 2009, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/94250/432c5ee-6fad9208628ba6b9bd3301a9f/maenner-in-bewegung-data.pdf> (Zugriff: 21.02.2017, 10:45 Uhr)

„Bei den Verschiebungen zwischen 1998 und 2008 fällt auf, dass die Einstellungsveränderungen in jenen Bereichen erfolgen, die sich auf Familie und Kind(er) beziehen.“⁹⁷

Gudrun Cyprian sieht „die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der sich wandelnden Vaterrolle (...) selbst als Teil des Veränderungsprozesses.“⁹⁸ Dabei definiert sie den Wandel der innerfamilialen Beziehungen, Veränderungen am Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz, die Entwicklung des Sozialstaats, kulturelle Veränderungen im Modernisierungsprozess, der „Expertendiskurs“ um die Vaterrolle, die gestiegene (symbolische) Repräsentanz von Vätern in der Öffentlichkeit sowie letztlich die Veränderung der Männer im Familienrecht, als sieben wesentliche „Faktoren im Veränderungsprozess der Vaterrolle in Deutschland“.⁹⁹

Diese unvollständige Auflistung ehemaliger Studien und Veröffentlichungen soll lediglich als Hinführung zu dem eigentlichen Thema dienen und aufzeigen, dass sich bereits ein Wandel der Väter auf der Einstellungsebene hin zu einer „neuen Väterlichkeit“ nachweisen lässt.

3.4 Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten

3.4.1 Wunsch nach egalitärer Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft

Das vorangegangene Kapitel zeigte den bereits stattgefundenen Wandel der „neuen Väter“ hin zu einer „neuen Väterlichkeit“. Dieses Unterkapitel soll sich nun mit dem veränderten Einstellungs- und Wertesystem der „neuen Väter“ etwas genauer auseinandersetzen und vor allem die vorhandene Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten ausarbeiten.

„Das neue Vaterbild ist durch mehr Engagement für das Kind, Emotionalität, Fürsorglichkeit und möglichst viel gemeinsamer Freizeit mit

97 ebd., S. 27

98 Gudrun Cyprian 2007, Väterforschung im deutschsprachigen Raum, S. 26–28

99 ebd., S. 26

dem Kind gekennzeichnet.“¹⁰⁰ Die Frage nach dem Selbstbild der Väter hinsichtlich einer veränderten Männlichkeit wird von den Vätern überwiegend als eine positive Veränderung, hin zu einer gestärkten Identität gesehen¹⁰¹. Trotz einer steigenden emotionalen und fürsorglicheren Komponente sehen sich die „neuen Väter“ nicht als „unmännlich durch die Übernahme weiblicher Aufgaben“¹⁰² und werten die Erziehung und Betreuung ihres Kindes als Gewinn.¹⁰³

Betrachtet man sich die Ergebnisse neuerer Väter-Studien ist festzustellen, dass sich die „neuen Väter“ eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind und mehr Zeit in der Familie wünschen.¹⁰⁴ Zeitgleich muss jedoch konstatiert werden, dass eine erhebliche Diskrepanz zwischen Wunschvorstellungen und der Umsetzung in der Realität herrscht.

„Die These vom Wandel der Geschlechterrollen besagt, dass jüngere Generationen heute, angesichts veränderter Lebensbedingungen, traditionelle Rollenvorstellungen zunehmend in Frage stellen und neue Leitbilder von alltäglich gelebter Männlichkeit und Weiblichkeit entwickeln.¹⁰⁵ Von jüngeren Paaren wird deshalb angenommen, dass sie aufgrund erweiterter Rollenoptionen eine eher partnerschaftliche Arbeitsteilung bei der Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kindererziehung anstreben.“¹⁰⁶

Dieser These kann vorbehaltlos zugestimmt werden. Besonders jüngere Väter streben egalitäre Aufgabenaufteilungen innerhalb der Partnerschaft an und vertreten grundsätzlich eine partnerschaftlichere Einstellung als Väter älterer Generationen.¹⁰⁷

100 BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc-70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 22.02.2017, 14:55 Uhr)

101 vgl. Väter gGmbH 2013, Trendstudie „Moderne Väter“, nach: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf (Zugriff: 25.02.2017, 13:44 Uhr)

102 ebd.

103 vgl. ebd.

104 vgl. BMFSJ 2016, Väter gGmbH 2012, IfD Allensbach 2015, AtKearney 2014

105 Zollinger Giele, Holst 2004, in: Daniela Grunow 2007, Wandel der Geschlechterrollen und Väterhandeln im Alltag, S. 49

106 ebd.

107 vgl. BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc-70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 17.03.2017, 12:01 Uhr)

Dies belegen auch die erfragten Meinungen der „neuen Väter“. 60 % der Eltern mit Kindern unter 3 Jahren wünschen sich egalitäre Aufgabenteilungen in Beruf und Familie.¹⁰⁸ (s. Abb. 1)

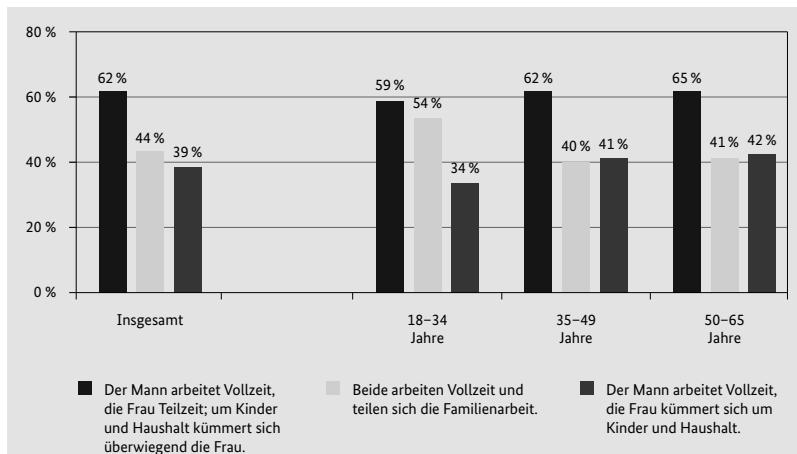


Abbildung 1: Gewünschte Erwerbskonstellationen innerhalb der Partnerschaft (aus Sicht der Männer)¹⁰⁹

Diese Partnerschaftsideale geraten jedoch mit der Geburt des ersten Kindes häufig stark ins Schwanken und tradierte Verhaltensweisen schleichen sich in die Partnerschaft ein, welche sich spätestens mit der Geburt des zweiten Kindes verfestigen.¹¹⁰

Zu diesen Erkenntnissen kam auch das IfD Allensbach in der 2015 durchgeführten Studie „Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“¹¹¹. Demnach lebten 71 % der befragten Paare vor Geburt des ersten Kindes in einer Zweiverdiener-Konstellation. Nach der Geburt des ersten Kindes behielten lediglich 15 % der befragten Paare eine Vollzeit/

108 vgl. Lück 2015 in BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/112720/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 19.03.2017, 17:29 Uhr)

109 BMFSJ, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca-1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 16.02.2017, 20:11 Uhr)

110 vgl. Wassilios Fthenakis, Der Vater – mehr als (nur) ein Brotverdiener?, nach: http://www.kas.de/upload/dokumente/verlagspublikationen/Politik_fuer_Familien/fthenakis2.pdf (Zugriff: 17.03.2017, 12:52 Uhr)

111 Folgende Aussagen beziehen sich auf diese Studie, nach: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugriff: 18.03.2017, 10:07 Uhr)

Vollzeit-Konstellation bei, gleichwohl von beiden Partnern egalitäre Partnerschaftsvorstellungen vertreten wurden. Häufig wird sich mit Übergang in die Elternschaft für das Arrangement Vater- Vollzeit, Mutter- verkürzte Teilzeit (bspw. 15–24 Stunden / Woche) entschieden. Diese Konstellation wird in den Sozialwissenschaften als sog. „modernisierte Variante des Ernährer-Modells“¹¹² gesehen und als „Weibliches Zuverdiener-Modell“ bezeichnet.¹¹³ Diese Erwerbskonstellation bevorzugten jedoch vor der Geburt des ersten Kindes lediglich 4 %. Einzig 10 % aller befragten Paare bevorzugen noch immer das männliche Alleinverdiener-Modell (s. Abb. 2).

Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und nach der ersten Elternzeit

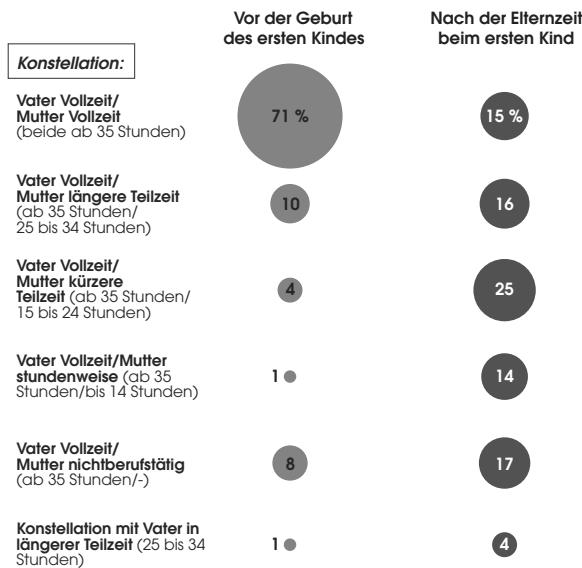


Abbildung 2: Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und nach der ersten Elternzeit¹¹⁴

112 Höfacker 2010, nach: http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2009_3.pdf (Zugriff: 23.03.2017, 16:13 Uhr)

113 ebd.

114 IfD Allensbach 2015, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, nach: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/ttx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugriff: 03.03.2017, 11:44 Uhr)

An dieser Stelle soll kurz die Milieuzugehörigkeit beachtet werden. Es könnte angenommen werden, dass besonders bei jungen gut ausgebildeten, zumeist Studentinnen und Studenten oder Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen aus dem Akademiker- und bürgerlichen Milieu, egalitäre Rollenvorstellungen sehr präsent sind. Nach Michael Meuser findet sich eine egalitäre Praxis von Vaterschaft jedoch am ehesten bei jungen Facharbeitern, in dem Milieu, „in dem man sie dem soziologischen common sense zufolge am wenigsten vermutet“¹¹⁵. Gründe hierfür sieht Meuser vor allem darin, dass Väter aus dem bürgerlichen Milieu „fundamental verunsichert“¹¹⁶ sind, jene aus dem Arbeitermilieu ihre Lebensführung vor allen Dingen pragmatisch gestalten. Dadurch wird eine „enttypisierende Deutung des Geschlechterverhältnisses“¹¹⁷ begünstigt, die einer egalitären Arbeitsteilung schlicht aus pragmatischen Überlegungen heraus Vorschub leistet.¹¹⁸

Bislang ist indessen unklar, welche Mechanismen als ursächlich für die zuvor beschriebenen traditionellen Handlungsmuster angesehen werden können. Nach Meinungen der befragten Mütter und Väter des IfD Allensbach liegen dem eingangs beschriebenen Arrangement der familialen Aufgabenteilung allerdings drei Einflussfaktoren zu Grunde:¹¹⁹ Der Wunsch der Mutter Zeit mit dem Kind zu verbringen, die Einkommensverteilungen vor der Geburt¹²⁰ und berufliche Aspekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Angebote zur Familienvereinbarkeit im Beruf und Angebote der Kinderbetreuung.

Dieser Traditionalisierungseffekt widerspricht deutlich den Idealvorstellungen der „neuen Väter“, welche nicht mehr nur auf ihre Rolle des „Familienernährers“ reduziert werden wollen und sich aktiv und engagiert an der Familienarbeit, speziell an der Erziehung des Kindes beteiligen

115 Koppetsch, Burkhardt 1999, Michael Meuser 1999, in: Johanna Possinger 2013, Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben, S. 65

116 ebd., S. 65

117 ebd., S. 65

118 vgl. ebd.

119 vgl. IfD Allensbach 2015, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, nach: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugriff: 03.03.2017, 16:26 Uhr)

120 Männer verdienen noch immer häufig mehr als die Frauen, sodass die entstehenden Einkommensverluste deutlich schwerer zu kompensieren wären (s. Kapitel 4).

möchten. 69 % der Väter geben zwar an, dass ihr Engagement in Sachen „Erziehung und Betreuung des Kindes unter sechs Jahren“ ein Höheres ist als jenes der eigenen Vatergeneration¹²¹, dennoch besteht der Wunsch nach einer noch höheren Beteiligung. 52 % der Väter mit Kindern unter sechs Jahren würden sich eine 50:50 Aufteilung der Kinderbetreuung gemeinsam mit ihrer Partnerin wünschen. Realiter übernehmen lediglich 18 % der Väter tatsächlich die Hälfte der Kinderbetreuung¹²² (s. Abb. 3).

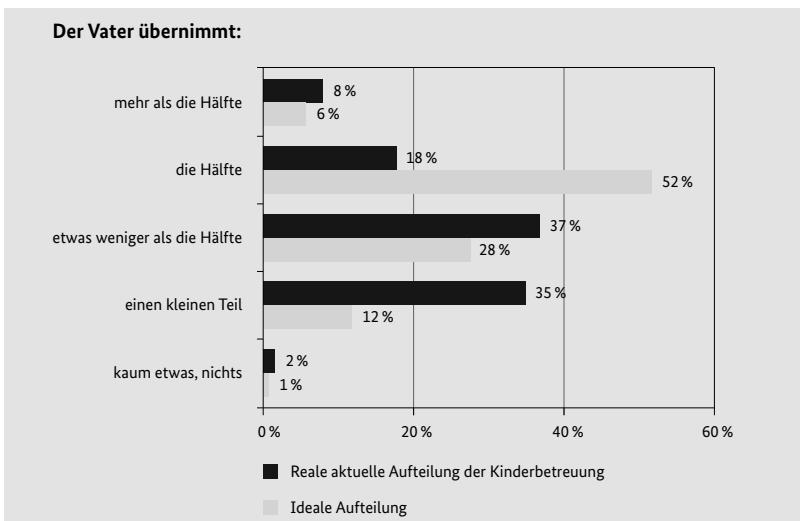


Abbildung 3: Reale und ideale Aufteilung der Kindererziehung (Aus Sicht der Väter)¹²³

Einzig an den Sonntagen zeigt sich ein hohes Engagement der Väter hinsichtlich der Kinderbetreuung. Während sich Väter unter der Woche zwischen einer und weniger als drei Stunden mit dem Kind beschäftigen, also deutlich weniger als die Mutter, geben mit 53 % die Mehrheit der Väter an sich am Sonntag deutlich länger, nämlich mehr als sechs Stunden mit den Kindern zu beschäftigen (s. Abb.4).

121 vgl. ebd.

122 BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc-70c8166f5bc1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 19.02.2017, 11:41 Uhr)

123 ebd.

	Väter (werktags)	Mütter (werktags)	Väter (sonntags)	Mütter (sonntags)
Gar nicht	1%	0%	0%	0%
Bis zu 1 Stunde	16%	4%	1%	0%
1 bis unter 3 Stunden	61%	32%	10%	7%
3 bis unter 6 Stunden	19%	39%	37%	32%
Mehr als 6 Stunden	3%	25%	53%	61%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Abbildung 4: Beschäftigung mit dem Kind am Werktag und am Sonntag (Kind < 8 Jahre)¹²⁴

Ferner gilt es zu berücksichtigen, dass die befragten Väter „ihre eigene Leistung als „aktiver Vater“ oft beurteilen, indem sie ihr eigenes (hohes) Engagement in der Familie an dem (geringeren) von anderen fiktiven oder bekannten Vätern messen. Mit dem was Mütter für den Haushalt und bei der Erziehung der Kinder leisten, vergleichen sich die Väter aber nicht.“¹²⁵

Aus Abbildung 5 wird deutlich, dass Hausarbeit nach wie vor als Aufgabe der Frauen angesehen wird. Es zeigt sich, dass sich dahingehend in einem Zeitabstand von 4 Jahren kein Anstieg der Väterbeteiligung feststellen lässt. 61% der befragten Männer gaben an, den kleineren Teil zu übernehmen, weitere 25 % gaben an, sie würden in etwa die Hälfte der Arbeit stemmen. Wohlwissend, dass es sich hierbei um eine ältere Grafik handelt, deckt sie dennoch mit Blick auf die eigentlichen Wünsche der Väter, eine vorhandene Diskrepanz gut auf.

124 BMFSJ, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/95454/54a00f4dd26664aae799f76fce1fd4e/vaeter-und-familie-dossier-data.pdf> (Zugriff: 20.03.2017, 09:33 Uhr)

125 DJI 2016, Neue Väter: Legende oder Realität?, S. 20, nach: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16%20Web.pdf (Zugriff: 04.04.2017, 09:45 Uhr)

Die „neuen Väter“

Frage: „Wenn Sie einmal an die Familienarbeit denken, also an die Erziehung der Kinder und die tägliche Hausarbeit: Wie haben Sie sich die Familienarbeit mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin aufgeteilt: Wie viel machen Sie selbst bei der Familienarbeit? Würden Sie sagen ...“

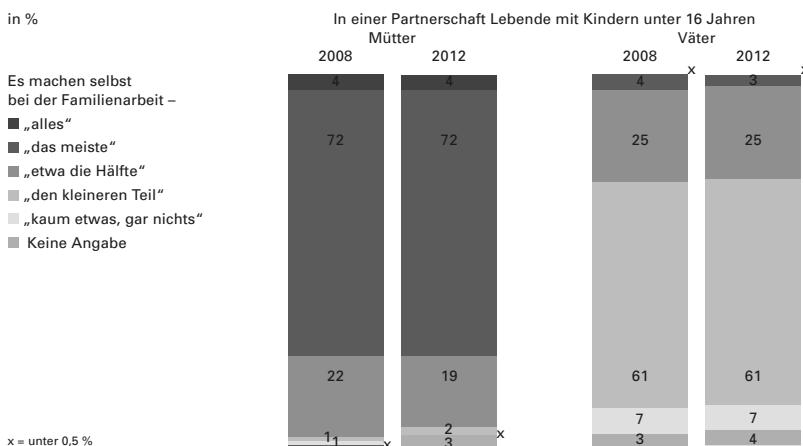


Abbildung 5: Familiale Aufgabenteilung aus Sicht der Mütter und Väter mit einem Kind < 16 Jahren¹²⁶

Doch diese vorherrschende Diskrepanz sollte nicht auf ein „Aus der Affäre ziehen“ der Väter zurückgeführt werden. Denn bislang ist nur unzureichend geklärt, wie das Engagement der „neuen Väter“ hinsichtlich Familienarbeit überhaupt definiert werden kann. Unterschiedliche Forschungsansätze legen vielfach unterschiedliche Definitionen zu Grunde. Cyprian regt diesbezüglich an, die Messlatte für Vaterschaft nicht zu hoch zu legen und sie nicht an dem ehemaligen Konzept einer traditionellen Mutterschaft zu messen.¹²⁷ Wassiliос Fthenakis greift diese Überlegung auf und betont:

„Obwohl eine Vielzahl von Arbeiten über die Beteiligung der Väter an der innerfamilienären Aufgabenteilung vorliegt (...), ist dennoch wenig darüber bekannt, was die Väter in diesem Kontext tatsächlich tun, wel-

126 IfD Allensbach, Vorwerk-Familienstudie 2012, nach: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Vorwerk_Familienstudie_2012_final.pdf (Zugriff: 23.03.2017, 13:19 Uhr)

127 vgl. Gudrun Cyprian 2007, in: Karin Gallas 2015, Der engagierte Vater, S. 70

che Variationen väterlicher Fürsorge es gibt und welche Bedingungen hierfür verantwortlich sind. Es mangelt demnach an einer umfassenden Konzeptualisierung elterlicher Partizipation, die auf dem Hintergrund eines erweiterten Vaterschaftskonzeptes eine angemessene Überprüfung des Beitrags von Vätern und Müttern bei der Bewältigung haushalts- und kindbezogener Aufgaben in der Familie erlauben würden.“¹²⁸

Als Indikatoren für eine „neue Vaterschaft“ gelten vielfach der Anteil der Elternzeit-Väter und die Ausübung einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Doch diese beiden Indikatoren bezeichnen extrem veränderte Verhaltensweisen. Jene Verhaltensweisen, die bisher in der deutschen Gesellschaft als typisch weiblich empfunden wurden, werden nun anpassungslos auf die „neuen Väter“ übertragen. Ungeachtet dessen, dass es der „Logik der Betriebe und Verwaltungen“ sowie der „Logik der politischen Absicherung“ widerspricht.¹²⁹

3.4.2 Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld

„An keinem anderen Punkt wie bei dem Blick auf das Elterngeld wird die veränderte Vaterrolle so sehr sichtbar.“¹³⁰ Vor allen Dingen bedingt durch die Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes und damit verbunden die Möglichkeiten des Vaters Elterngeld und oder ElterngeldPlus zu beziehen, ist der Anteil der Väter in Elternzeit seit dem Jahr 2007 stetig gestiegen. „Für mehr als jedes dritte Kind (35,7%), das im zweiten Quartal 2015 in Deutschland geboren wurde, bezog der Vater Elterngeld.“¹³¹ An dieser Stelle sollen zunächst kurz die Begrifflichkeiten Elterngeld und ElterngeldPlus erläutert werden:

128 Wassiliос Fthenakis 2002, in: ebd., S. 70

129 Gudrun Cyprian 2005, Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“ nach: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32417/ssoar-zff-2005-1-cyprian-Die_weien_Flecken_in_der.pdf?sequence=1 (Zugriff: 14.04.2017, 13:20 Uhr)

130 BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc-70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 22.02.2017, 11:47 Uhr)

131 Destatis, nach: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/02/PD17_054_22922.html (Zugriff: 12.02.2017, 22:11 Uhr)

Das Elterngeld ist eine einkommensabhängige Gehaltskompensierung für Familien und kann grundsätzlich nach der Geburt des Kindes für eine Dauer von zwölf Monaten als Lohnersatz bezogen werden.¹³² Nimmt der erwerbstätige Partner ebenfalls eine berufliche Auszeit von mindestens zwei Monaten, so verlängert sich die Bezugsdauer von zwölf auf insgesamt vierzehn Monate für beide Elternteile zusammen.¹³³ Umgangssprachlich werden die zwei Monate des erwerbstätigen Partners auch „Vätermonate“¹³⁴ genannt, da das vorrangige Ziel der damaligen Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen das Ende der „vaterlosen Gesellschaft“¹³⁵ war. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich jeweils nach dem letzten Nettoverdienst und beträgt 67 %. Das maximal gezahlte Elterngeld beträgt in Deutschland monatlich 1.800 EUR. Nicht erwerbstätige Elternpaare erhalten den Minimalbetrag von 300 EUR monatlich¹³⁶.

Für Eltern, der ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder, besteht die Möglichkeit ElterngeldPlus und den sog. „Partnerschaftsbonus“ in Anspruch zu nehmen¹³⁷. Angesprochen werden sollen damit jene Eltern, die eine vollständige Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit ablehnen und eine Teilzeiterwerbstätigkeit während des Elterngeldbezuges ausüben möchten. Das ElterngeldPlus beträgt die Hälfte des Elterngeldbetrages (max. 900 EUR monatlich, mind. 150 EUR monatlich), wird 24 Monate lang gezahlt und ermöglicht es den Paaren wöchentlich zwischen 25 und 30 Stunden zu arbeiten¹³⁸. Es kann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus bezogen werden. Paare, die sich dafür entscheiden vier Monate lang zeitgleich einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachzugehen, bekommen weitere vier Monate lang einen sog. „Partnerschaftsbonus“¹³⁹.

132 vgl. Elterngeld, nach: <https://www.elterngeld.net> (Zugriff: 17.03.2017, 15:38 Uhr)

133 vgl. ebd.

134 Heike Trappe 2013, Väterzeit, S. 245

135 Michael Meuser, nach: http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=204&cHash=29003d5dc99c3728f49531e170500b2f (Zugriff: 12.03.2017, 12:48 Uhr)

136 vgl. Elterngeld, nach: <http://www.saarland.de/11451.htm> (Zugriff: 12.02.2017)

137 vgl. BMFSJ, ElterngeldPlus, nach: <http://www.elterngeld-plus.de> (Zugriff: 21.02.2017, 11:44 Uhr)

138 vgl. ebd.

139 vgl. ebd.

Frau von der Leyen verfolgte mit dem Elterngeldgesetz, neben dem Ziel der „vaterlosen Gesellschaft“ ein Ende zu bereiten, zwei weitere Ziele. Zum einen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine steigende Fertilitätsrate¹⁴⁰ und zum anderen eine partnerschaftlichere Aufteilung der Fürsorgearbeit innerhalb der Familien, welche sich letzten Endes positiv auf einen schnellen Wiedereinstieg der Mütter nach der Elternzeit in die Erwerbstätigkeit auswirken könnte.

Wenngleich die Anzahl der „Elternzeit-Väter“ deutlich angestiegen ist, so muss an dieser Stelle konstatiert werden, dass mit 79 % die Mehrheit der Väter lediglich die, für sie reservierten, zwei „Väтерmonate“ in Anspruch nehmen¹⁴¹.

Das steht dem Wunsch von 54 % der Väter entgegen eine längere Auszeit zu nehmen¹⁴². Die Entscheidung über die Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit wird jedoch innerhalb der Partnerschaft festgelegt und ausgehandelt. Nicht selten sind auch die jungen, gut ausgebildeten und karriereorientierten Frauen Antreiber für eine stärkere Väterbeteiligung. Diese Ansicht vertritt auch die Mehrheit der Interviewpartner in der empirischen Untersuchung in Kapitel 6 dieser Arbeit.

Die Beweggründe der Väter für eine familienbedingte Auszeit aus dem Erwerbsleben sind, laut dem von dem BMFSJ durchgeführten „Väterreport“, vielfältig (s. Abb. 6). Hauptmotiv ist für 97 % der Väter möglichst viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Für 93 % sind die beruflichen und familiären Rollen gleich wichtig und 84 % streben eine Stärkung der Vater-Kind-Beziehung während der Elternzeit an. Etwas mehr als die Hälfte der Väter geht in Elternzeit um die Partnerin beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen (s. Abb. 6).

140 Stand 2014: 1,47 Geburten pro Frau in Deutschland, nach: <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/steigende-geburtenraten-in-deutschland-13968949.html> (Zugriff: 14.03.2017, 18:34 Uhr)

141 vgl. BMFSJ 2016, Väterreport, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc-70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 12.03.2017, 09:22 Uhr)

142 vgl. ebd.

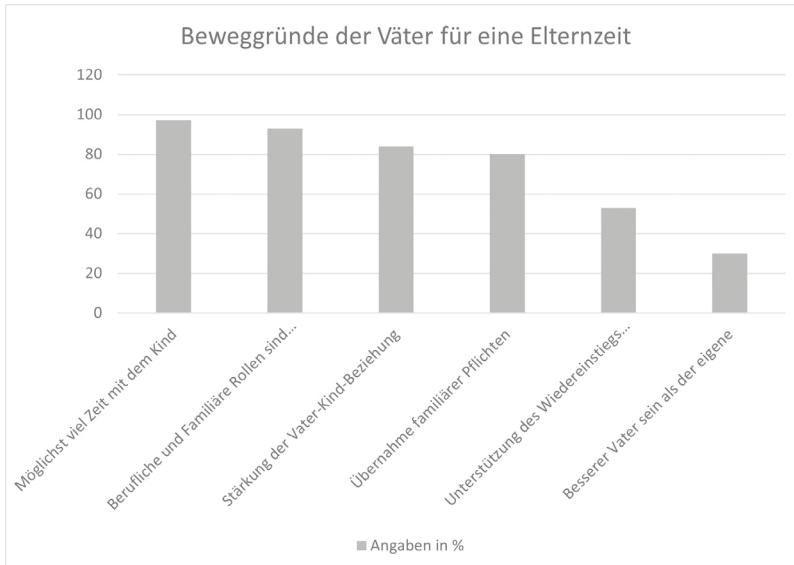


Abbildung 6: Beweggründe der Väter für eine Elternzeit (eigene Darstellung)¹⁴³

Obgleich die Väterbeteiligung an der Elternzeit jedoch wesentlich angestiegen ist, so liegt Deutschland im Vergleich zu skandinavischen Ländern auf einem der hinteren Plätze. Während in Deutschland aktuell lediglich 35,7 % der Väter Elterngeld beziehen, sind dies in Schweden durchschnittlich 80 %.¹⁴⁴ In Island liegt die Väterbeteiligung am Elterngeld sogar bei rund 90 %.¹⁴⁵ Allerdings nehmen auch in diesen, scheinbar vorbildlichen, Ländern die Väter häufig ebenfalls nur die für sie reservierten 2 Monate in Anspruch.¹⁴⁶

143 vgl. Commerzbank, nach: https://www.commerzbank.de/media/karriere/diversity_neu/Vaeterstudie_2015.pdf (Zugriff: 16.03.2017, 15:10 Uhr)

144 vgl. BMFSJ 2011, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/95458/69321063c297ad853183d-beb64f72016/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht-data.pdf> (Zugriff: 20.02.2017, 12:44 Uhr)

145 vgl. Bernhard von Bresinski, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 643

146 vgl. Berlin Institut 2011, demos, nach: http://www.berlin-institut.org/newsletter/Ausgabe_26_01_2011.html.html (Zugriff: 24.02.2017, 10:27 Uhr)

*Exkurs: Elternzeit in Schweden*¹⁴⁷

Schweden führte bereits im Jahr 1974 Elternzeit und Elterngeld ein und diente dem deutschen Elterngeldgesetz als Orientierung.¹⁴⁸ Im Unterschied zu Deutschland legte die schwedische Sozialpolitik bereits sehr früh Augenmerk auf Doppelverdiener-Paare. Das schwedische Wirtschaftsministerium folgte dabei der These, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben in einem engen Wechselverhältnis zur Gleichstellung in den Familien steht.¹⁴⁹ Ferner wird Familienpolitik in Schweden als Gleichheitspolitik betrieben und ist zudem in der Arbeitsmarktpolitik verankert.¹⁵⁰ Was die dort hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen erklärt.

Nachfolgende Tabelle 1 ermöglicht einen knappen, vergleichenden Überblick über die Ausgestaltung des schwedischen und deutschen Elterngeldes.

Tabelle 1: Gegenüberstellung deutscher und schwedischer Elternzeit- und Elterngeldleistungen (eigene Darstellung)¹⁵¹

	Deutschland	Schweden
Einkommensersatz	67 %	80 % ¹⁵²
Vaterschaftsurlaub	Keiner	2 Wochen
Pflegetage für erkrankte Kinder	20 Tage	60 Tage

Beruf und Vaterschaft stehen in Schweden in einem positiven Zusammenhang; das bedeutet, sie sind leichter miteinander zu vereinbaren als es in Deutschland der Fall ist. In Schweden gibt es diesbezüglich kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede. Auf dem Arbeitsmarkt machen in

147 vgl. Commerzbank-Studie, nach: https://www.commerzbank.de/media/karriere/diversity_neu/Vaeterstudie_2015.pdf (Zugriff: 24.02.2017, 17:18 Uhr)

148 vgl. ebd.

149 vgl. ebd.

150 vgl. FU Berlin, Familien in Schweden, Das schwedische Modell der Familienpolitik, nach: http://www.ewi-psy.fuberlin.de/einrichtungen/arbeitbereiche/arbpsych/media/lehre/ss2006/12649/praeas_11052006.pdf (Zugriff: 02.03.2017, 13:29 Uhr)

151 vgl. Commerzbank, nach: https://www.commerzbank.de/media/karriere/diversity_neu/Vaeterstudie_2015.pdf (Zugriff: 17.03.2017, 12:33 Uhr)

152 Evgenia Stepanov 2014, Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich: Familienpolitik in Deutschland, Schweden und Großbritannien, S. 35

Schweden die Frauen fast die Hälfte der Berufstätigen aus.¹⁵³ „Aber Schweden hatte zu diesem Zeitpunkt bereits wichtige Voraussetzungen geschaffen, die in den deutschsprachigen Ländern heute noch fehlen: ein flächen-deckendes Kleinkinderbetreuungssystem, steuerpolitische Anreize, eine symmetrische Gleichstellungspolitik, eine auf Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtete Familienpolitik und männerspezifische Sensibilisierungskam-pagnen für die Elternzeit in Unternehmen.“¹⁵⁴ Dabei muss bedacht werden, dass das Ausarbeiten eines so umfassenden und ausdifferenzierten Sys-tems wie es das Schwedische ist, Jahrzehnte in Anspruch genommen hat.

Für Deutschland lässt sich demnach folgende Schlussfolgerung ziehen: Elternzeit erreicht nur dann die gewünschte Gleichstellung, wenn sie von Vätern breit beansprucht wird, vor allem auch über die zwei Monate hinaus und wenn die meisten Mütter wieder zügig auf den Arbeitsmarkt zurück-kehren können.¹⁵⁵ Väter nehmen aber eine Elternzeit nur dann breit in Anspruch, wenn der Prozentsatz des Einkommensersatzes, also das Eltern-geld, hoch bemessen ist. Und die Mütter können nur dann zügig zurück in den Beruf, wenn das frühkindliche Kinderbetreuungssystem gut aus-gebaut ist.¹⁵⁶ Zwar bietet Deutschland seinen Vätern mit 65 % einen relativ hohen Prozentsatz des Einkommensersatzes, jedoch steht Deutschland in Sachen frühkindlicher Kinderbetreuung auf einem der hinteren Ränge.¹⁵⁷ Auf diesen Aspekt wird in Kapitel 4 dieser Arbeit in Zusammenhang mit notwendigen politischen Rahmenbedingungen eingegangen.

In einem engen Zusammenhang steht die väterliche Inanspruchnahme der Elternzeit auch mit dem Erwerbsverhalten der Mutter. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitsstundenanzahl der Mutter und der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter.¹⁵⁸

153 vgl. Bernhard von Bresinski 2012, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 646

154 Heinz Walter 2012, Väter – bis hierher. Und wie weiter?, S. 646

155 vgl. Bernhard von Bresinski 2012, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 640

156 vgl. ebd.

157 vgl., ebd., S. 640

158 vgl. IfD 2015, nach: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugriff: 27.02.2017, 17:36 Uhr)

Steigt eine Mutter nach der Elternzeit lediglich mit einer verkürzten Teilzeit zurück in die Erwerbstätigkeit ein, oder nimmt ihre Erwerbstätigkeit nicht mehr auf, so entscheiden Väter sich häufig gegen eine Elternzeit.¹⁵⁹

Nachstehende Abbildung 7 skizziert weitere Gründe der „neuen Väter“, trotz des vorhandenen Wunsches, eine Elternzeit nicht in Anspruch zu nehmen. Mehr als die Hälfte aller Väter benennen vor allem die entstehenden Einkommensverluste als Verzichtsgrund. Bei 38 % der Väter hindern Ängste vor Karriereeinbußen an der Inanspruchnahme und für 35 % der Väter wurde aufgrund einer nur sehr schwer umsetzbaren Organisation innerhalb des Unternehmens davon abgesehen. (s. Abb. 7)

Weshalb Väter auf eine Elternzeit verzichtet haben

Frage an Väter, die an einer Elternzeit interessiert gewesen wären:

„Und aus welchen Gründen haben Sie trotzdem keine Elternzeit genommen?“

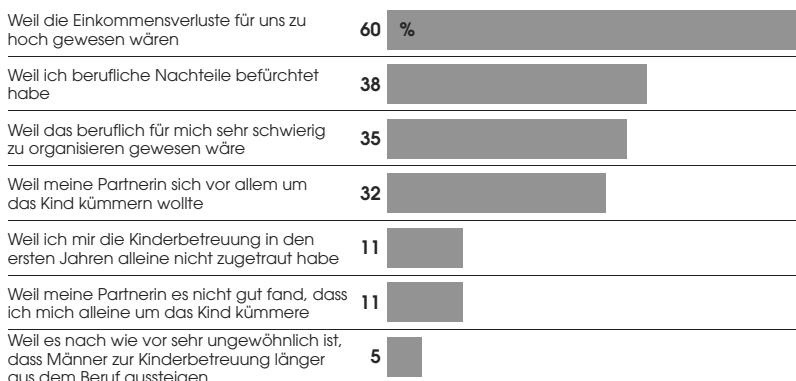


Abbildung 7: Hinderungsgründe der Väter für die Elternzeit¹⁶⁰

Väter die eine Elternzeit von mind. 3 Monaten in Anspruch genommen haben empfinden eine gestärkte Vater-Kind-Beziehung und konnten ein besseres Gleichgewicht von Beruf und Familie entwickeln.¹⁶¹ Die befürch-

159 vgl. ebd.

160 IfD Allensbach, nach http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugriff: 12.02.2017, 15:26 Uhr)

161 vgl. BMFSJ 2016, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca-1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 15.02.2017, 14:38 Uhr)

teten beruflichen Nachteile erwiesen sich bei der Mehrheit der Väter als nicht berechtigt.¹⁶² Zu guter Letzt wirkt sich die Inanspruchnahme der Elternzeit und des Elterngeldes auch positiv auf die Erwerbstätigkeit der Mutter aus. „Mütter, deren Partner in Elternzeit ist, haben eine mehr als doppelt so hohe Erwerbsquote (36 %) wie Mütter, deren Partner (gerade) nicht in Elternzeit sind (17 %).“¹⁶³ Insofern können das Elterngeld und die Elternzeit als ersten wichtigen Schritt in die richtige Richtung zur Geschlechtergleichheit angesehen werden.

3.4.3 Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

„Arbeitszeitreduktion“ ist die wiederholte Empfehlung, wenn es um das Vermeiden verschenkten Familienglücks geht.¹⁶⁴ Alle aktuellen Untersuchungen im deutschsprachigen Raum deuten zwar darauf hin, dass für die Väter der jüngeren Generation allein die Ernährerrolle und daneben eine passive Rolle im Familienalltag kein attraktives Konzept mehr für das Vatersein darstellt¹⁶⁵, die Ernährerrolle steht jedoch weiterhin eindeutig im Zentrum des männlichen Handelns.¹⁶⁶ 88,2 % aller befragten Väter legen großen Wert darauf die Entwicklung ihres Kindes von Anfang an aktiv zu begleiten und sehen zu Zeiten einer unsicheren Arbeitswelt und diversen gesellschaftlichen Krisen ihre Kinder als „Halt“ und „Sicherheit“ an¹⁶⁷. Väter definieren sich zunehmend mehr über ihre Familie und Kinder und weniger über ihre Erwerbstätigkeit. 91 % der Väter möchten nicht mehr „Wochenend- oder Feierabendvater“ sein und sehen „Zeit mit der Familie, auch in der Woche“ als sehr wichtig an.¹⁶⁸ Demnach findet ein Wechsel der Haupt- und Nebenrolle der Väter statt¹⁶⁹. War in vergangener Zeit der Ernährer Hauptrolle des Vaters und der Erzieher seine Nebenrolle, so ist

162 vgl. ebd.

163 BMFSJ 2012, Studie Elterngeld-Monitor, in: ebd.

164 Heinz Walter 2012, Väter – bis hierher. Und wie weiter?, S. 683

165 vgl. Gudrun Cyprian 2012, Väterforschung im deutschsprachigen Raum, S. 31

166 vgl. ebd.

167 vgl. Väter gGmbH 2012, Trendstudie „Moderne Väter“, nach: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf (Zugriff: 17.02.2017, 10:30 Uhr)

168 vgl. ebd.

169 vgl. Helge Pross, Kapitel 3.3

seine Rolle als Erzieher zur zweiten Hauptrolle geworden. 86 % der Männer nehmen auch in Zukunft eine abnehmende Bedeutung der Ernährer-Rolle nicht an.¹⁷⁰ Dieser Ausblick wird durch die Ergebnisse der „Trendstudie Moderne Väter“, der Väter gGmbH aus dem Jahr 2012 bekräftigt, wonach für 92,8 % noch immer die Absicherung der Familie an erster Stelle steht. Für 74,9 % ist auch „Geld verdienen“ noch immer sehr wichtig.¹⁷¹

Zeitgleich verspüren die „neuen Väter“ zunehmend den Wunsch ihre Arbeitszeiten zu reduzieren um sich mehr in der Familie engagieren zu können (s. Abb. 8).

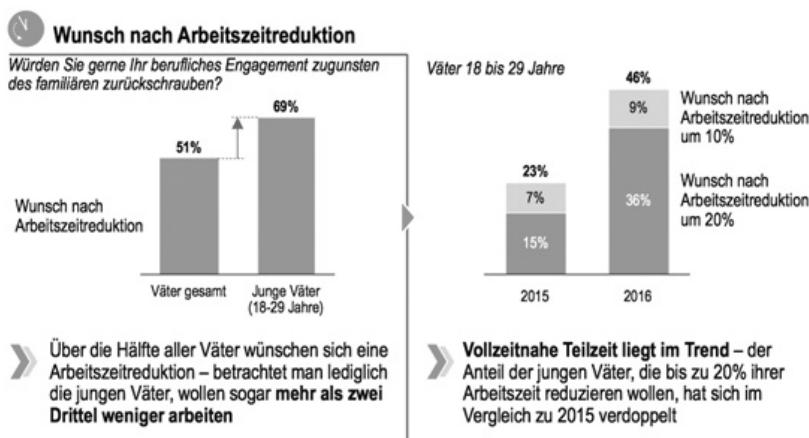


Abbildung 8: Wunsch nach Arbeitszeitreduktion¹⁷²

Entgegen diesem Wunsch haben lediglich 48 % der Väter bereits familienfreundliche Leistungen in Anspruch genommen und nur 7 % der Väter haben bereits Erfahrungen mit Teilzeit gemacht. A.T. Kearney nennt als Gründe „väterfeindliche Unternehmenskulturen“ und tradierte Rollenbil-

¹⁷⁰ vgl. Väter gGmbH 2012, Trendstudie „Moderne Väter“, nach: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf (Zugriff: 17.02.2017, 17:08 Uhr)

¹⁷¹ vgl. ebd.

¹⁷² Erfolgsfaktor Familie, nach: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf (Zugriff: 28.03.2017, 17:55 Uhr)

der in den Führungsebenen.¹⁷³ Fehlende Vorbilder, besonders mit Blick auf Führungskräfte, haben zur Folge, dass jeder dritte Vater die Meinung vertritt, er habe im Unternehmen keinen vertrauensvollen Ansprechpartner für das Thema Familienvereinbarkeit im Beruf.¹⁷⁴ Ein Exoten-Dasein der „neuen Väter“, Angst vor Karriereknick sowie letzten Endes auch unzureichend familienfreundliche Strukturen, hindern eine aktive Vaterschaft maßgeblich.¹⁷⁵ Männer empfinden die Führungskultur innerhalb von Unternehmen häufig als sehr schlecht. 41 % der Männer finden, dass ihr Arbeitgeber Väter zu wenig dabei unterstützt, dass sie ausreichend Zeit für ihre Familien haben. 37 % der Männer stimmten der Aussage: „Es herrscht keine Familienfreundlichkeit in der Führungskultur“ zu. „Die Sorge, in flexiblen Arbeitsmodellen als weniger engagiert wahrgekommen zu werden, tritt besonders dann vermehrt auf, wenn sich direkte Vorgesetzte in der Wahrnehmung der Väter nicht glaubwürdig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagieren.“ Engagiert sich hingegen der direkte Vorgesetzte glaubhaft, befürchtet die Mehrheit der Väter solche Probleme nicht.¹⁷⁶ Auffällig ist auch, dass besonders Väter ein größeres Arbeitsvolumen bewältigen als gleichaltrige Single-Männer. Mit der Geburt des Kindes erhöhen die „neuen Väter“ häufig ihre Arbeitszeiten um den Einkommensverlust der Frau kompensieren zu können. „Will man der Diskrepanz auf den Grund gehen, ist ein Kulturwandel in den Unternehmen nötig.“¹⁷⁷

173 vgl. A.T. Kearney 2014, 361° Nur Mut, nach: <https://www.atkearney.de/documents/6645533/6649183/361°-Publikation-Männer-Väter-Nur-Mut-062014.pdf/7a357e30-8e7e-4453-b4d4-256a084d71f9> (Zugriff: 29.03.2017, 09:01 Uhr)

174 vgl. ebd.

175 vgl. ebd., nachfolgende Zeilen beziehen sich ebenfalls auf die 361°-Studie

176 A.T. Kearney, nach: <https://www.atkearney.de/documents/6645533/6649183/361°-Publikation-Männer-Väter-Nur-Mut-062014.pdf/7a357e30-8e7e-4453-b4d4-256a084d71f9> (Zugriff: 27.03.2017, 16:11 Uhr)

177 Volker Baisch 2016, Moderne Väter: Personalberatung im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf, S. 68

3.5 Hindernisse einer „aktiven Vaterschaft“

Wieso aber erweist sich die Diskrepanz zwischen dem weitverbreiteten Wunsch nach „aktiver Vaterschaft“ und der noch überwiegend traditionelleren Wirklichkeit als so beharrlich? Gründe hierfür sind vor allem ökonomische, familiäre und betriebliche. Diese drei Hürden für eine aktive Vaterschaft sollen nachfolgend erörtert werden. (s. Abb. 9)

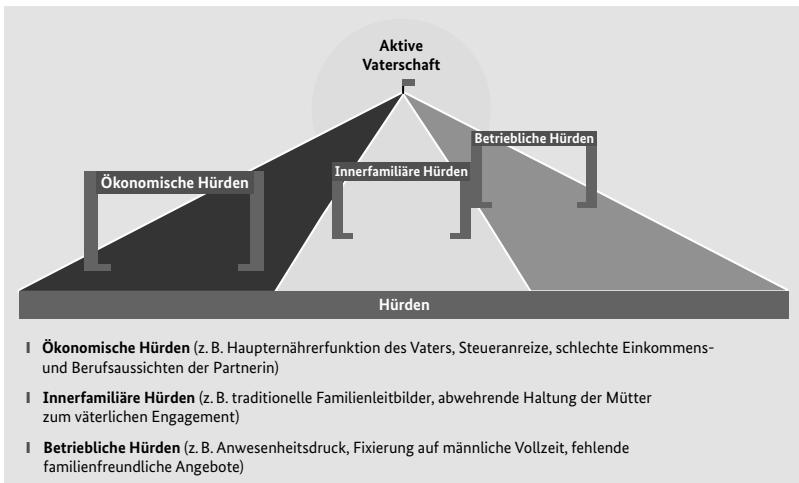


Abbildung 9: Hürden für eine aktive Vaterschaft¹⁷⁸

Ökonomische Hürden

Die wohl größte ökonomische Hürde einer aktiven Vaterschaft stellt der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland dar. Diese Lohnlücke wird als sog. „Gender Pay Gap“ bezeichnet. Sie beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Frauen und Männer als prozentualen Anteil des Bruttostundenlohn des Mannes¹⁷⁹. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verdienen voll-

178 Prognos AG in Anlehnung an Johanna Possinger (DJI 2015), in: BMFSJ, nach: <https://www.bmfsj.de/blob/95454/54a00f4dd26664aae799f76fce1fd4e/vaeter-und-familie-dossier-data.pdf> (Zugriff: 29.03.2017, 11:36 Uhr)

179 vgl. Onpulse, nach: <http://www.onpulse.de/lexikon/gender-pay-gap/> (Zugriff: 02.03.2017, 14:39 Uhr)

zeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen.¹⁸⁰ Beachtet werden muss hierbei jedoch, dass es sich bei dieser Zahl um den unbereinigten Gender Pay Gap handelt. Bedeutet, es werden weder die unterschiedlichen Branchen, Berufe noch Regionen oder andere relevante Faktoren berücksichtigt. Dennoch, auch nach Berücksichtigung individueller Merkmale der Frauen und Männer lag der bereinigte Gender Pay Gap bei fast 8 %.¹⁸¹

Diese Lohnlücke stellt somit also unter anderem einen fortbestehenden (Fehl-) Anreiz für die Erwerbsbeteiligung der Frauen dar. Schlechtere Einkommensaussichten führen folglich zu einer niedrigeren Erwerbsneigung und führen letzten Endes dazu, dass solange Frauen weniger als Männer verdienen, sie häufiger als die Väter aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben aussteigen.¹⁸² Diese Tatsache hat sowohl eine Verfestigung tradierter Rollenbilder zur Folge, wie auch eine weiterhin geschlechtsspezifische innerfamiliäre Aufgabenteilung.¹⁸³ „Auf der Grundlage der Verdienstunterschiede zwischen den Partnern erscheint es dann sogar als ökonomisch rational, dass der Mann arbeiten geht, da er ja mehr Geld verdient und seine Partnerin ihm „den Rücken freihält“ und sich um Haushalt und Kinder kümmert.“¹⁸⁴ Diese „Logik des Geldbeutels“¹⁸⁵ ist zwar ein entscheidendes Kriterium bei partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen, erklärt jedoch noch nicht allein die geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

180 vgl. Statistisches Bundesamt, nach: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html (Zugriff: 19.02.2017, 16:12 Uhr)

181 vgl. ebd. (Zugriff: 19.02.2017, 16:16 Uhr)

182 vgl. BMFSJ, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/84078/3f381c4d545b55c5001735076ee354a5/dossier-entgeltungleichheit-data.pdf> (Zugriff: 07.03.2017, 08:31 Uhr)

183 vgl. ebd., S. 5

184 Hans-Georg Nelles 2012, Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!, S. 659

185 Hochschild 1990, in: Almut Peukert 2015, Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit, S. 59

Innerfamiliäre Hürden

Mehr noch als das Einkommen fällt der Wunsch vieler Mütter ins Gewicht, ihr Kind in den ersten Jahren selbst zu betreuen.¹⁸⁶

Der Trendstudie „Moderne Väter“ der Väter gGmbH zu Folge, stellt das erhöhte familiäre Engagement der Väter die Frauen vor eine neue Herausforderung.¹⁸⁷

Dies kann einen entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Vaterschaft haben. In der Forschung wird mehrheitlich von dem Konzept des „maternal gatekeeping“ gesprochen. Dieser Begriff steht hierbei für eine „mütterliche Zugangskontrolle“. Bedeutet, die Mutter wacht als „Türsteherin“ über „ihr Revier“. Sie kann eine aktive Vaterschaft sowohl fördern als auch einschränken.¹⁸⁸ Je positiver die Mutter die Kompetenzen des Vaters bzgl. Fürsorge- und Erziehungsarbeit einschätzt, desto mehr kann eine aktive Vaterschaft ausgelebt werden. Interessant zu wissen ist an dieser Stelle, dass typisch männliche Kompetenzen wie bspw. Durchsetzungsvermögen und Selbstsicherheit bei der „Beurteilung“ der väterlichen Kompetenzen durch die Mutter nicht so sehr ins Gewicht fallen wie eher „weibliche Kompetenzen“, wie bspw. Empathie und Emotionalität.¹⁸⁹

Meuser äußerst sich zu dem Phänomen des „maternal gatekeeping“ folgendermaßen: „Sie schätzen das Engagement ihres Partners. Gleichzeitig aber wollen sie den Rahmen bestimmen, in dem der Mann die Rolle des Vaters ausfüllt. Man muss dieses Phänomen (...) im Zusammenhang mit über Jahrhunderte eingeschliffenen Routinen und Verhaltensmuster sehen, die sich nicht so schnell überwinden lassen.“¹⁹⁰

Angemerkt werden muss an dieser Stelle jedoch, dass sowohl Mütter wie auch Väter als „Gatekeeper“ agieren können. Letzteres ist lediglich seltener bekannt. Demnach nimmt die Rolle der Mutter in diesem Kontext

186 vgl. IfD Allensbach 2015, nach: <https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/studien/Weichenstellungen.pdf>

187 vgl. Väter gGmbH 2012, Trendstudie „Moderne Väter“, nach: http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf (Zugriff: 08.03.2017, 14:16 Uhr)

188 vgl. Michael Matzner 2016, Vaterschaft heute – Hintergründe und Fakten, S. 31

189 vgl. Wassilios Fthenakis 1999, Engagierte Vaterschaft, Die sanfte Revolution in der Familie, S. 47

190 Michael Meuser 2016, nach: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16%20Web.pdf (Zugriff: 14.04.2017, 18:23 Uhr)

eine Weichensteller-Funktion ein. „Mütter, die schon vor der Geburt des Kindes ihrem Partner die Fähigkeiten absprechen, das Kind angemessen zu betreuen, und engagiert, sensibel und kompetent auf die Bedürfnisse des Kindes einzugehen, geben ihm wenig Möglichkeiten, sich an der Betreuung und Versorgung des Kindes zu beteiligen.“¹⁹¹ Jedoch hängt diese Weichensteller-Funktion der Mutter nicht ausschließlich mit Vertrauen in die väterlichen Kompetenzen zusammen. Auch die Zufriedenheit der Mutter mit der Partnerschaft kann eine aktive Vaterschaft fördern oder hemmen. Zudem hängt das Phänomen des mütterlichen „gatekeeping“ auch häufig mit Blick auf die Einkommenssituation der Familie zusammen. Wie in dem vorangegangenen Abschnitt bereits beschrieben, kann ein hohes Einkommensgefälle zwischen den Partnern eine traditionelle Rollenaufteilung begünstigen und verfestigen. Dies schlägt sich letztlich auch in dem familiären Engagement der Mutter und des Vaters nieder.

Betriebliche Hürden

Väter definieren ihre Männlichkeit auch heute durch den Beruf. Sie bewegen sich dabei in einem breiten Spannungsfeld von Beruf und Familie wodurch Männlichkeit zu einer hochambivalenten Angelegenheit zwischen widersprüchlichen Anforderungen von väterlicher Bindungsfähigkeit und beruflicher Karriere wird.¹⁹² Konstatiert werden kann zwar grundsätzlich ein Anerkennungsverlust hegemonialer Männlichkeit in der Familie, jedoch noch immer ein Fortbestand in der Arbeitswelt.¹⁹³ Zwar wird die Thematik der „neuen Väter“ bereits seit einigen Jahrzehnten in der Öffentlichkeit diskutiert, jedoch bezog sich sowohl der mediale Diskurs wie auch die bis dato gängigen Literaturen und Studien überwiegend darauf, was die „neuen Väter“ ausmacht und wie sich ihr Engagement auf Familie und Kind auswirkt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde überwiegend als „Frauenproblem“ angesehen. Erst seit vergleichsweise kürzerer Zeit wird die Vereinbarkeitsproblematik auch als ein Problem der „neuen Väter“ anerkannt. Die vorangegangenen Kapitel zeigten, dass die „neuen Väter“ ihre Ernährerrolle nicht ablegen wollen und sol-

191 Gesterkamp 2007, in: Karin, Gallas 2015, Der engagierte Vater, S. 127

192 vgl. Heinz Walter 2012, Väter – bis hierhin. Und wie weiter?, S. 651

193 vgl. Meuser 2009, in: Heinz Walter 2012, Väter – bis hierhin. Und wie weiter?, S. 652

len, sondern sie lediglich um die Komponente der Fürsorgearbeit erweitern.¹⁹⁴ Daraus resultiert zwangsläufig, dass nicht wenige Väter häufig in eine Art Vereinbarkeitsdilemma verfallen.¹⁹⁵

Grund hierfür ist, dass viele Betriebsabläufe noch immer von einer klaren Rollenverteilung ausgehen, weshalb Unternehmen den neuen Herausforderungen nun eher unvorbereitet entgegenstehen. „In Umfragen geben Väter mehrheitlich an, nicht der Beruf, sondern Frau und Kinder seien für das Wichtigste im Leben. Das ist kein Widerspruch zu ihrem Verhalten. Denn sie betrachten die Erwerbsarbeit als wesentlichen Beitrag zur Familienarbeit, als eine männliche Form der Sorge.“¹⁹⁶ Dennoch befürchten sie, das Ausleben der gewünschten „aktiven Vaterschaft“ könnte negative Reaktionen der Kollegen und der Vorgesetzten zur Folge haben. Viele Arbeitgeber stellen sich jedoch langsam auf die „neuen Väter“ ein. Und die Mehrheit sieht sich selbst als „modern“ was die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen betrifft. Erfährt man von dem Nachwuchs eines Kollegen, so beglückwünscht man den Mitarbeiter überschwänglich und wünscht ihm eine schöne zweimonatige Elternzeit.¹⁹⁷ Gewaltig zusammengezuckt wird dann, wenn der Vater nach der Elternzeit seine Arbeitszeit tatsächlich reduzieren möchte.¹⁹⁸ Dann beginnt die „moderne“ Fassade zu bröckeln. Diverse Studien belegen das Selbstbild der Arbeitgeber viel für ihre Arbeitnehmer hinsichtlich Familienvereinbarkeit im Beruf zu tun. Väter vertreten diese Meinungen allerdings nicht. Abbildung 10 verdeutlicht dies, in dem gerade einmal 27% aller Väter die Meinung vertreten, ihr Arbeitgeber tue genug für sie. Fast die Hälfte der Väter finden es müsste mehr getan werden.

194 vgl. BMFSJ 2016, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bc1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Zugriff: 20.02.2017, 08:42 Uhr)

195 vgl. ebd., S. 28

196 Schnack, Gesterkamp 1998, in: Thomas Gesterkamp 2007, Väter zwischen Laptop und Wickeltisch, S. 103

197 vgl. Susanne Garsoffsky; Britta, Sembach 2014, Die Alles ist möglich-Lüge, S. 110

198 vgl. ebd., S. 110

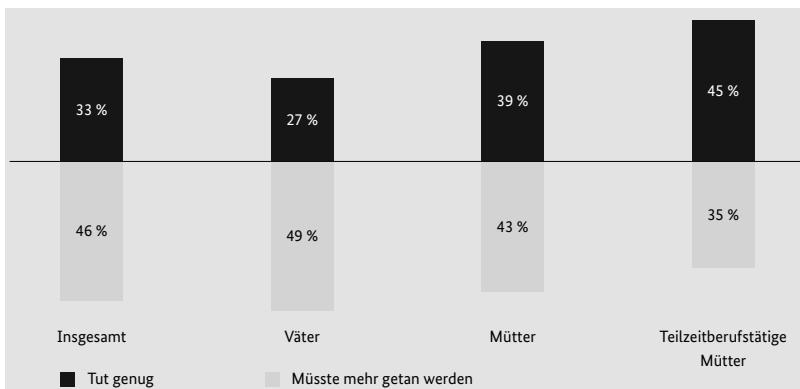


Abbildung 10: Einschätzung erwerbstätiger Eltern: Tut der Arbeitgeber genug für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?¹⁹⁹

Familie und familiäre Angelegenheiten werden als „Privatangelegenheiten“ angesehen aus denen sich der Arbeitgeber besser raushält. Dies betrifft vor allen Dingen die Männer, von denen vielfach niemand weiß, ob jemand Vater ist oder nicht.²⁰⁰ Anwesenheit wird trotz modernster Technologien als Zeichen der Leistungsbereitschaft und der Kompetenz für Führungspositionen bewertet. Ein Aussitzen der Arbeitszeit und das Verschicken der letzten E-Mail am frühen Abend wird mit Engagement und Produktivität gleichgesetzt, ohne Berücksichtigung diverser „Pläuschchen“ am Mittag mit Kollegen. „So kommt es auch zu dem Paradoxon, dass junge Väter länger arbeiten als gleichaltrige Singles und sie nicht, wie in den skandinavischen Ländern, angesprochen werden mit: ‚Was machst du noch hier, du bist Vater geworden und wirst in der Familie gebraucht.‘“²⁰¹ Fakt ist, dass die Chefetagen noch überwiegend von traditionellen Männern „beherrscht“ werden, welche von ihren Mitarbeitern erwarten, dass die Familie auch mal geopfert werden muss, wenn im Beruf etwas erreicht werden soll. Diese Männer können sich häufig nicht vorstellen, dass junge Frauen und Männer heute andere Prioritäten und Wertorientierungen haben.

199 IfD Allensbach 2014, in: BMFSJ, nach: <https://www.bmfsfj.de/blob/95454/54a00f4dd-26664aae799f76fce1fd4e/vaeter-und-familie-dossier-data.pdf> (Zugriff: 30.03.2017, 15:48 Uhr)

200 vgl. Hans-Georg Nelles 2012, Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!, S. 659

201 ebd., S. 659

gen haben und beruflicher Erfolg und Engagement in der Familie mindestens gleichgestellt sind.²⁰²

Wünschenswert wäre ein Bewusstseinswandel der Vorgesetzten, was das Erkennen und Anerkennen der veränderten Lebensmotive junger Mütter und Väter betrifft. Wenn dieser Bewusstseinswandel geschafft ist, dann ist eine solide Basis für eine neue Arbeitswelt mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die „neuen Väter“ geschaffen.

3.6 Zwischenfazit

Vaterschaft ist dynamisch. Das Ausleben einer aktiven Vaterschaft steht in Relation zur sozialen Umgebung des Vaters, zu veränderbaren Determinanten und Kontexten und entwickelt sich als Folge von Entwicklungsprozessen der Persönlichkeit des Vaters und der Familienangehörigen und ihren Interaktionen innerhalb sozialstruktureller, sozioökonomischer und kultureller Rahmenbedingungen.²⁰³ Manchmal braucht es aufgrund solcher Sozialisationseffekte und männlicher Skepsis auch etwas mehr Zeit, bis junge Väter sich ihrer Wunschrolle annehmen.²⁰⁴ Wie schnell dies letzten Endes geschieht hängt vielfach von Aushandlungsprozessen mit Dritten, wie bspw. der Partnerin, von Rahmenbedingungen und Ressourcen ab. „Weder in der Familie noch im Beruf findet der Vater, der sein berufliches Engagement zugunsten des familialen reduziert, einen fraglos anerkannten Platz. Dieser Form der Vaterschaft fehlt die selbstverständliche Anerkennung, die der Vater als Ernährer der Familie in der Geschlechterordnung der bürgerlichen Gesellschaft (...) erfuhr. Das traditionelle Verständnis von Vaterschaft und die damit verknüpfte Männlichkeit erfahren, obschon sie die gesellschaftliche Praxis von Vaterschaft weiterhin in hohem Maße prägen, im gegenwärtigen Familien- und Vaterschaftsdiskurs eine Entlegitimisierung. Eine neue sozial anerkannte Form von Vaterschaft und Männlichkeit, die von einem breiten gesellschaftlichen

202 vgl. ebd., S. 660

203 vgl. Michael Matzner 2006, Vatersein heute – Hintergründe und Fakten, S. 30–31

204 vgl. Ansgar Rörhrbein und Andreas Eickhorst 2016, Väter – eine lohnenswerte Zielgruppe, S. 12

Konsens getragen wird, hat sich (jedoch) noch nicht etabliert.“²⁰⁵ Sehr langsam bahnt sich ein Mentalitätswechsel bei Männern *und* Arbeitgebern an.²⁰⁶ Aber erst dann, wenn von Unternehmensseite glaubhaft gemacht wird, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zu einem Karriereknick führt, wird sich auch die Bereitschaft der Väter, Arbeiten im Haushalt zu übernehmen und die Verantwortung für die Erziehung mitzutragen, spürbar ändern.²⁰⁷

205 Meuser 2009, in Heinz Walter 2012, Väter – bis hierhin. Und wie weiter?, S. 690

206 vgl. Commerzbank 2015, Väter bei der Commerzbank, nach: https://www.commerzbank.de/media/karriere/diversity_neu/Vaeterstudie_2015.pdf (Zugriff: 16.03.2017, 08:34 Uhr)

207 vgl. Harald Seehausen, Eine Initiative verändert die Rhein-Main-Region, S. 617

4 Rahmenbedingungen für eine aktive Vaterschaft

4.1 Politische Stellschrauben

Nun stellt sich die Frage welche Rahmenbedingungen notwendig wären um Eltern, im Speziellen Vätern, ihre gleichberechtigten Partnerschafts-ideale zu ermöglichen. Gefragt ist hierbei vor allen Dingen auch die Politik. Aus diesem Grund soll sich dieses Kapitel mit einigen politischen Stellschrauben beschäftigen. Fokus liegt hierbei auf jenen Maßnahmen und Handlungsbedarfen, die auf eine gleichberechtigte Partnerschaft abzielen, woraus in der Folge eine „aktive Vaterschaft“ resultieren kann.

Zunächst soll, um den notwendigen Hintergrund schaffen zu können, ein kurzer Exkurs in die Wohlfahrtsstaaten-Typologie nach Gosta Esping-Andersen gemacht werden. Esping-Andersen typisiert anhand seiner Wohlfahrtsstaats-Typologie Deutschland als den Grundtyp des sog. „konservativen Wohlfahrtsstaats“.²⁰⁸ Die Familie, basierend auf einem traditionellen Rollenbild, gilt dabei, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, als zentrale Instanz.²⁰⁹ Demnach fordert der deutsche Staat grundsätzlich Statusunterschiede und in Folge dessen das idealtypische Ernährer-Modell.²¹⁰ Die soziale Sicherung der Frau läuft über den Mann in der Zeit, wenn sie die

208 vgl. Carsten G. Ullrich, Soziologie des Wohlfahrtsstaates, S. 46, nach: https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=bntxAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=espding+andersen+deutschland+wohlfahrtsstaat&ots=b0SuwpqG__&sig=C49amWrQfhRAt-KpCY_O9oeGOMbo#v=onepage&q=espding%20andersen%20deutschland%20wohlfahrtsstaat&f=false (Zugriff: 01.04.2017, 14:11 Uhr)

209 vgl. ebd.

210 vgl. ebd., S. 46

Kinder betreut. Dies verdeutlicht, dass vor allem eine finanzielle Entlastung der Familien durch den Staat von großer Bedeutung für eine egalitäre Aufgabenteilung innerhalb der Partnerschaft und damit einhergehend das Ausleben einer engagierten Vaterschaft ist.

Bereits in den letzten Jahren, besonders seit dem Jahr 2007, hat sich jedoch ein Paradigmenwechsel in der deutschen Familienpolitik vollzogen²¹¹. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der geringen Fertilitätsrate, sollen sich die Lebensbedingungen für Familien verbessern und Wege in die Elternschaft geebnet werden. Diesbezüglich wurde auch der Vater immer mehr Gegenstand politischen Handelns. Wie bereits in Kapitel 3.3 geschildert, wurde sich bei der Einführung des Elternzeitgesetzes und des neuen Elterngeldes an den skandinavischen Ländern orientiert. In diesen Ländern wurde bereits vor mehr als 40 Jahren das erreicht, was nun das Begehrten der deutschen Familienpolitik ist. Hohe Erwerbsquoten der Frauen und eine hohe Beteiligung der Väter bei der Kindererziehung wurden als Ziele politischen Handelns definiert. Doch der Weg scheint noch recht weit zu sein.

Ausweitung der „Väтерmonate“

Sowohl das Elterngeld wie auch das Elterngeld Plus waren die ersten Schritte in die richtige Richtung. Dennoch sind die 2 „Väтерmonate“ zu wenig um eine aktive Vaterschaft ausleben zu können. Um eine nachhaltige partnerschaftliche Vereinbarkeit erreichen zu können, bedarf es einer Aufstockung dieser Väтерmonate. Denn nur wenn „Vater“ drauf steht werden es die Väter in Anspruch nehmen. Vertritt man die Ansicht man würde seiner Partnerin etwas wegnehmen, so steht man auch nicht für seine Wünsche ein.

Individuelle Besteuerung

Das aktuelle Ehegattensplitting und die Kombination der Steuerklassen III und V fördern sind ein enormer Hinderungsgrund egalitärer Rollenaufteilungen und fördern eine traditionelle Arbeitsteilung innerhalb

211 vgl. Tanja Mühling, Johannes Schwarze 2011, Lebensbedingungen von Familien in Deutschland, Schweden und Frankreich, S. 14

der Familie. Es orientiert sich zu stark an den alten Strukturen einer Normalfamilie mit traditioneller Rollenverteilung und passt nicht mehr in die heutige Zeit. Letztlich hemmt es das Engagement der Väter aufgrund der Tatsache, dass diese im Vergleich zu ihren Partnerinnen häufig über ein höheres Einkommen verfügen und damit einhergehend die Familie einen prozentual höheren Einkommensverlust verbüßen muss, wenn der Vater eine Elternzeit in Anspruch nimmt. An dieser Stelle muss die Politik den Mut beweisen und zumindest für neu geschlossene Ehen eine Änderung der Besteuerung von einer geschlechterspezifischen hin zu einer individuellen Besteuerung vollziehen. „Das Ziel sollte eine Steuergesetzgebung sein, die Fürsorgeleistungen fördert und Modelle partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigt, statt diese abzustrafen.“²¹²

Einführung der Familienarbeitszeit

Ein Quantensprung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit könnte mit Einführung der sog. Familienarbeitszeit erreicht werden. Dieses, von der Soziologin Jutta Allmendinger vorangetriebene und durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung entwickelte Modell, sieht eine 28- bis 32 Stunden-Woche für jeden Partner vor.²¹³ Die entstehenden Gehaltsverluste sollen zumindest anteilig durch den Staat beglichen werden. Es soll vermieden werden, dass das überwiegend vorherrschende Modell Männer-Vollzeit und Frauen-Teilzeit weiterhin gelebt wird und eine gerechtere Arbeitsteilung erreicht werden. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vertritt diese Meinung öffentlich und strebt eine Durchsetzung der Familienarbeitszeit an.

Ausbau des Kinderbetreuungssystems

Das Thema der Kinderbetreuung verlangt in Deutschland besonders Doppelkarrierepaaren viel ab. „Das deutsche Wohlfahrtssystem war lange auf den männlichen Ernährerlohn ausgerichtet und nicht wie in nordischen

212 DJI 2016, Neue Väter: Legende oder Realität, nach: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bulletin/d_bulletin/DJI_1_16%20Web.pdf (Zugriff: 14.04.2017, 17:02 Uhr)

213 Süddeutsche Zeitung 2015, Constanze von Bullion: Nur 28 bis 32 Stunden, nach: <http://www.sueddeutsche.de/politik/familienarbeitszeit-nur-bis-stunden-1.2732424> (Zugriff: 15.04.2017, 12:04 Uhr)

Ländern auf das Doppelverdiener-Modell.²¹⁴ Entsprechend wurde auch kein breit institutionalisiertes Kinderbetreuungssystem entwickelt, das notwendig ist, damit Mütter nach der Elternzeit wieder rasch auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können.²¹⁵

Ein weiterer Ausbau der Betreuungsinfrastruktur wäre definitiv ein nennenswerter Punkt auf der Agenda, denn die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist eine Grundvoraussetzung für das Verwirklichen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne dass ein Partner unter Karriereeinbußen leidet. Seit dem 1. August 2013 hat jedes Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kita oder Kindertagespflege.²¹⁶ Dieser wird jedoch bislang noch nicht flächen-deckend erfüllt. Besonders hohen Nachholbedarf gibt es vor allem auch bei der Betreuung der Kinder im schulpflichtigen Alter. Halbtagschulen erschweren eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wohingegen ein Ausbau der Ganztagsschulen eine enorme Erleichterung für junge erwerbstätige Paare wäre. Französische Karrierepaare stehen dahingehend vor weniger großen Herausforderungen. Schulen in Frankreich sind grundsätzlich Ganztagsschulen, wobei der Unterricht um 8.30 Uhr beginnt und um 16.30 Uhr endet. In Sachen Kinderbetreuung lohnt ein Blick in Dänemarks Familienpolitik. In Dänemark wird die Tagesbetreuung von Kindern als eine öffentliche Aufgabe verstanden.²¹⁷ Die Gemeinden organisieren das Betreuungsangebot, das neben Tageseinrichtungen registrierte Tagesmütter umfasst. Auch die außerschulische Betreuung von Schulkindern ist gut etabliert: 54 % der 0- bis 2-Jährigen und 90 % der 3- bis 5-Jährigen erhalten eine Tagesbetreuung; beachtliche 75 % der 6 bis 9-Jährigen Schulkinder werden nach der Schule fremdbetreut.²¹⁸ In diesem Bereich hat Deutschland den größten Nachholbedarf. Hinsichtlich der finanziellen Elterngeldleistungen schneidet Deutschland im internationalen Ver-

214 Dirk Hofäcker 2009, in: Bernhard von Bresinski, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 639

215 vgl. Bernhard von Bresinski 2012, Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, S. 639

216 vgl. BMFSJ 2016, nach: <https://www.bmfsj.de/bmfsj/themen/familie/kinderbetreuung/gute-kinderbetreuung/73518> (Zugriff: 03.03.2017, 14:43 Uhr)

217 vgl. BMFSJ, nach: <https://www.bmfsj.de/blob/76350/71f7fd9dc8cafbe5ee2393cbe-16b6e2c/facetten-vaterschaft-data.pdf> (Zugriff: 01.04.2017, 16:57 Uhr)

218 vgl. ebd.

gleich sogar besser ab als Schweden, aber in der Bereitstellung von Kleinkinderbetreuung überdurchschnittlich schlecht²¹⁹. Auch zur Ferienzeit muss die Betreuung der Kinder sichergestellt werden.

Die Kleinkinderbetreuung ist ein sehr klarer Indikator dafür, ob die Familienpolitik eines Landes auf das Doppelverdiener-Modell oder das männliche Ernährer-Modell ausgerichtet ist.²²⁰

Alles in allem wäre eine insgesamt einheitliche, klar ausgerichtete Familien- und Sozialpolitik wünschenswert, die „neue Familien“, und vor allem auch die „neuen Väter“, in Deutschland bei der Verwirklichung egalitärer Aufgabenteilungen bezüglich Erwerbs- und Familienarbeit unterstützt.

Neben politischen Stellschrauben an welchen gedreht werden kann und auch muss, sollten auch die Unternehmen als wichtiger Akteure in der Vereinbarkeitsthematik anerkannt und unter die Lupe genommen werden.

219 vgl. Heinz Walter 2012, Väter – bis hierhin. Und wie weiter?, S. 648

220 vgl. Hofäcker 2009, in ebd., S. 648

5 Empirische Untersuchung

Wie sich gezeigt hat, existieren die „neuen Väter“ bereits auf der Einstellungsebene. Auf der Verhaltensebene sind sie jedoch nur sehr zaghaft präsent. Hauptgründe hierfür sind unter anderem veraltete industrielle Strukturen innerhalb der Unternehmen sowie das fehlende Verständnis der Führungskräfte für die „neuen Väter“. Aus diesem Grund beschäftigt sich die nun folgende empirische Untersuchung mit dem Thema „Väterfreundlichkeit in deutschen Unternehmen“. Im Einzelnen soll die nun folgende Studie zur Klärung der folgenden Fragestellungen beitragen:

- Inwiefern sind die „neuen Väter“ bereits Gegenstand personalpolitischen Handelns und was wird für sie bezüglich Familienvereinbarkeit im Beruf getan?
- Worin liegen die tieferen Ursachen für eine zunehmende Konzentration auf die „neuen Väter“ bei kapitalistischen Unternehmen?
- Sehen Personalverantwortliche zunehmende Anforderungen bei der Personalarbeit betreffend der Generation Y?

Hierzu wird in diesem Teil der Arbeit zunächst die empirische Herangehensweise der Arbeit vorgestellt. Es wird die Entscheidung für die ausgewählte Methode der qualitativen Sozialforschung kurz begründet, die Auswahl der Interviewpartner und der Feldzugang werden beschrieben, sowie der Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens vorgestellt. Die Vorbereitung und Durchführung der Interviews wird unter Punkt 5.1.4 geschildert. Daran anschließend wird die Vorgehensweise bei der Auswertung der Interviews beschrieben.

Die Ergebnisse dieser Studie sollen einen ersten Eindruck über die Meinungen der Personalverantwortlichen vermitteln und die gegenwärtige Bedeutung von Väterfreundlichkeit im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfassen. Zudem soll sie Anhaltspunkte für die Entscheidung eines Unternehmens auf eine zunehmende Konzentration auf das Forschungsthema liefern.

Die endgültige Auswertung der Interviewergebnisse mit Bezugnahme auf den Theorienteil, Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie schlussendlich das Aussprechen einiger Handlungsempfehlungen finden gesondert in Kapitel 6 statt.

5.1 Methodische Vorgehensweise

5.1.1 Das Experteninterview anhand eines Interviewleitfadens

Für die Durchführung der Interviews wurde sich für das Experteninterview anhand eines Interviewleitfadens entschieden. Somit handelt es sich um ein halb standardisiertes Verfahren, welches durch eine lockere Strukturierung ausreichend Flexibilität hinsichtlich des Gesprächsverlaufs bietet. Eine derartige Leitfadenorientierung bietet im Wesentlichen zwei Vorteile: Es ermöglicht zum einen eine größere Fokussierung und Steuerungsfunktion im Interview und zum anderen ist eine gute Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Aussagen, aufgrund der inhaltlichen Übereinstimmung der Fragen möglich. Gleichzeitig konnte durch die offene Fragestellung und die flexible Anpassung im Gespräch, ein natürlicher Gesprächsverlauf zu Stande kommen. Aufgrund der Tatsache, dass der Interviewleitfaden also lediglich als Orientierung galt, ist es nicht relevant in welcher Reihenfolge die Fragen gestellt wurden.

5.1.2 Auswahl der Interviewpartner

Als Experten werden jene Personen bezeichnet, die aufgrund ihrer Erfahrung über ein spezifisches, fundiertes Wissen verfügen. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte aufgrund persönlicher Überlegungen und Entscheidungen. Es wurde sich für jene Gesprächspartner (Experten) ent-

schieden, welche über das benötigte Wissen des zu untersuchenden Forschungsthemas der vorliegenden Bachelorarbeit hinreichend Auskunft geben können. Alle Interviewpartner waren zudem Personalverantwortliche. Auswahlkriterien waren ferner die Betriebsgröße, die Branche, der Männeranteil und bereits vorhandene familienfreundliche, bestenfalls „väterfreundliche“ Strukturen.

Andere Kriterien, wie beispielweise Alter oder Geschlecht der Personalverantwortlichen, spielten bei der Auswahl keine Rolle. Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick sind in **Anhang 1** dieser Arbeit zu finden.

5.1.3 Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens

5.1.3.1 Aufbau

Der Interviewleitfaden umfasste insgesamt 12 Fragen. Die Fragen wurden offen formuliert und sollten den Interviewten zu ausführlichen Antworten anregen. Es wurde darauf geachtet keine zu spezifischen Fragen zu stellen, da dies die Gesprächsbereitschaft hätte hemmen können. Zudem sollte die Möglichkeit geboten werden bei Bedarf nachhaken zu können, oder weitere Fragen hinzufügen zu können.

5.1.3.2 Inhalt

Der Interviewleitfaden gliedert sich in sieben Themenblöcke mit folgenden Inhalten:

- A) Allgemeine Angaben
- B) Fragen zum Thema „Neue Väter“
 - Die Fragen zielten darauf ab, wie Personalverantwortliche bereits einen Rollenwandel der Väter innerhalb des Unternehmens wahrnehmen.
- C) Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Diese Fragen sollten das Bewusstsein der Personalverantwortlichen für ein Vereinbarkeitsdilemma der Väter betreffend Beruf und Familie erörtern und Handlungsbedarfe definieren.

- D) Fragen zum Unternehmen
→ Diese Fragen sollten klären, wie Unternehmen auf den Rollenwandel von Vätern antworten und wieso und inwiefern sie sich dieser Thematik annehmen. Diesbezüglich soll das Angebot an familienfreundlichen und flexiblen Arbeits(zeit)modellen untersucht werden und eine Kosten-Nutzen-Einschätzung aus Sicht der Personalverantwortlichen aufgezeigt werden.
- E) Fragen zur Relevanz und Umsetzung der „Väterfreundlichkeit“
→ Diese geschlossene Schätzfrage wurde gezielt gestellt um eine eventuelle Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten der „neuen Väter“ innerhalb der Unternehmung aufzeigen zu können.
- F) Fragen zur Generation Y
→ Diese Frage zielte darauf ab, wie Personalverantwortliche die erwerbstätige Generation Y wahrnehmen, ob zusätzliche Anforderungen an die Personalarbeit gegeben sind und welche Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung speziell mit Blick auf die Generation Y angeboten werden.
- G) Abschluss
→ Für diesen Themenblock wurde kein inhaltlicher Schwerpunkt festgelegt, er gab den Interviewpartnern die Möglichkeit bislang unbeachtete Inhalte anzusprechen oder selbst Fragen zu formulieren.

Der Interviewleitfaden ist unter **Anhang 2** dieser Bachelorarbeit beigefügt.

5.1.4 Vorbereitung und Durchführung der Experteninterviews

Vorbereitung

Nach Erstellung des Interviewleitfadens wurde dieser mit dem Hauptbelehrer besprochen und nach Rückmeldung entsprechend korrigiert. Zeitgleich wurden die Interviewpartner bestimmt und erste telefonische Kon-

takte hergestellt. Im Anschluss daran wurde ein Anschreiben mit einem Flyer zur Erläuterung der Bachelorthesis und der Datenschutzerklärung beigefügt versendet. Daraufhin folgte erneut ein Telefonat mit Termin- und / oder Ortsabsprache. Teils wurden die Interviews telefonisch, teils persönlich durchgeführt. Der Feldzugang gestaltete sich teilweise etwas schwieriger als gedacht, da sich die meisten der ursprünglich ausgewählten Interviewpartner mit der, in dieser Bachelorarbeit beschriebenen Thematik noch nicht befassen und diesbezüglich zu einem Interview nicht bereit waren, beziehungsweise den Nutzen des Interviews in dem Unternehmen für die Interviewerin nicht sahen. Dies hatte letzten Endes zur Folge, dass lediglich Interviewpartner mit einer Betriebsgröße von mehr als 251 Mitarbeiter für ein Interview bereit waren.

Das Anschreiben und der Flyer zur Erläuterung der Bachelorthesis sind im **Anhang 3** beigefügt.

Durchführung

Es wurden insgesamt sechs Experteninterviews durchgeführt. Zwei Gespräche wurden persönlich in den Unternehmen geführt, vier Gespräche aufgrund der Distanz telefonisch. Die persönlichen Gespräche wurden im Büro des jeweiligen Interviewpartners geführt. Interview 1,2,5 und 6 wurden telefonisch durchgeführt und Interview 3 und 4 persönlich.

Einleitend wurden die Person und das Anliegen der Interviewerin, das Thema der Bachelorarbeit sowie die Regelungen bzgl. Datenschutz vorgestellt. Ferner wurden die Interviewpartner über das Vorhaben der digitalen Sprachaufnahme in Kenntnis gesetzt und um ihr Einverständnis gebeten. Bis auf eine Ausnahme stimmten dieser Vorgehensweise alle befragten Interviewpartner zu.²²¹ Die digitalen Aufzeichnungen ermöglichten eine vollständige Konzentration auf das gegenwärtige Gespräch.

Die Rohfassung der Datenschutzerklärung ist in **Anhang 4** beigefügt.

221 Interviewpartner 3 am 09.02.2017

Die Gesprächsdauer der Experteninterviews lag zwischen 30 und 65 Minuten und ist auf eine unterschiedlich ausgeprägte Gesprächsmotivation zurückzuführen.

5.2 Vorgehensweise der Auswertung

In einem ersten Schritt wurden die aufgezeichneten Interviews in dem Computerprogramm Word vollständig transkribiert. Das Gesagte wurde weitestgehend wortwörtlich übernommen, lediglich sog. Verzögerrungsläute wie „Ähm“ wurden entfernt. Es handelt sich also um eine sog. „geglättete Transkription“. Pausen und Stimmlage oder eventuelles Lachen wurde ebenfalls nicht berücksichtigt, da es für den Inhalt des Gesagten irrelevant ist.

Die vollständig transkribierten und anonymisierten Interviews sind in dem gesonderten **Materialband** zu finden.

Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte sodann mit Hilfe der Software MaxQDA. Grundlage hierfür bildete die inhaltliche Strukturierung nach Mayring. „Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden sollen, wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet.“²²² Es wurden aus dem qualitativen Datenmaterial 5 Kategorien, sog. Codes (Die „neuen Väter“, Generation Y, Die Unternehmen, Familienkompetenzen, Sonstiges) gebildet und zu einzelnen Abschnitten der transkribierten Interviews zugeordnet. Dieser Vorgang wird auch als „Codieren“ bezeichnet. Im Anschluss daran wurde eine Liste der Codings, welche alle Codes mit dazugehörigen Textpassagen beinhaltet, ausgedruckt. Diese Liste ermöglicht einen Überblick und das Ausarbeiten der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Interviews. Mit Blick auf die Gemeinsamkeiten wurden im Folgenden Thesen gebildet. Um einen Bezug zu dem Theorienteil dieser Arbeit her-

222 Philipp Mayring 2008, Qualitative Inhaltsanalyse, S. 89

stellen zu können, wurden diese gebildeten Thesen mit dem inhaltlich passenden Theorienteil, in Form von Aussagen, gestützt.

Das vollständige Thesenpapier ist in **Anhang 5** dieser Arbeit beigefügt.

6 Auswertung der Interviewergebnisse

Im Folgenden sollen die aus den Experteninterviews gewonnenen Daten mit den Inhalten aus dem theoretischen und dem empirischen Teil verbunden werden. Dabei werden jeweils die bedeutendsten Erkenntnisse aus diesen Teilen mit den aus den Interviewauswertungen gewonnenen Thesen in Zusammenhang gebracht werden, sodass eine logische Verknüpfung von Theorie und Empirie erreicht werden kann. Die entsprechenden Ankersätze sollen an dieser Stelle nur mit Ankerbeispielen erwähnt werden, sie können jedoch vollständig in dem Thesenpapier in **Anhang 4** dieser Bachelorarbeit eingesehen werden.

6.1 Ergebnisse in Bezug auf den Theorieteil

Kategorie 1: Die „neuen Väter“

1. Aussage:

Seit den 1970er Jahren lässt sich eine Entwicklung der Väter weg von dem zahlenden Zaungast hin zu einem aktiven, teilhabenden Familienvater erkennen. Lief sich bereits in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Einstellungswandel der Väter feststellen, jedoch ein relativ verhaltenes Engagement auf der Verhaltensebene, so erfuhren die „neuen Väter“ spätestens mit Einführung des Elterngeldes mitsamt Partnermonaten einen Aufschwung in Richtung mehr familiärem Engagement. Mehr Väter entscheiden sich für eine temporäre Unterbrechung der Erwerbsarbeit zugunsten der Familienarbeit und Erziehung des Kindes. Wenngleich eine bedeutende Mehrheit der Väter lediglich für zwei Monate, häufig

gesplittet, aus dem Erwerbsleben zurücktritt. Auch in den Unternehmen lässt sich bereits ein Paradigmenwechsel hin zu einer „neuen Väterlichkeit“ feststellen. Dies belegt die folgende These:

- 1. Es ist bereits ein Paradigmenwechsel der sich ändernden Vaterrolle wahrzunehmen. Immer mehr Väter möchten aktiv an der Erziehung der Kinder und dem Familienleben teilhaben. Durch finanzielle Anreize wie bspw. die Möglichkeit der Väter Eltern geld zu beziehen, erhöhte sich die Anzahl der aktiven Väter seit dem Jahr 2007 deutlich.**

Ankerbeispiele:

„Ich würde schon sagen, dass wir einen Paradigmenwechsel, speziell was unsere männlichen Mitarbeiter betrifft, wahrnehmen. In unserem Unternehmen hat sich die Anzahl der ‚Elternzeitler‘ stark erhöht. Durchschnittlich machen Väter in unserem Unternehmen 2,5 Monate Elternzeit. Wir sehen aber auch einzelne Väter, die da ausreißen und wirklich auch schon eine längere Auszeit nehmen.“ IP1, Z6–10

„Ich glaube einfach, dass sich das Familienbild wandelt und bereits gewandelt hat. Heute gibt es im Vergleich zu früher viel mehr Väter, die aktiv an dem Familienleben teilhaben möchten.“ IP2, Z6–8

„Ich würde sagen, das ist ganz klar angestoßen durch die strukturellen Anreize. Sprich, die Möglichkeit Partnerschaftsmonate zu nehmen, also zusätzliches Elterngeld zu erhalten, wenn der Partner auch in Elternzeit geht.“ IP4, Z6–8

„Tatsächlich kommen viele Impulse von den Vätern selbst. Im Sinne von ‚Mach doch mal!‘ oder ‚Das und das haben wir noch nicht!‘ oder ‚Wir hätten gerne xy.‘“ IP4, Z285–287

2. Aussage:

Väter haben Ängste. Diese Ängste stellen für sie einige schwierige Hürden in Richtung aktiver Vaterschaft dar. Neben ökonomischen und innerfamiliären Hürden (s. Kapitel 3.3) sehen die „neuen Väter“ vermehrt betriebliche Gründe als Hinderungsgründe einer aktiven Vaterschaft. Wie sich in Kapitel 3.2 dieser Arbeit zeigte, definieren die meisten Väter ihre Männlichkeit über ihre Erwerbstätigkeit. Aus diesem Grund möchten viele Väter ihre Ernährer-Funktion innerhalb der Familie nicht ablegen, sondern sie um die „weiblichen Komponenten“ der Fürsorge- und Erziehungsarbeit erweitern. Befürchtete Karriereeinbußen sorgen für ein zurückstellen des Vaterschafts-Ideals. Nicht vorhandene Vorbilder in den Unternehmen und eine nur unzureichend gelebte Unternehmenskultur verstärken ihre Ängste. Dessen sind sich auch viele der interviewten Personalverantwortlichen bewusst.

2. **Wenngleich vermehrt ein Paradigmenwechsel der sich wandelnden Vaterrolle wahrgenommen werden kann, nehmen die Väter ihre neue Rolle dennoch nur sehr zaghaft ein. Gründe hierfür können vieler Natur sein. Zum einen gewisse Ängste vor Karriereeinbußen und/oder zum anderen das Fehlen von Vorbildern und die nur unzureichend gelebte Unternehmenskultur.**

Ankerbeispiele:

„Wobei man aber auch bei der Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens sieht, dass die Väter sich nur sehr zaghaft in dieses neue Rollenmodell einlassen. Im ersten Jahr nach Verabschiedung des Elterngeldgesetzes war es nur ein einziger Vater, der die Elternzeit in Anspruch genommen hat. Also es wurde nicht sofort euphorisch angenommen. Absolut nicht. Das hat auch hier bei unseren Vätern erst einmal Klick machen müssen.“ IP2, Z20–26

„Aber ich nehme es so wahr, dass viele Väter tatsächlich Angst vor Karriereeinbußen haben, wenn sie in Elternzeit gehen.“ IP5, Z97–98

„Viele Väter haben Angst vor einem Karriereknick im Unternehmen. Väter haben aber mit Sicherheit noch an vielen anderen Ecken Angst. Zum Beispiel, dass die Rolle, die sie sich ausgesucht haben nicht überall akzeptiert wird.“ IP6, Z36–39

„Die Führungskräfte müssen einfach eine Vorbildfunktion übernehmen. Denn nur, wenn es richtig und gut vorgelebt wird, hat man als Arbeitnehmer, speziell als Vater, die notwendige Sicherheit und auch den Mut, um sich mehr in der Familie zu engagieren und dementsprechend die Arbeit etwas zu reduzieren und keine 45 Stunden pro Woche mehr zu arbeiten.“ IP1, Z55–59

3. Aussage:

Dieser Rollenwandel des Mannes ist unter anderem eine Folge der modernen Frauenrolle. Die Mutterrolle ist nur eine begrenzte Phase in dem weiblichen Lebenslauf. Die Mutter ausschließlich als Erzieherin der Kinder zu betrachten wäre genauso einseitig wie den Mann allein als Familiennährer zu sehen. Erwerbstätigkeit ist für Frauen wie Männer gleichermaßen wichtig. Aus diesem Grund sind auch besonders die Frauen, vorausgesetzt sie handeln nicht als „maternal gatekeeper“, Antreiber einer aktiven Vaterschaft. Besonders für junge Dual-Career-Couples der Generation Y ist eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit angestrebtes Ideal.

- 3. Doch auch das sich wandelnde Rollenbild der Frauen treibt den Rollenwandel der Väter voran. Die Erwerbsbiografien junger Frauen und Männer nähern sich immer weiter an. Heute ist die Erwerbstätigkeit für Frauen ebenso relevant wie für Männer. Frauen sehen sich nicht mehr alleine in der Verantwortung der Erziehungs- und Hausarbeit und stellen gewisse Forderungen an ihre Partner. Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft sind unerlässlich und demnach ein nicht zu unterschätzender Antreiber für den Wandel der Vaterrolle.**

Ankerbeispiele:

„Immer mehr Frauen kommen in Führungspositionen, wollen Karriere machen, aber trotzdem Kinder bekommen. Natürlich muss dann der Mann, wenn er auch Kinder will, der Frau den Rücken freihalten. Eine Karriere der Partnerin ist nach der Geburt des Kindes nur dann möglich, wenn der Mann mitzieht.“ IP3, Z61–64

„Es ist einmal das Zulassen von Seiten der Partnerin, auf der anderen Seite ist es aber schlichtweg deshalb, weil eine moderne Frau heutzutage arbeiten möchte.“ IP4, Z35–37

„Der zweite Aspekt ist der, dass die Frauen heutzutage sehr gut ausgebildet sind und es nicht mehr einsehen, dass sie für die Elternzeit alleine zuständig sind. Die Frauen haben heutzutage einfach eine gewisse Anspruchshaltung an die Väter und kommunizieren diese auch.“ IP5, Z8–11

„Es gibt immer mehr Frauen in Führungspositionen. Frauen wollen nach der Geburt des Kindes wieder der Erwerbstätigkeit nachgehen und viele Männer sind an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert. Das hängt schlussendlich mit den Bildungsabschlüssen zusammen, die sich komplett angenähert haben.“ IP6, Z12–16

4. Aussage:

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist besonders für junge Karrierepaare von zunehmender Bedeutung. Nur die wenigsten Väter sind mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden. Die Mehrheit aller Väter empfindet das Engagement seitens der Arbeitgeber als nicht befriedigend (s. Kapitel 3.2).

Eine beharrliche Präsenzkultur erschwert flexibles Arbeiten und damit eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Vor allem auch eine nur unzureichend ausgebauten Infrastruktur erschweren jungen Paaren häufig das Ausleben einer gleichberechtigten Partnerschaft. Im Vergleich zu skandinavischen Ländern ist diesbezüglich der Aufholbedarf Deutschlands am größten. Wenngleich mit Blick auf diese ebenfalls Auf-

holbedarf in Sachen Lohngerechtigkeit besteht. Auch zwei der sechs Interviewpartner sehen noch immer große Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der „neuen Väter“.

4. Eine unzureichend ausgebauten Infrastruktur der Kinderbetreuung, die Gender-Pay-Gap sowie letztlich eine beharrliche Präsenzkultur in den Unternehmen stellen ebenfalls Hindernisse einer aktiven Vaterschaft dar.

„Meiner Meinung nach gibt es derzeit 3 größere Hindernisse. Das ist zum einen die Pay-Gap, dann ist es die aktuell vorherrschende Kultur in den Unternehmen (...) und zum dritten müsste ein weiterer Ausbau staatlicher Maßnahmen hinsichtlich Familienarbeitszeit und Unterstützung der Teilzeitarbeit nach der Elternzeit passieren. Ich glaube auch eine große, wenn nicht die größte Problematik besteht darin, dass das klassische Bild eines Arbeitsalltags noch häufig die 40-Stunden-Woche ist. Und diese in den Chefetagen auch noch überwiegend gelebt wird.“ IP1, Z36-44

„Die Betreuungszeiten sind schlecht. Sie stimmen nicht mit den Arbeitszeiten überein. Wenn man mal eine Stunde länger arbeiten muss, bekommt man sofort Panik, da die Kita pünktlich schließt. Das Thema der Betreuung am Wochenende gibt es gar nicht.“ IP2, Z76-79

Kategorie 2: Unternehmen

5. Aussage:

Kapitel 3.2 zeigte die veränderte Einstellung der „neuen Väter“ zu der Erwerbstätigkeit. Flexible Arbeits(zeit)modelle und Angebote für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für die „neuen Väter“ ein wichtiger Faktor bei der Arbeitgeberwahl. Die Kenntnis hierüber sorgt für eine zunehmende Thematisierung einer Familienfreundlichkeit, im engeren Sinne, Väterfreundlichkeit in deutschen Unternehmen. Um zu Zeiten des stetig ansteigenden Fachkräftemangels die benötigten, gut qualifizierten Mitarbeiter für sich gewinnen zu können, bedarf es einer Fokuserweiterung auf die Väter. Nur wer sich heutzutage in Sachen Familienfreundlichkeit gut positionieren kann, kann Fluktuation vermeiden,

Mitarbeiter motivieren und langfristig an das Unternehmen binden. Dies belegt auch die folgende These:

5. Eine zunehmende Thematisierung der „neuen Väter“ ist nicht zuletzt auf einen anwachsenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Die neu verabschiedeten Gesetze des Bundeselterngeldes, sowie die Motivation die Mitarbeiter zu binden, Fluktuation zu verringern und letztlich eine hohe Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer fordern zu können, führen zu einer zunehmenden Anerkennung notwendiger familienfreundlicher Maßnahmen für eine verbesserte Familienvereinbarkeit im Beruf für die „neuen Väter“.

Ankerbeispiele:

„Es war so, dass wir uns eigentlich generell überlegt haben, wie wir die Mitarbeiterbindung erhöhen können und die Fluktuation verringern können. Und wie wir unseren Mitarbeitern, auch den Vätern, eine hohe Leistungsbereitschaft abfordern können. Denn das Problem bei uns in der Branche ist ja auch ganz klar der Fachkräftemangel.“ IP2, Z42–45

„Die geänderte gesellschaftliche Ausgangslage ist auch in unserem Unternehmen spürbar. (...) Und die Väter sind vor allem mit Einführung des Elterngeldes und der damit verbundenen zwei Partnermonate im Jahr 2007 in den Fokus gerückt.“ IP1, Z109–110,116–117

„Meiner Meinung nach ist der Hauptgrund die Motivation von Mitarbeiter. Es hängt aber natürlich auch viel damit zusammen, dass man Ausfälle vermeiden möchte. Man möchte natürlich nicht, dass ein Mitarbeiter die Firma verlässt, weil man ihm zu wenig Unterstützungsangebote macht.“ IP6, Z69–72

„Bezogen auf Elternzeit und Elterngeld haben wir uns natürlich aufgrund der verabschiedeten Gesetze mit dieser Thematik befasst. Aber

„es hat auch einfach ein Wandel unter den jungen Menschen stattgefunden.“ IP5, Z169–171

6. Aussage:

Unternehmen bieten zunehmend flexible Arbeits(zeit)modelle, mit Blick auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, an. Nachfolgende These beinhaltet einige familienfreundliche Maßnahmen.

6. Individuelle Teilzeit-Modelle, Home-Office-Angebote, Betriebs-eigene Kita, Eltern-Kind-Büros und Ferienbetreuung werden unter anderem den „neuen Vätern“ angeboten.

Ankerbeispiele:

„Wir haben zunächst eine betriebseigene Kindertagesstätte, direkt am Campus. Wir haben Eltern-Kind-Büros. Wir decken die 6 Wochen Sommerferien mit unseren Kids-Camps ab. Mittlerweile finden diese auch eine Woche lang in den Pfingstferien statt. Wir bieten Familienevents an, wir haben eine Home-Office-Regelung und mittlerweile bieten wir auch, innerhalb unseres Betriebssportprogramms extra auf Familien zugeschnittenes Programm an. Da werden 2 verschiedene Sportprogramme angeboten. Das eine ist zugeschnitten für Mütter in Elternzeit und das anderen ist passend für Väter mit ihren Kindern. Das findet dann gemeinsam an den Wochenenden statt. Wir haben auch innerhalb dieses Betriebssportprogramm Angebote zu Wochenendunternehmungen und Trips für Familien. Wir haben unseren Fokus schon sehr deutlich auf Familienfreundlichkeit gelegt. Und es ist schön zu sehen, dass nun auch immer mehr Väter unsere Angebote annehmen und auch speziell nachfragen.“ IP1, Z92–104

„Wir erarbeiten individuelle Teilzeit-Modelle, also wenn beispielsweise ein Vater hauptsächlich in der Verwaltung arbeitet und Mittwoch einen Home-Office Tag machen möchte und Freitag frei, dann wird sowas auch erarbeitet.“ IP2, Z108–110

„Wir haben einen betriebsinternen Kindergarten mit Öffnungszeiten von 6–18 Uhr für die Kollegen in der Schichtarbeit.“ IP3, Z97–98

„Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, und man muss auch niedrigschwellige Angebote machen können. Bei uns wäre ein Beispiel hierfür das Elterncafé. Ein Café, wo die Eltern sich kennenlernen und austauschen können. Es ist auch ganz wichtig, dass man mit sog. Role-Models arbeitet. Speziell bei uns ist das der ‚Vater des Monats‘. Ich denke das ist etwas, was man auf jeden Fall immer tragen kann. Dann zählt für mich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik auch, dass man auch, vorausgesetzt die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen sind gegeben, die Kinder mal mit zur Arbeit bringen kann. Also es sollten Familienbüros beziehungsweise Eltern-Kind-Büros vorhanden sein. Wir haben dafür zum Beispiel Eltern-Kind-Räume, zum Teil mit PC's und Spielsachen ausgestattet. Aber wir haben mittlerweile auch mehrere ‚mobile Kinderzimmer‘ auf dem ██████████. Das ist eine ganz schicke Geschichte. Das nennt sich Kidsbox. Ein großer geschreinerter Kasten, den man rollen und aufklappen kann. Da sind dann für 0 bis ungefähr 10/12 Jahren verschiedene Sachen drin, um Kinder zu beschäftigen. Es ist ein Schreibtisch vorhanden, ein Bett, eine Wickelkommode und noch einiges mehr. Auch so etwas gehört zu einer familienfreundlichen Politik. Ich muss auch für Notfälle was in der Hand haben. Bei uns ist das eben die Kurzzeitbetreuung ██████████, die auch schon mehrfach ausgezeichnet wurde, weil es eben so ein tolles Programm ist.“ IP4, Z107–124

„Zudem bieten wir auch die Pflegezeit an und die Familienpflegezeit. Nehmen wir mal an ein Kind wäre außerhalb der Elternzeit krank, und zwar langfristig krank, und der Mitarbeiter wird jetzt beispielsweise für ein halbes Jahr nicht vollzeitig arbeiten können, dann hat er die Möglichkeit seine Stunden zu reduzieren, sein Entgelt wird aber nur um 20 % abgesenkt, das heißt er bekommt 80 % dessen was er die ganze Zeit bekommen hat, auch wenn er nur die Hälfte arbeitet. Und wenn diese Pflegezeit dann vorbei ist, da kann natürlich auch an Stelle des Kindes, die Mutter oder der Vater des Mitarbeiters erkrankt sein, dann arbeitet der Mitarbeiter wieder voll und bekommt solange bis dieser Diffe-

renzbetrag, den er in der Pflegezeit zu viel erhalten hat kompensiert ist, einfach einen Abzug. An einem Beispiel verdeutlicht würde das heißen, er arbeitet zwar 35 Stunden in der Woche, bekommt aber nur 30 Stunden bezahlt, weil er vorher 30 Stunden bezahlt bekommen hat, aber nur 15 Stunden gearbeitet hat.“ IP5, Z123–135

„Dann gehört alles dazu was zu dem Thema „Betrieblich geförderte Kinderbetreuung“ gehört. Aber auch viele Projekte um Väter in der Entscheidung zu unterstützen gehören dazu. Also rund um das Thema „Väter“ müssen klare Signale seitens des Unternehmens gesendet werden. Man muss es also unterstützen, wenn Männer in Teilzeit arbeiten oder in Elternzeit gehen wollen.“ IP6, Z92–96

7. Aussage:

Aktive Vaterschaft hat einen wirtschaftlichen Nutzen. Dies brachte der Väterreport 2016 des BMFSJ zu Tage. Neben einem Nutzen für den Vater selbst, die Partnerin und das Kind, profitieren auch Unternehmen von einer aktiven Vaterschaft. Mitarbeiterbindung- und Motivation, geringe Fehlzeiten sowie letztlich eine höhere Produktivität aufgrund einer hohen Zufriedenheit der Väter mit ihrem Arbeitgeber stellen letztlich einen Gewinn für Unternehmen dar. Die folgende These bestätigt diese Aussage.

- 7. Unternehmen erkennen Familienfreundlichkeit zunehmend als Standort- und Wettbewerbsfaktor an. Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen gehen, neben dem finanziellen Aspekt, vor allem zu Lasten der Flexibilität der Unternehmen. Der Gewinn familienfreundlicher und speziell väterfreundlicher Maßnahmen wird vor allem in einer gesteigerten Motivation, Zufriedenheit, einem guten Betriebsklima und auch in einer gesteigerten Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiter sichtbar. Sodass letztlich von einer Win-Win-Situation gesprochen werden kann.**

Ankerbeispiele:

„Also im Grunde kann man nur von einer Win-Win-Situation sprechen. Die Leute, die ihren Einsatz für uns geben und dann auch etwas zurückbekommen, arbeiten im zweiten Schritt wieder doppelt so gerne und doppelt so viel. Ich denke, dass zufriedene Mitarbeiter auch einfach die produktiveren und effizienteren sind. Wenn man von seinem Arbeitgeber Unterstützung erfährt und sich darüber bewusst ist, dass das eigentlich nicht selbstverständlich ist, dann gibt man auch gerne und viel zurück. Also ich bin der Meinung, dass der Nutzen am Ende definitiv der größere ist. Es ist natürlich auch ein großer Aufwand das alles so zu strukturieren und Flexibilität hat auch immer wahnsinnig viel mit Abstimmung zu tun, aber grundsätzlich denke ich ist es am Ende eine Win-Win-Situation.“ IP2, Z164–173

„Und zum Schluss sind die Mitarbeiter auch schlichtweg dankbarer. So wie man den Mitarbeiter bei der Familienvereinbarkeit im Beruf unterstützt, so gerne und gut nimmt er auch seine beruflichen Aufgaben wahr.“ IP1, Z145–148

„Ich bin der Meinung, dass solche Strategien einfach bedarfsorientiert angewendet werden müssen. Es sollte sich schon an einer Kosten-Nutzen-Analyse orientieren. Wenn ich weiß, dass sich ein super Mitarbeiter in einer Schlüsselposition Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünscht, dann werde ich auch alles daran setzen ihn zu unterstützen. Weil wenn ich weiß, dass er einen sehr guten Job macht, dass sich die Investitionen lohnen werden, ich ihn langfristig im Unternehmen halten kann und er gerne und auch motiviert in unserem Unternehmen arbeitet, dann investiere ich gerne. Es ist ein Geben und Nehmen.“ IP3, Z107–115

„Die Frage nach den Kosten ist eine sehr schwierige Frage. Aber es sind keine Peanuts. Es ist schon ein ordentlicher Posten, mit Sicherheit. Aber der Return ist glaube ich ein sehr wichtiger und sehr guter. Weil ich durch diese Maßnahmen, bzw. das Geld, das ich ausgebe, Mitarbeiter habe, die

nicht wechseln und weniger ausfallen. Zudem habe ich ein gutes Betriebsklima. Und das sind eben solche weichen Faktoren, von denen man mittlerweile weiß, dass sie auch sehr wichtig sind und dass sie sich vor allem auch in barer Münze auszahlen. Insofern ist jede Investition, die ich in diesem Bereich tätige, eine Investition, die sich lohnt.“ IP4, Z165–171

„Was es aber das Unternehmen kostet ist Flexibilität. Wenn ein Teil meiner Belegschaft mobil arbeitet und man einen bestimmten Mitarbeiter benötigt, dann muss man flexibel reagieren und umstellen können.“ IP5, Z219–222

„Was man dadurch gewinnt sind wieder die Parameter, die ich bereits erwähnt habe. Das sind Motivation, Vermeidung von Ausfällen, das Thema Arbeitgeberattraktivität, das ist das Thema der Reputation und so weiter und so fort. Bis hin zum Thema der Nachhaltigkeit.“ IP6, Z119–122

Kategorie 3: Familienkompetenzen

8. Aussage:

„Das im Beruf erforderliche Durchsetzungsvermögen wird durch das in der Erziehung notwendige Einfühlungsvermögen ergänzt. Ebenso wird die Selbstbehauptung durch Rücksichtnahme relativiert. An die Stelle des sturen ‚Abschaltens‘ tritt häufiger das Mitgefühl. Und der Hektik im Berufsleben steht eine unverzichtbare Voraussetzung für jegliche Erziehungsbemühungen gegenüber: die Einübung von Geduld.“²²³

Eltern lernen von ihren Kindern. Es können Fähigkeiten entwickelt oder erweitert werden, welche in einem Unternehmen gewinnbringend verwertet werden können. Eigene Bedürfnisse, Ziele und Termine müssen während der Elternzeit stets mit jenen der Kinder abgeglichen werden. Väter fördern ihre Kinder, lernen es Kompromisse zu schließen, diskutieren Regeln und setzen Grenzen. „Die OECD sieht die Gründe in einer erhöhten Motivation und einem erhöhten Commitment. Zudem wird ein Ausstieg der Mütter vermieden und dadurch bleiben Humankapital-

²²³ Ruth Martin 1979, in: Heinz Walter 2012, Väter – bis hierhin. Und wie weiter?, S. 685

investitionen erhalten.“²²⁴ In Unternehmen werden diese Kompetenzen zunehmend anerkannt, wenngleich sie diesen aufgrund fehlender Messbarkeit häufig skeptisch gegenüberstehen. Die geteilte Meinung hierüber verdeutlicht folgende These.

8. **Väter können während der Elternzeit Kompetenz erwerben, die gewinnbringend in einem Unternehmen verwertet werden können. Besonders in den Bereichen Organisationsfähigkeit, Stressbewältigung und Flexibilität. Vielfach werden diese Kompetenzen anerkannt, wenngleich man ihnen mit Skepsis gegenübersteht.**

Ankerbeispiele:

„Absolut, absolut gibt es diese Kompetenzen. Da wäre zunächst einmal das Multitasking zu nennen, das man ganz klar in einer Familie lernt und auch mit in den Arbeitsalltag bringt. Planung ist wichtig. Die brauche ich in beiden Bereichen, also sowohl in der Familie als auch im Beruf. Ganz wichtig ist zudem auch das Lösen von Konflikten. Davon kann auch die Firma ganz viel profitieren, gerade in gemischten Teams. Zu erwähnen sind selbstverständlich auch die soziale Komponente wie auch die emotionale Komponente. Das schließt sich wieder an den Stichpunkt gutes Arbeitsklima im Unternehmen. Das ist wichtig. Und nicht zu vergessen ist darüber hinaus, dass man durch die Erziehung eines Kindes auch ganz viel Sensibilität dafür bekommt, welche Bedürfnisse andere Menschen haben. Meiner Meinung nach wird man ein Stück weit empathischer.“ IP4, Z244–253

„Absolut. An erster Stelle zunächst einmal die Entwicklung bzw. der Ausbau von Empathie und sozialem Verhalten. Dann ist es so, dass mit Kindern häufig kein routinierter Plan von A bis F funktioniert. Man muss oft Umwege gehen und ich denke, dass das in der Berufswelt oft sehr hilft. (...) Eine Kompetenzerweiterung liegt ganz klar vor allen Dingen

224 OECD 2007, in ebd., S. 647

„auch im Time-Management und in den sozialen Kompetenzen.“ IP5, Z291–294,295–297

„Ja das glaube ich schon. Nicht in dem Maße wie es so oft beschrieben wird, aber da gibt es natürlich Dinge, die man mit Blick auf Organisation, auf Empathie, auf Seitenwechsel, das heißt die Fähigkeit, dass man sich in eine andere Person hineinversetzen kann., erweitern und ausbauen kann. Das sind eine Reihe von Dingen, die man allerdings nicht messen kann. (...) Der gesunde Menschenverstand sagt da viel dazu, aber es ist schwer das zu messen.“ IP6, Z147–151, 153–154

„Zum einen wäre da natürlich vor allen Dingen eine gesteigerte Stressresistenz, eventuell ist man auch empathischer und hat eine größere Flexibilität. (...) Aktuell ist man aber noch nicht so weit, als dass diese Kompetenzen auch tatsächlich anerkannt werden.“ IP1, Z135–137, 139–140

„Zum Teil. Ich glaube man kann das nicht wirklich vergleichen. Also ich glaube eigentlich nicht, dass Männer da zusätzliche Kompetenzen erwerben. Ich bin der Meinung, dass das einzige was man als Vater erwirbt, zu sehen ist, was zuhause alles anfällt. Also ich könnte das so nicht unterschreiben, dass die Väter zusätzliche Kompetenzen erwerben.“ IP2, Z179–183

„Das Einzige was ich mir vorstellen könnte, wäre wohl die Organisationsfähigkeit. Aber ich glaube nicht, dass diese Kompetenzen viel Aussagekraft haben.“ IP3, Z138–139

Kategorie 4: Generation Y

9. Aussage:

Junge Paare der Generation Y leben zunehmend in einer Dual-Career-Couple Konstellation, sodass sich die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Generation im Vergleich zu älteren Generationen deutlich erhöht. Unternehmen müssen diesbezüglich besonders mit Blick auf den anwachsenden Fachkräftemangel ein hohes Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen zur Verfügung stellen. Junge Paare

dieser Generation zeigen zudem eine höhere Fluktuationsneigung. Entsprechen die Angebote der Arbeitgeber nicht den eigenen Vorstellungen, so ist man eher bereit den Arbeitgeber zu wechseln als dies bei älteren Generationen der Fall war. Die Loyalität einem einzigen Arbeitgeber gegenüber nimmt ab.

9. **Es werden neue Anforderungen und Ansprüche an Arbeitgeber formuliert, auf welche Unternehmen zu Zeiten des Fachkräftemangels mit einer verbesserten Flexibilität und Work-Life-Balance antworten müssen.**

Ankerbeispiele:

„Die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten und auch Auszeiten in regelmäßigen Abständen (Sabbaticals) wird deutlich zunehmen. Erste Tendenzen sehen wir bereits. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, bedeutet dies für die Personalarbeit, dass wir uns auf diese Themen fokussieren müssen, um Initiativen und Programme zu entwickeln, die diesem Bedarf gerecht werden.“ IP1, Z166–170

„Man muss bei dieser Generation auch ein bisschen neu denken, was Familie und Leben betrifft. Da gibt es ja auch eine ganze Menge neuer Begriffe, wie Work-Life-Balance und Work-Family-Balance. Da passt glaube ich auch noch eine ganz viel. Die Arbeitgeber müssen sich definitiv besser aufstellen, was Flexibilität und mobiles Arbeiten betrifft. Das ist meine persönliche Einschätzung. Diese Generation möchte viel mehr Familienleben als die vorangegangenen Generationen. Da muss man jetzt schon ordentlich was bieten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ IP2, Z209–216

„Ich muss zu Zeiten des Fachkräftemangels vor allem für diese Generation ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ich muss werben. Zunächst einmal mit meinen Produkten, mit meiner Marke, aber dann eben auch mit den Rahmenbedingungen. Unter anderem ist da auch das Thema der Familienfreundlichkeit ein sehr wichtiges. (...) Und was bei dieser Gene-

ration vermutlich auch anders ist oder was als anders wahrgenommen wird ist, dass hier eine größere Mobilität vorhanden ist. Und zwar die von einem Arbeitgeber zum anderen. (...) ich glaube die Bereitschaft zu einem ‚besseren‘ Arbeitgeber zu wechseln ist bei dieser Generation weit größer als bei älteren Generationen.“ IP4, Z296–299, 300–302, 303–304

„Es sind Mitarbeiter, mit einem sehr guten Selbstvertrauen, weil sie wissen, dass sie sehr gut ausgebildet sind und sie wissen, dass wir einen Fachkräftemangel haben.“ IP5, Z327–329

„Heute bekommt ja nur was zustande, wenn man Leute laufen lässt und ihre Ideen berücksichtigt. Stichwort Diversity-Management. Das ist ein gutes Beispiel dafür. Aber zu guten Ergebnissen kommt man heute nicht mehr indem man Jemandem diktiert was er genau zu tun hat. Und das gilt für alle, nicht nur für die Generation Y. Also das Arbeitsleben dreht sich. Und damit die Anforderungen und damit die Menschen. Ich glaube nicht, dass es spezielle Maßnahmen für die Generation Y geben muss.“ IP6, Z197–207

Kategorie 5: Sonstiges

10. Aussage:

Es herrscht eine nicht unbedeutliche Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten der neuen Väter. Eine aktive Vaterschaft wird angestrebt, jedoch nur in Maßen ausgelebt. Zahlreiche Gründe hierfür wurden im theoretischen Teil dieser Arbeit erarbeitet. Um eine Einschätzung darüber bekommen zu können inwiefern dies tatsächlich der Fall ist, wurde sich der sog. Likert-Skala bedient und in die empirische Untersuchung eingebaut.²²⁵

10. Wenngleich familienfreundliche Angebote zunehmend speziell an Väter gerichtet werden, so werden sie vergleichsweise wenig angenommen. Dies verdeutlichen die beiden nachstehenden Abbildungen.

²²⁵ Bundesverband der Personalmanager (BPM), nach: https://www.bpm.de/sites/default/files/zentrale_ergebnisse_bpm_befragung_vaeterorientierung.pdf (Zugriff: 04.04.2017, 17:28 Uhr)

„Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.“

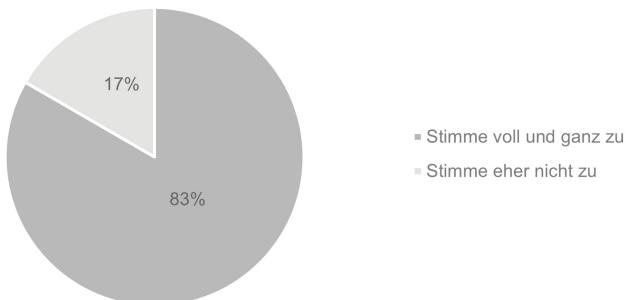


Abbildung 11: Einschätzung der Personalverantwortlichen bzgl. der speziellen Ansprache der Väter (eigene Darstellung)

"Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt."

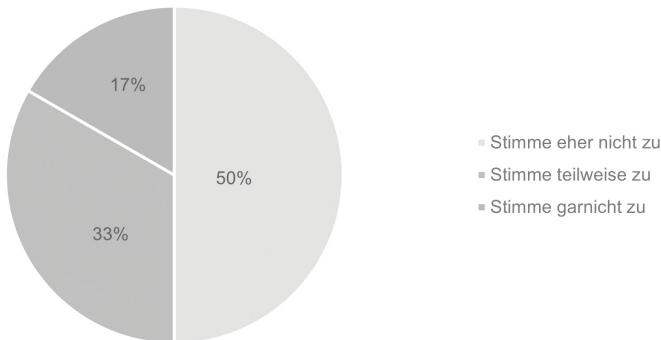


Abbildung 12: Einschätzung der Personalverantwortlichen bzgl. der Annahme der angebotenen Maßnahmen durch die Väter (eigene Darstellung)

11. Aussage:

Veraltete Wirtschaftsstrukturen und eine, auf das ehemals traditionelle Familienmodell der Alleinernährer-Ehe ausgerichtete Steuersystem, hindern egalitäre Rollenaufteilungen. Aufgrund von Pragmatismus schließen sich tradierte Rollenbilder in die ehemals gleichgeschlechtliche Partnerschaft. Das Ausmaß dieser traditionellen Industriestrukturen und der politischen Fehlanreize wird mit Blick auf den Traditionalisierungseffekt bei skandinavischen Paaren deutlich. Dies belegt die nachstehende These.

11. Zudem lässt sich das Phänomen beachten, dass junge Karrierepaare, vor allen Dingen aus skandinavischen Ländern, in Deutschland traditionellere Rollen einnehmen.

Ankerbeispiele:

„Bei uns gibt es ein Phänomen auf was ich sie gerne noch aufmerksam machen möchte. Ich weiß nicht, ob es das in Unternehmen generell überhaupt gibt, aber bei uns gibt es zunehmend das sogenannte Dual-Career-Couple-Phänomen. Und das ist etwas, dass viele neue Chancen bietet aber auch viele neue Herausforderungen. Dort beobachtet man, dass wenn ein Karrierepaar aus einem Land kommt, in dem der Unterschied zwischen Männer- und Frauenkarriere-/verdienst nicht so groß ist, diese in Deutschland häufig wieder in klassische Rollenmuster verfallen. Bedeutet, die gut qualifizierte Frau zieht mit und nimmt dann entweder einen Job an, der nicht ganz ihrer Qualifikation entspricht oder fällt in irgendeiner anderen Weise in das traditionelle Rollenmuster zurück. Das ist die eine Seite. Und die andere Seite ist aber die, dass es auch ganz interessante Effekte gibt zur Vaterrolle beziehungsweise zur Männerrolle. So haben wir auch Paare, bei denen die Frau eine Professorenstelle bekommen hat, ihren Partner mitbringt und da wird es auch immer ganz spannend, welche Rolle er einnimmt. Das haben wir in letzter Zeit häufig beobachten können, vor allem bei den jungen Menschen, die der Generation Y angehören.“ IP4, Z333–346

6.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Wie sich in der empirischen Untersuchung gezeigt hat, lassen sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in den Ansichten der sechs interviewten Personalverantwortlichen finden. Nachfolgend sollen diese noch einmal zusammengefasst werden.

Gemeinsamkeiten

Gemeinsamkeiten lassen sich sowohl in den grundsätzlichen Einstellungen zu den „neuen Vätern“, den Ursachen für eine zunehmende Thematisierung dieser und den personalpolitischen Umsetzungsmaßnahmen finden.

Alle Interviewpartner gaben an einen Paradigmenwechsel bzgl. der „neuen Väter“ in ihrem Unternehmen wahrzunehmen, da sich in allen interviewten Unternehmen ein Anstieg der Elternzeit-Väter wahrnehmen lässt. Ferner zeichnet sich aber in jedem Unternehmen ein bislang nur zaghafter Rollenwandel der Väter ab. Gründe bzw. Motive für ein zunehmendes Annehmen des Themas „Neue Väter“ sind ausnahmslos bei allen Interviewpartner Folgende:

- Mitarbeitermotivation und Förderung der Leistungsbereitschaft
- Mitarbeiterbindung mit Blick auf den Fachkräftemangel
- Verringerung der Fluktuation
- Neu verabschiedete Gesetze zum Bundeselterngeld
- Wettbewerbsvorteil / Gutes Employer Branding

Weitere Gemeinsamkeiten lassen sich teilweise in den Umsetzungsstrategien finden. Alle Interviewpartner bieten grundsätzlich flexible Arbeits(zeit) modelle an. Nachfolgende Abbildung 13 ermöglicht einen Überblick über die einzelnen Modelle, unter Berücksichtigung der Häufigkeit.

Auswertung der Interviewergebnisse

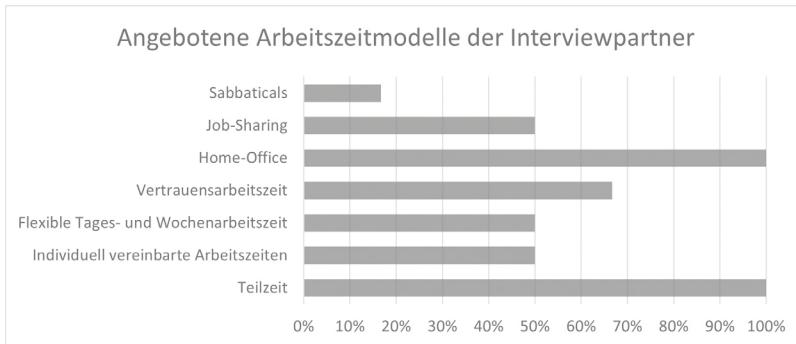


Abbildung 13: Angebotene Arbeitszeitmodelle der Interviewpartner
(eigene Darstellung)

Alle Interviewpartner bieten Teilzeitmodelle und Home-Office an. Eine Vertrauensarbeitszeit bieten 65 % der befragten Unternehmen an. Die Hälfte der Unternehmen bieten das Modell des Job-Sharings, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit und individuell vereinbarte Arbeitszeiten an.

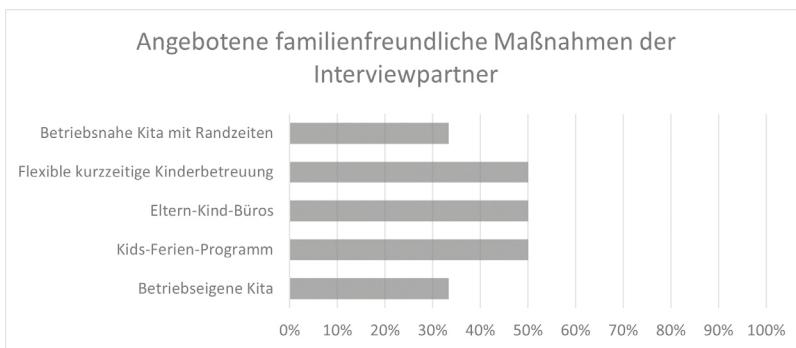


Abbildung 14: Angebotene familienfreundliche Maßnahmen der Interviewpartner
(eigene Darstellung)

Obige Abbildungen verdeutlichen, dass mehrheitlich flexible Arbeitszeitmodelle, als konkrete Maßnahmen zur gezielten Unterstützung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, angeboten werden. Dabei muss angemerkt werden, dass Abbildung 13 lediglich jene Maßnahmen

aufführt, welche von mehreren Interviewpartnern angeboten werden. Einigkeit der Interviewpartner herrscht letztlich auch über die Relation von Kosten und Nutzen der angebotenen Maßnahmen. Alle Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass der Nutzen und Vorteil dieser Maßnahmen die Kosten zumindest deckt, sodass schlussendlich von einer Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesprochen werden kann. Über die monetären Kosten konnte keiner der Interviewpartner eine Aussage treffen, den Nutzen sah man allerdings übereinstimmend in einer erhöhten Mitarbeitermotivation, daraus folgend ein erhöhtes Commitment, und eine verbesserte Mitarbeitergewinnung und Bindung. Bezuglich der im Familienalltag erwerbbaren Kompetenzen, sog. Familienkompetenzen, herrscht zwar grundsätzliche Einigkeit darüber, dass es sie gewisser Maßen gibt, gleichzeitig wird mehrheitlich die Meinung vertreten, dass es bis zu einer vollständigen Anerkennung dieser Kompetenzen noch ein steiniger Weg ist. Lediglich Interviewpartner 2 ist der Meinung, dass Väter in der Elternzeit keine zusätzlichen Kompetenzen erwerben.

Unterschiede

Unterschiede lassen sich zum einen in den angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen finden, vor allem aber auch in den Ansichten und Meinungen der Interviewpartner zu den Themen „Familienkompetenzen“ und „Generation Y“.

Bezuglich familienfreundlicher Umsetzungsstrategien stach Interviewpartner 4 deutlich heraus. Neben Angebote zur Arbeitszeitflexibilisierung wird sich vor allem mit Blick auf den Arbeitsalltag vorbildlich aufgestellt. Eine flexibilisierte Kurzzeitbetreuung in Form einer Babysitting-Börse, sog. „Mobile Kinderzimmer“ wenn eine Betreuung des Kindes nicht sichergestellt werden kann, ein Elterncafé zum Austausch der Väter (und Mütter) untereinander, das Arbeiten mit sog. „Role-Models“, also dem Vater des Monats und angebotene Väterworkshops sorgen für eine gezielte und individuelle Ansprache der „neuen Väter“ (s. Abb. 15).



Abbildung 15: Angebotene familienfreundliche Maßnahmen IP4
(eigene Darstellung)

Die Geister scheiden sich ebenfalls bei dem Thema der Generation Y. Während einige der Interviewpartner die Meinung vertreten, dass mit Eintritt dieser Generation in das Erwerbsleben eine erhöhte Anforderung an die Personalarbeit einhergeht, so sieht ein anderer Teil der Interviewpartner nicht allein die Generation Y als Auslöser für erhöhte Anforderungen hinsichtlich der Personalarbeit, sondern eine Veränderung des ganzen Erwerbslebens.²²⁶

Alles in allem zeigt sich jedoch, dass sich die sechs interviewten Unternehmen bereits auf dem richtigen Weg befinden. Wenngleich von einer „Väterfreundlichkeit“ bereits noch nicht gesprochen werden kann, so ist dennoch ein zunehmendes „Väterbewusstsein“ spürbar. Sie nehmen sich der Thematik zunehmend an und sind sich über einen notwendigen Weiterausbau dieser Maßnahmen in Zukunft bewusst. Es bleibt abzuwarten was in den nächsten Jahren tatsächlich umgesetzt wird. Mit Blick auf die

²²⁶ vgl. IP 6, S. 71 ebd.

Zukunft sollen im Anschluss einige Handlungsempfehlungen für Unternehmen ausgesprochen werden.

6.3 Handlungsempfehlungen

In Kapitel 4 dieser Arbeit wurden bereits notwendige politische Rahmenbedingungen für eine aktive Vaterschaft beschrieben. Nachfolgend sollen auf Grundlage des theoretischen Rahmens, den Ergebnissen der empirischen Untersuchung sowie den eigenen Überlegungen der Autorin, einige Handlungsempfehlungen für mehr Väterfreundlichkeit in Unternehmen ausgesprochen werden. Dabei soll nicht ein „idealer“ Weg aufgezeigt werden, sondern mit Blick auf die individuellen „neuen Väter“, verschiedene Möglichkeiten skizziert werden. Hans-Georg Nelles definierte in seinem unveröffentlichten Manuskript „Dimensionen väterbewussten Handelns in Unternehmen“ „Sechs Dimensionen unternehmerischen Handelns“²²⁷: *Achtsamkeit, Wertschätzung, Kommunikation, Arbeitszeiten, Führung, Gelebte Praxis*.

Aufgrund guter Anwendungsmöglichkeiten mit ausreichend Spielraum werden diese als Ansatzpunkte zu Grunde gelegt.

1. Achtsamkeit

Den neuen Vätern muss eine besondere Form der Aufmerksamkeit entgegengebracht werden. Ein erster Schritt in Richtung einer guten Väterfreundlichkeit ist das Bewusstsein und die Kenntnis darüber wer überhaupt Vater ist. Die empirische Untersuchung hat gezeigt, dass in keinem der interviewten Unternehmen der Väteranteil bekannt war (s. Anhang 3). Um Väter gezielt in Unternehmen ansprechen zu können und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen zu können, bedarf es jedoch der Kenntnis hierüber.

Vorausgesetzt die Väter sind bekannt, so wäre eine gezielte Ansprache über „Väterbriefe“ und eine Zuweisung von Mentoren als eine Art Patenschaft sicherlich ein weiterer Schritt in Richtung Väterfreundlichkeit.

²²⁷ vgl. Hans-Georg Nelles 2009, in: Hans-Georg Nelles 2012, Väter ein Gewinn für Unternehmen?! S. 663

keit. Lediglich eine Bereitstellung von Informationsmaterial für Eltern reicht nicht aus um Väter gezielt anzusprechen. Bewusstsein muss auch hinsichtlich geschäftlicher Besprechungen geschaffen werden. Es bedarf eines festen Zeitrahmens, innerhalb dessen Termin, Versammlungen, Besprechungen oder Ähnliches stattfinden. Dies verlangt vor allem eine Berücksichtigung der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen. Ein separater Kalender mit familiären Verpflichtungen und privaten Terminen der Väter, mit Zugriffsberechtigung des Vorgesetzten, würden sowohl dem Vater als auch dem Vorgesetzten Sicherheit und Möglichkeiten der Planung geben.

2. Wertschätzung

Wie sich in Kapitel 3.3 dieser Arbeit zeigte, sind vor allem Ängste hinsichtlich Karriereknick und Unverständnis der Vorgesetzten und Kollegen Hürden einer aktiven Vaterschaft. Viele der „neuen Väter“ befürchteten negative berufliche Folgen, wenn sie sich für eine aktive Vaterschaft und damit einhergehend für eine Elternzeit oder Arbeitszeitreduktion entscheiden. Mit diesem Hintergrundwissen sollte Elternzeit innerhalb der Unternehmen nicht mehr als „Auszeit“ oder gar „Urlaub“ betrachtet werden, sondern vielmehr als Fortbildungszeit. Zwar unterstützen die Mehrheit der Unternehmen ihre Mitarbeiter bzgl. Elternzeit doch eine aktive Unterstützung über die Elternzeit hinaus bleibt eine Seltenheit. Personalverantwortliche müssen die „neuen Väter“ aktiv unterstützen, nicht nur was die Elternzeit betrifft. Vielfach werden Familienkompetenzen bereits anerkannt, wenngleich ihnen aufgrund fehlender Messbarkeit keine allzu große Bedeutung zugesprochen wird. Eine steigende Notwendigkeit über eine zunehmende Anerkennung sog. „Soft Skills“ ist zu Zeiten des Fachkräftemangels mehr gegeben denn jemals zuvor. Soft Skills sind unerlässliche Kompetenzen in dem Arbeitsalltag, nicht nur bei direkten Kontakt mit Kunden, auch mit Kollegen und Vorgesetzten. Einige Studien haben die Erweiterung sozialer Kompetenzen im Rahmen der Elternzeit für Väter bereits festgestellt. Jetzt müssen Unternehmen diese Kompetenzen auch nutzen.

3. Kommunikation

Kommunikation ist das A und O. Die besten personalpolitischen Maßnahmen sind zwecklos, wenn die Kommunikation darüber nicht stimmt. Väter müssen explizit angesprochen werden. Sei es über Briefe, das Intranet, Flyer, Veranstaltungen oder Sonstiges. Das Thema „Familienvereinbarkeit im Beruf für Väter“ darf nicht nur im Vorwort zur eigentlichen Veranstaltung/ zu dem eigentlichen Mitarbeitergespräch erwähnt werden, sondern ein Punkt auf der Tagesordnung sein. Es sollten zudem Feedback-Gespräche mit Vätern stattfinden, mit den Inhalten Verbesserungsvorschläge und Wünsche, hierzu sollte jedoch eine spezielle Vertrauensperson beauftragt werden. In größeren Unternehmen ist die Wahl des „Vater des Monats“ ein hervorragendes Mittel um Väter gezielt anzusprechen und zu ermutigen. Interviewpartner 4 in der empirischen Untersuchung bedient sich dieses Werkzeugs und spricht von einer deutlichen positiven Resonanz hinsichtlich steigender Väterbeteiligung.

4. Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten stellen mittlerweile die Großzahl an personalpolitischen Maßnahmen dar. Auch jeder der Interviewpartner bot flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit, Teilzeit, Home-Office, individuelle Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit und so weiter an. In Kapitel 3.2 dieser Arbeit zeigte sich jedoch, dass Väter eher selten ihre Arbeitszeit reduzieren. Vielmehr legen die „neuen Väter“ Wert auf eine flexible Handhabung bei Erkrankung des Kindes. Väter wollen im Bedarfsfall nicht lange fragen müssen, sondern sich für die Familie entscheiden können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen²²⁸. Ein weiterer wichtiger Punkt, welcher häufig in Vergessenheit gerät, ist die Möglichkeit des Vaters aufgrund Erkrankung der Partnerin, dem Arbeitsplatz fern zu bleiben und sich um das Kind zu kümmern²²⁹. Diese Option müsste den Vätern ebenso zur Verfügung stehen wie die Option „Kind-krank“ zu machen. Damit ein „neuer Vater“ seine Arbeitszeit nach der Elternzeit tatsächlich reduziert, was bislang eine Ausnahme darstellt (s. Kapitel 3.2), sind Führungskräfte mit einer vollzeitnahen Teilzeitstelle notwendig, die eine aktive Verein-

228 Hans-Georg Nelles 2012, Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!, S. 663

229 Vorausgesetzt das Kind ist noch nicht in einer Betreuungseinrichtung untergebracht.

barkeit von Beruf und Familie vorleben. Ferner muss die Geburt des Kindes bei Vätern mit vielen Dienstreisen oder Montageeinsätzen (bspw. im Baugewerbe) berücksichtigt werden, sodass in den nächsten Jahren nach der Geburt (bestenfalls auch schon unmittelbar vor der Geburt) von diesen abgesehen wird und der Vater nur an der Dienststelle eingesetzt wird. Interviewpartner 2 setzt dies vorbildlich um. Dass ein Vater mit Kleinkind keine Überstunden auferlegt bekommt, bzw. dass von eben diesem kein überdurchschnittliches Engagement über die normale Tätigkeit hinaus erwartet wird, sollte ebenfalls eine Selbstverständlichkeit sein.

Zudem müsste „Vollzeit“ neu definiert werden. Eine 40- oder sogar 45-Stunden-Woche liegt nicht im Interesse des „neuen Vaters“. Nelles schlägt hierzu Folgendes vor: „Vollzeit ist alles ab 28 Stunden“. Es mag jedoch bezweifelt werden, dass aufgrund der hohen Identifikation des Vaters mit der Erwerbstätigkeit eine 28-Stunden-Woche von diesen nicht als ideal angesehen wird. Daher wird an dieser Stelle lediglich Folgendes empfohlen:

Die individuellen Bedürfnisse der Väter bzgl. der Arbeitszeit müssen erfragt und umgesetzt werden. Jeder Vater definiert für sich selbst unterschiedliche Parameter für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Sinne gilt „Erfragen – Planen – Umsetzen – Nachhalten“. Eine Verabschiedung der strengen Anwesenheitskultur aus der Industriezeit ist Voraussetzung hierfür.

Eine ebenfalls sehr gute Lösung einer guten Vereinbarkeit zeigt Prof. Dr. Jutta Allmendinger mit ihrem Modell der „Lebensphasenorientierten Personalpolitik“ auf. Ziel wäre hierbei in betreuungsintensiven Zeiten die Arbeitszeit zu reduzieren und zu einem späteren „ruhigeren“ Lebenszeitpunkt die Differenz nachzuarbeiten. Damit soll nicht nur eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erreicht werden, sondern auch eine Flexibilisierung des Arbeitslebens.

5. Führung

Vorgesetzte müssen den noch überwiegend unsicheren (s. Kapitel 3.2) „neuen Vätern“ mit gutem Beispiel vorausgehen, indem sie selbst ihre Arbeitszeiten reduzieren, in Elternzeit gehen etc. Väter brauchen Vorbilder, positive Beispiele damit sie sich nicht wie ein „Exot“ in dem Unter-

nehmen vorkommen. Die Führungskräfte in den Chefetagen sind hierbei Dreh- und Angelpunkt. Die beste Kombination wäre wie bereits erwähnt in einem Mentor-Programm. Das schafft ein gutes Betriebsklima, stärkt die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Angestellten. Lebt eine Führungskraft eine aktive Vaterschaft im Unternehmen vor, so steigt die Wahrscheinlichkeit der aktiven Vaterschaft der Mitarbeiter deutlich an.

6. Gelebte Praxis

Alle guten Vorsätze und Maßnahmen können als sinnlos erachtet werden, wenn sie in den Unternehmen nicht gelebt werden. Die „neuen Väter“ sollten bestenfalls eine Ansprechperson in den Unternehmen haben, welche ausschließlich für „Väterangelegenheiten“ zuständig ist. Eine Art „Männerbeauftragter“. Ein festgelegter Tag im Monat soll für einen Väteraustausch blockiert sein, bei diesem sind sowohl Führungskräfte wie auch Väter anwesend und sprechen über aktuelle relevante und künftig anstehende Themen. Nelles schlägt eine Form „Väterbrunch“ in der Kantine des Unternehmens statt. Dieser soll mehrmals jährlich stattfinden und den Vätern Gelegenheit bieten sich offen in einer lockeren Atmosphäre auszutauschen. Zudem wären Workshops speziell für Väter zielführend. Ähnlich wie bspw. ein Excel-Kurs sollen darin Kurse rund um die Themen Erziehung, Partnerschaft und Vereinbarkeit von Beruf und Familie stattfinden.

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 Alleinverdiener 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 „Brötchenverdie-ners“ 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 (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!“, „hab 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.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Monografie

- Albers, Markus: Morgen komm ich später rein: Für mehr Freiheit in der Festanstellung, Frankfurt/Main: Campus Verlag, 2008
- Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Persönlicher über die Generation Y wissen sollten, Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, 2013
- Bund, Kerstin: Glück schlägt Geld, Generation Y: Was wir wirklich wollen, Hamburg: Murmann Verlag GmbH, 2014
- Dahlmanns, Andreas: Generation Y und Personalmanagement, Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung, Band 18, 1. Aufl., München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014
- Eberhardt, Daniela: Generationen zusammenführen, Mit Millennials Generation X und Babyboomer die Arbeitswelt gestalten, 1. Aufl., Freiburg (u. a.): Haufe Gruppe, 2016
- Einramhof-Florian, Helene: Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y, Lösungsansätze für erhöhte Mitarbeiterbindung und gesteigerten Unternehmenserfolg, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2017
- Fthenakis, Wassilius: Engagierte Vaterschaft, Die sanfte Revolution in der Familie, Opladen: Leske + Budrich, 1999
- Gallas, Karin: Der engagierte Vater, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Marburg: Tectum Verlag, 2015
- Garsoffky, Susanne; Sembach, Britta: Die Alles ist möglich-Lüge, Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind, 1. Aufl., München: Pantheon Verlag, 2014

- Hurrlmann, Klaus; Albrecht, Erik: *Die heimlichen Revolutionäre, Wie die Generation Y unsere Welt verändert*, Weinheim: Beltz, 2014
- Jureit, Ulrike: *Generationenforschung*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2006
- Klaffke, Martin: *Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generation*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014
- Klaffke Martin (Hrsg.); Parment Andreas: *Personalmanagement von Millennials, Konzepte Instrumente und Best-Practice Ansätze*, Wiesbaden: Gabler-Verlag, 2011
- Mangelsdorf, Martina: *Von Baby-boomer bis Generation Z, Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen*, Offenbach: GABAL Verlag, 2015
- Matzner, Michael: *Vaterschaft heute: Klischees und soziale Wirklichkeit*, 1. Aufl., Frankfurt am Main: Campus-Verlag, 1998
- Mayring, Philipp: *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*, 10. Aufl., Weinheim Basel: Beltz-Verlag, 2008
- Metz-Göckel, Sigrid; Müller Ursula: *Der Mann. Die Brigitte-Studie*, Weinheim-Basel: Beltz-Verlag, 1986
- Mühling, Tanja; Schwarze, Johannes: *Lebensbedingungen von Familien in Deutschland, Schweden und Frankreich: Ein familienpolitischer Vergleich*, 1. Aufl., Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2011
- Peukert, Almut: *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit: Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015
- Possinger, Johanna: *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familiенleben: „Neuen Vätern“ auf der Spur*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013
- Riederle, Philipp: *Wer wir sind und was wir wollen, Ein Digital Native erklärt seine Generation*, München: Knaur Taschenbuch, 2013
- Ruthus, Julia: *Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Y, Handlungsempfehlungen für das Human Resources Management*, Wiesbaden: Springer Gabler Verlag, 2014
- Stepanov, Evgenia: *Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich: Familienpolitik in Deutschland, Schweden und Großbritannien*, Potsdam: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät Universität Potsdam, 2014

Sammelband

- Eickhorst, Andreas; Röhrbein, Ansgar (Hrsg.): „Wir freuen uns, dass Sie da sind!“, Beratung und Therapie mit Vätern, 1. Aufl., Heidelberg: Carl-Auer-Verlag, 2016
- Mühlung, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2007
- Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas: Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis, 1. Aufl. Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012
- Walter, Heinz: Männer als Väter: Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie, Wiesbaden: Psychosozial-Verlag, 2002

Aufsätze aus einem Sammelband

- Baisch, Volker: Moderne Väter: Personalberatung im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf, in: Eickhorst, Andreas; Röhrbein, Ansgar (Hrsg.), Wir freuen uns, dass Sie da sind!“, Beratung und Therapie mit Vätern, 1. Aufl., Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2016, S. 57–69
- Cyprian, Gudrun: Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen, in: Mühlung, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.), Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2007, S. 23–28
- Eickhorst, Andreas, Röhrbein, Ansgar (Hrsg.): Väter eine lohnenswerte Zielgruppe, in: Eickhorst, Andreas; Röhrbein, Ansgar (Hrsg.), „Wir freuen uns, dass Sie da sind!“, Beratung und Therapie mit Vätern, 1. Aufl., Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2016, S. 11–18
- Gesterkamp, Thomas: Väter zwischen Laptop und Wickeltisch, in: Mühlung, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.), Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2007, S. 97–108
- Grunow, Daniela: Wandel der Geschlechterrollen und Väterhandeln im Alltag, in: Mühlung, Tanja; Rost, Harald (Hrsg.), Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2007, S. 49–76

- Matzner, Michael: Vaterschaft heute – Hintergründe und Fakten, in: Eickhorst, Andreas; Röhrbein, Ansgar (Hrsg.), „Wir freuen uns, dass Sie da sind!“, Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2016, S. 20–31
- Nelles, Hans-Georg: Väter – ein Gewinn für Unternehmen?!, in: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas: Das Väter-Handbuch, Theorie, Forschung, Praxis, 1. Aufl., Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012, S. 657–667
- Volz, Rainer: Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Zur Beharrlichkeit traditioneller Geschlechterbilder, in: Mühling, Tanja; Rost, Harald, Väter im Blickpunkt, Perspektiven der Familienforschung, Wuppertal: Barbara Budrich Verlag, 2007, S. 205–220
- von Bresinski, Bernhard: Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren, Elternzeit für Väter im europäischen Vergleich, in: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas, Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis, 1. Aufl., Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012, S. 635–655
- Walter, Heinz: Väter – bis hierher. Und wie weiter?, in: Walter, Heinz; Eickhorst, Andreas, Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis, 1. Aufl., Gießen: Psychosozial-Verlag, 2012, S. 671–700

Aufsätze in Zeitschriften

- Trappe, Heike; Schneider, Norbert (Hrsg.): Väterzeit, in: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 1, Familie und Familienprobleme im Wandel: Dokumentation der Postersession der Europäischen Fachtagung zur Familienforschung, München: Heft 2, S. 238–264, 2013

Internetquellen

Arbeitswelten:

Warum es nicht um Work-Life-Balance geht, in <http://www.arbeitswelten.at/familienfreundlichkeit/warum-es-nicht-um-work-life-balance-geht/>; Abruf 2017-02-26

At Kearney:

361° Nur Mut!, in <https://www.atkearney.de/documents/6645533/6649183/361°-Publikation-Männer-Väter-Nur-Mut-062014.pdf/7a357e30-8e7e-4453-b4d4-256a084d71f9>; Abruf 2017-02-02

Berlin Institut:

Vorbildliche Familienpolitik: das schwedische Doppelverdiener-Modell, in: http://www.berlin-institut.org/newsletter/Ausgabe_26_01_2011.html.html; Abruf: 2017-02-24

Books Google:

Ullrich, Carsten: Soziologie des Wohlfahrtsstaates, Eine Einführung, Frankfurt: Campus Verlag, 2005, in: https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=bntxA-gAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=espding+andersen+deutschland+wohlfahrtsstaat&ots=b0SuwpqG__&sig=C49amWrQfhRAtKpCY_O9oe-GOMbo#v=onepage&q=espding%20andersen%20deutschland%20wohlfahrtsstaat&f=false; Abruf 2017-04-01

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik, in: <https://www.bmfsfj.de/blob/95454/54a00f4dd26664aae799f76fce1fd4e/vaeter-und-familie-dossier-data.pdf>; Abruf 2017-03-20

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in <https://www.bmfsfj.de/blob/84078/3f381c4d545b55c5001735076ee354a5/dossier-entgeltungleichheit-data.pdf>; Abruf 2017-03-07

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Ergebnisse des 2. Väter-Barometer, in: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf; Abruf: 2017-03-28

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Facetten der Vaterschaft, in <https://www.bmfsfj.de/blob/76350/71f7fd9dc8caf-be5ee2393cbe16b6e2c/facetten-vaterschaft-data.pdf>; Abruf 2017-04-01

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Gute Kinderbetreuung, in: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/gute-kinderbetreuung/73518>; Abruf: 2017-03-03

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, in <https://www.bmfsfj.de/blob/95434/edel131bedf5bbbb477cffd478bcc1b7/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschueredata.pdf>; Abruf 2017-03-08

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Vaterschaft und Elternzeit, Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt der Familie, in: <https://www.bmfsfj.de/blob/95458/69321063c297ad853183dbeb64f72016/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht-data.pdf>; Abruf 2017-02-20

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Väterreport 2016, Vater sein in Deutschland heute, in <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf>; Abruf 2017-02-18

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend:

Volz, Rainer; Zulehner, Paul: Männer in Bewegung, Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, 2009, in <https://www.bmfsfj.de/blob/94250/432c5ee6fad-9208628ba6b9bd3301a9f/maenner-in-bewegung-data.pdf>; Abruf 2017-02-21

Bundesverband der Personalmanager:

Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, Erfolgsfaktor Familie, in: https://www.bpm.de/sites/default/files/zentrale_ergebnisse_bpm_befragung_vaeterorientierung.pdf; Abruf: 2017-04-04

Bundeszentrale für politische Bildung:
Helge Pross, in <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35327/helge-pross?p=all>; Abruf 2017-02-16

Bundeszentrale für politische Bildung:
Vom Singular zum Plural: Männlichkeit im Wandel – Essay, in <http://www.bpb.de/apuz/144849/vom-singular-zum-plural-maennlichkeit-im-wandel?p=all>; Abruf 2017-02-17

Cicero:

Amrhein, Marie: Generation Y, Work-Life-Bullshit, in: <http://cicero.de/berliner-republik/generation-y-work-life-bullshit/57311>; Abruf 2017-03-30

Commerzbank:

Väter bei der Commerzbank: Ein Kulturwandel entsteht, Die Commerzbank-Väter-Studie 2015, in https://www.commerzbank.de/media/karriere/diversity_neu/Vaeterstudie_2015.pdf; Abruf 2017-02-06

Deutsches Jugendinstitut:

Neue Väter: Legende oder Realität?, 2016, in http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16%20Web.pdf; Abruf 2017-04-04

Detecon:

Richter, Michael; Semiz, Ayse: Leadership im Wandel, Geld ist nicht alles – drei Thesen zum Thema Führung der Generation Y, in: https://www.detecon.com/ch/ch/files/DMR_blue_Transformation_Leadership_im_Wandel_D_06_2014.pdf; Abruf 2017-04-22

DocSlide:

Männerbilder im Wandel Männer in Bewegung. Männerstudien 1998 Männer im Aufbruch – Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen, in <http://documentslide.com/documents/maennerbilder-im-wandel-maenner-in-bewegung-maennerstudien-1998-maenner-im-aufbruch-wie-deutschlands-maenner-sich-selbst-und-wie-frauen-sie-sehen-rainer.html>; Abruf 2017-02-18

ElterngeldPlus:

Das Plus an Freundlichkeit – in Familie und Beruf, in <http://www.elterngeld-plus.de>; Abruf 2017-02-21

Familienhandbuch:

Werneck, Harald: Die „neuen Väter“, in <http://www.familienhandbuch.de/familie-leben/familienformen/muetter-vaeter/dieneuenvaeter.php>; Abruf 2017-02-18

Frankfurter Allgemeine:

Höchste Geburtenrate seit der Wiedervereinigung, in <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/steigende-geburtenraten-in-deutschland-13968949.html>; Abruf 2017-03-14

Freie Universität Berlin:

Familien in Schweden, Das schwedische Modell der Familienpolitik, in http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/lehre/ss2006/12649/praes_11052006.pdf; Abruf 2017-03-02

Grin:

Weißenborn, Christin: Generation Y und Unternehmen im 21. Jahrhundert – Duett oder Duell?, in <http://www.grin.com/de/e-book/199073/generation-y-und-unternehmen-im-21-jahrhundert-duett-oder-duell>; Abruf 2017-03-13

Hamburger Abendblatt:

Manschwetus, Christine: Väter der Generation Y: Wollen oder können sie nicht?, in: <http://www.abendblatt.de/ratgeber/wissen/article207573763/Vater-der-Generation-Y-Wollen-oder-koennen-sie-nicht.html>; Abruf 2017-04-14

Handelsblatt:

Kontio, Carina: Heulsusen, Weicheier, frech & faul, Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y, in: http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/wirtschaft_erlesen/heulsusen-weicheier-frech-und-faul-eine-gebrauchsanweisung-fuer-die-generation-y/13683956.html; Abruf 2017-02-10

ifb:

Hofäcker, Dirk: Vom Ernährer – zum Zweiverdienermodell. Bestandsaufnahme und internationale Perspektiven, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 2009, in: http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2009_3.pdf; Abruf: 2017-03-23

Institut für Demoskopie Allensbach:

Vorwerk Familienstudie 2012, in: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Vorwerk_Familienstudie_2012_final.pdf; Abruf 2017-03-23

Institut für Demoskopie Allensbach:

Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf; Abruf 2017-02-04

Konrad Adenauer Stiftung:

Fthenakis, Wassilios: Der Vater – mehr als (nur) Brotverdiener?, Perspektiven für eine vätersensible Familienpolitik, in: http://www.kas.de/upload/dokumente/verlagspublikationen/Politik_fuer_Familien/fthenakis2.pdf; Abruf 2017-03-17

Konrad Adenauer Stiftung:

Henry-Huthmacher, Christine; Schmitz, Marcus: Väter zwischen Karriere und Familie, in: http://www.kas.de/wf/doc/kas_18701-544-1-30.pdf?100303160059; Abruf: 2017-04-04

LVR:

16. Shell Jugendstudie, Jugend 2010, in http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/dokumentationen/dokumente_95/jugendf_rderung/ShellStudieDieterGoebel.pdf; Abruf 2017-03-14

Neue Wege für Jungs:

Väterreport 2016 – Vater sein in Deutschland heute, in <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Aktuelles/Vaeterreport-2016>; Abruf 2017-02-04

Österreichisches Institut für Familienforschung:

Meuser, Michael: Vaterschaft im Wandel, in http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=204&cHash=29003d5dc99c3728f49531e170500b2f; Abruf 2017-03-12

Onpulson.de:

Gender Pay Gap, in <http://www.onpulson.de/lexikon/gender-pay-gap/>; Abruf 2017-03-02

Prognos AG:

Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik, in https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/150930_Vaeter_und_Familie_final.pdf; Abruf 2017-02-05

Saarland.de:

Elterngeld, in <http://www.saarland.de/11451.htm>; Abruf 2017-02-12

Spiegel Online:

Sind Jungen die neuen Verlierer?, in <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schlechtere-noten-als-maedchen-sind-jungen-schulverlierer-a-1059134.html>; Abruf 2017-03-26

Ssoar:

Cyprian, Gudrun: Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“ – Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland, 2005, in: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32417/ssoar-zff-2005-1-cyprian-Die_weinen_Flecken_in_der.pdf?sequence=1; Abruf: 2017-04-14

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg
Hofäcker, Dirk, 2010, Vom Ernährer- zum Zweiverdienermodell. Bestandsauf-

nahme und internationale Perspektiven, in http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2009_3.pdf; Abruf 2017-03-23

Statistisches Bundesamt:

Gender Pay Gap, in https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html; Abruf 2017-02-19

Statistisches Bundesamt:

Pressemitteilung Nr. 054 vom 15.02.2017, Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an, in: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/02/PD17_054_22922.html; Abruf: 2017-02-12

Süddeutsche Zeitung:

von Bullion, Constanze: Nur 28 bis 32 Stunden, in: <http://www.sueddeutsche.de/politik/familienarbeitszeit-nur-bis-stunden-1.2732424>; Abruf: 2017-04-15

Universität Paderborn:

Richter, Robert: „Väter in Elternzeit- Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf“, in: <http://digital.ub.uni-paderborn.de/ubpb/urn/urn:nbn:de:hbz:466:2-9359>; Abruf 2017-02-19

Universität Siegen:

Meyer, Thomas: Helge Pross – eine Wegbereiterin der Frauenforschung, in https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/polis/dokumente/pross_helge.pdf; Abruf 2017-02-15

Universität Wien:

Schmidt, Eva-Maria: „Bis ich selbst Vater geworden bin, Vateridentitäten aus der Perspektive biographischer Selbstdeutungen“, in: http://othes.univie.ac.at/11366/1/2010-09-20_0271165.pdf; Abruf: 2017-03-15

Väter gGmbH:

Trendstudie „Moderne Väter“, Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert, in <http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/>

uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf; Abruf 2017-02-01

Zeit Campus:

Simon Kerbusk: Generation Y, Jetzt reicht's mal!, in: <http://www.zeit.de/2014/35/generation-y-studenten>; Abruf 2017-02-12

Zeit Online:

Bund, Kerstin: Wir sind jung ..., in <http://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld>; Abruf 2017-04-02

Anhang

Anhang 1: Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick

Anhang 2: Interviewleitfaden

Anhang 3: Anschreiben Experteninterview und Flyer zur Erläuterung der BT

Anhang 4: Datenschutzvereinbarung

Anhang 5: Thesenpapier

Anhang 6: Erklärung

Anhang 1: Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick

Tabelle 2: Betriebsmerkmale der Interviewpartner im Überblick (eigene Darstellung)

	IP 1	IP 2	IP 3	IP 4	IP 5	IP 6
Branche	Handel / Konsum	Baugewerbe / Architektur	Stahlindustrie	Öffentlicher Dienst	Mischkonzern	Bankwesen
Betriebsgröße	>251	>251	>251	>251	>251	>251
Männliche Mitarbeiter in %	42 %	76 %	90 %	46 %	60 %	49 %
Väteranteil in %	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe	Keine Angabe

Anhang 2: Interviewleitfaden

A) Allgemeine Angaben

Datum: _____ Beginn: _____ Ende: _____
Branche: _____

Betriebsgröße:

< 25	26–100	101–250	≥ 251
------	--------	---------	-------

Männlicher Mitarbeiteranteil (in %): _____

B) Fragen zum Thema „Neue Väter“

1. Die Anzahl der Väter in Elternzeit stieg in Deutschland seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 stetig an. Mittlerweile gehen mehr als 30 % aller Väter in Elternzeit. Wie nehmen Sie das sich wandelnde Rollenbild der Väter (in Ihrem Unternehmen) wahr?

C) Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2. Worin sehen Sie derzeit die Problematik bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell aus Sicht der Väter mit Kleinkindern?
3. Was wäre aus Ihrer Sicht wünschenswert, damit Familienvereinbarkeit im Beruf besser gelingen kann?

D) Fragen zum Unternehmen

4. Wie antworten Unternehmen auf diesen Rollenwandel von Vätern? – Wo liegen die tieferen Ursachen und Hintergründe in (kapitalistischen) Unternehmen?
5. Was verstehen Sie unter einer familienfreundlichen Personalpolitik?
6. Bieten Sie flexible Arbeitsmodelle an, wenn ja welche?
7. Was kosten solche familienfreundlichen Strategien das Unternehmen und was erhält es im Gegenzug von den Arbeitnehmern?

8. Können Sie sich vorstellen, dass Sie die im Familienalltag erworbenen Kompetenzen der Väter auch gewinnbringend in Ihrem Unternehmen verwerten können? Wenn ja, welche?

E) Fragen zur Relevanz und Umsetzung der „Väterfreundlichkeit“

9. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:

- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“

stimme voll und ganz zu	stimme zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“

stimme voll und ganz zu	stimme zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F) Fragen zur Generation Y

10. Die Generation Y steht unter anderem für eine veränderte Einstellung zur Erwerbstätigkeit. Work-Life-Balance und Familienvereinbarkeit im Beruf haben einen höheren Stellenwert. Sehen Sie bei dieser Generation noch zusätzliche Anforderungen an Ihre Personalarbeit im Vergleich zu anderen Mitarbeitergenerationen?
11. Welche Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung, speziell bezogen auf die Generation Y, bieten Sie an?

G) Abschluss

12. Somit wären wir am Ende angekommen. Ich bedanke mich für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung bei meiner Bachelorthesis. Gibt es denn nun noch Themenfelder, die Sie gerne noch ergänzen möchten, die ich in meinem Fragekatalog bisher jedoch nicht berücksichtigt habe oder haben Sie noch Fragen an mich?

Anhang 3: Anschreiben Experteninterview und Flyer zur Erläuterung
BT

Saarbrücken, den 01.02.2017

Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

ich danke Ihnen vielmals für das äußerst freundliche Telefonat. Wie bereits besprochen schreibe ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim, in dem Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM), bei Herrn Prof. Dr. phil. habil. Peter Guggemos meine Bachelorthesis zu dem spannenden Thema

„Generation Y – die neuen Väter? Die Sicht der Personalverantwortlichen“.

Neben einem auf bereits bestehender Fachliteratur gestützten analytischen Teil, soll diese Arbeit auch eine empirische Untersuchung beinhalten.

Diese empirische Untersuchung soll die Meinungen und Ansichten der Personalverantwortlichen bzgl. der „Väterfreundlichkeit“ im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen erforschen. Es soll untersucht werden inwiefern Väter bereits Gegenstand personalpolitischen Handelns sind und welche Maßnahmen speziell mit Blick auf Väter angeboten werden. Zudem möchte ich ihre Anreize und Ursachen für eine zunehmende Thematisierung dieses Themas erfahren.

Die Studie soll anhand von circa 30–60minütigen vollständig anonymisierten Experteninterviews gefertigt werden. Den vorgefertigten Interviewleitfaden sowie die Datenschutzerklärung sind in dem **Anhang** beigefügt.

Ich danke Ihnen schon jetzt für Ihre Zeit und Ihr Engagement und freue mich auf das Interview mit Ihnen.

Bis zu unserem Termin verbleibe ich mit den besten Grüßen
Cynthia Moser

Bachelor Thesis zu dem Thema: „Generation Y – die neuen Väter? Die Sicht der Personal- verantwortlichen“

Flyer zur Erläuterung meiner BT



Wovon soll meine Bachelor Thesis (BT) handeln?

Meine Bachelorthesis handelt von dem Thema der „neuen Väter“. Mit der Generation Y tritt der Wandel des Vaterbildes zunehmend in Erscheinung.

Vor dem Hintergrund erhöhter Ansprüche dieser Generation an flexible Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt nun auch für Männer eine gute Familienvereinbarkeit im Beruf zunehmend an Bedeutung.

Diesbezüglich soll die Väterfreundlichkeit in deutschen Unternehmen untersucht werden.

[Name des Empfängers]
[Anschrift]
[PLZ Ort]

Cynthia Moser

Neben wirtschaftlichen und rechtlichen Modulen wird auch das Modul Soziologie unterrichtet. Dieses Fach bietet mir die Möglichkeit über das oben genannte spannende Thema meine BT schreiben zu dürfen.

Kurz etwas zu meiner Person

Mein Name ist Cynthia Moser und ich bin 27 Jahre alt. Ich wohne in Saarbrücken und bin auch in meiner Heimatagentur eingesetzt. Nach meinem Abitur an der Marienschule Saarbrücken habe ich zunächst eine Berufsausbildung als Rechtsanwaltsfachangestellte bei den Rechtsanwälten Rappriger und Kollegen in Saarbrücken gemacht. Anschließend daran begann ich mein duales Studium bei der Bundesagentur für Arbeit.

Wie können Sie mich unterstützen?

In dem empirischen Teil meiner Arbeit soll untersucht werden, inwiefern die „neuen Väter“ bereits Gegenstand personalpolitischer Handlungen sind. Welche personalpolitischen Maßnahmen Sie mit Blick auf die „neuen Väter“ bereits anbieten und worin die Ursachen und Gründe für eine zunehmende Thematisierung dieser liegen.

Hierzu habe ich vor circa 30-60minütige „Experienteninterviews“ mit Personen aus Ihrem Unternehmen, die sich mit diesem Thema befassen, durchzuführen.

Datenschutz

Bei der Verarbeitung der gewonnenen Erkenntnisse wird der Datenschutz stets gewahrt. Die Interviews werden in vollständig anonymisierter Form in die Bachelorthesis einfließen.

“Ich würde mich über Ihre Unterstützung sehr freuen, da Ihre Meinungen und Ansichten zu diesem Thema für meine BT von großer Bedeutung sind.“



Ich richte mich selbstverständlich ganz nach Ihnen was die Vergabe eines Termins betrifft. Ideal für mich wäre ein Termin im Februar dieses Jahres.

Informationen zu meinem dualen Studium

Ich studiere den Studiengang „Arbeitsmarktleitmanagement“ (kurz: AMM) an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Bei diesem Studiengang handelt es sich um einen Bachelorstudiengang, welcher sich in 9 Studiensemester, über einen Zeitraum von 3 Jahren, unterteilt. Diese 9 Studientrimester gliedern sich in fünf Präsenzsemester an der HdBA sowie vier Praktikumssemester in den Agenturen für Arbeit. In dem letzten Praktikum wird die Bachelorthesis geschrieben.

Cynthia Moser

Ich habe im Laufe meiner Ausbildung ein starkes Interesse an der Generation Y und hier besonders an dem gewandelten Bild der Vaterrolle in dieser Generation entwickelt. Umso mehr freut es mich mich mit diesem Thema in meiner BT auseinanderzusetzen zu dürfen.



Anhang 4: Datenschutzerklärung

D A T E N S C H U T Z V E R E I N B A R U N G

Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten

Interviewanlass: Bachelorthesis

Thema: „Generation Y – die neuen Väter. Die Sicht der Personalverantwortlichen“

Hochschule: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Interviewerin: Cynthia Moser

Interviewdatum: _____

Beschreibung des Forschungsprojekts (zutreffendes bitte ankreuzen):

- mündliche Erläuterung
- schriftliche Erläuterung

Die Interviews werden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von mir in Schriftform gebracht. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung der Interviewtexte werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung der Person führen könnten, verändert oder aus dem Text entfernt. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden Interviews nur in Ausschnitten zitiert, um gegenüber Dritten sicherzustellen, dass der entstehende Gesamtzusammenhang von Ereignissen nicht zu einer Identifizierung der Person führen kann. Personenbezogene Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert. Mit Abgabe der Bachelorthesis werden Ihre Kontaktdaten automatisch gelöscht.

Die Teilnahme an dem Interview ist freiwillig. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, ein Interview abzubrechen, weitere Interviews abzulehnen und Ihr Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des/der Interviews zurückzuziehen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Ich bin damit einverstanden, im Rahmen der oben genannten Bachelorthesis an einem Interview teilzunehmen.

- ja nein

Vorname; Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

Anhang 5: Thesenpapier

Kategorie 1: Die „neuen Väter“

- 1. Es ist bereits ein Paradigmenwechsel der sich ändernden Vaterrolle wahrzunehmen. Immer mehr Väter möchten aktiv an der Beziehung der Kinder und der Familienarbeit teilhaben. Durch finanzielle Anreize wie bspw. die Möglichkeit der Eltern, Eltern-geld zu beziehen, erhöhte sich die Anzahl der aktiven Väter seit dem Jahr 2007 deutlich.**
- 2. Wenngleich vermehrt ein Paradigmenwechsel der sich wandelnden Vaterrolle wahrgenommen werden kann, nehmen die Väter ihre neue Rolle dennoch nur sehr zaghaft ein. Gründe hierfür können vieler Natur sein. Zum einen gewisse Ängste vor Karriereeinbußen und/oder zum anderen das Fehlen von Vorbildern und die nur unzureichend gelebte Unternehmenskultur.**

„In unserem Unternehmen hat sich die Anzahl der ‚Elternzeitler‘ stark erhöht. Durchschnittlich machen Väter in unserem Unternehmen 2,5 Monate Elternzeit. Wir sehen aber auch einzelne Väter, die da ausreißen und auch schon eine längere Auszeit nehmen. (...) Grundsätzlich würde ich schon sagen, dass wir in unserem Unternehmen einen Paradigmenwechsel wahrnehmen, speziell was unsere männlichen Mitarbeiter betrifft.“ IP1, Z7–17

„Und es ist schön zu sehen, dass nun auch immer mehr Väter unsere Angebote annehmen und auch speziell nachfragen.“ IP1, Z96–98

„Ich glaube einfach, dass sich das Familienbild wandelt und bereits gewandelt hat. Heute gibt es im Vergleich zu früher viel mehr Väter, die aktiv an dem Familienleben teilhaben möchten. (...) Wobei man aber auch bei der Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens sieht, dass die Väter sich nur sehr zaghaft auf dieses neue Rollenmodell einlassen. Im ersten Jahr nach Verabschiedung des Elterngeldgesetzes war es nur ein einziger Vater, der die Elternzeit in Anspruch genommen hat. Also es wurde

nicht sofort euphorisch angenommen. Absolut nicht. Das hat auch hier bei unseren Vätern zuerst einmal Klick machen müssen.“ IP2, Z6–26

„Es gibt aber natürlich auch die emotionalen Gründe, weshalb die Väter sich dazu entscheiden in Elternzeit zu gehen und bei ihrem Kind sein wollen und sich die Fürsorgearbeit mit der Partnerin gleich aufzuteilen.“ IP2, Z65–68

„Manche wollen es einfach nicht. Manche machen es glaube ich einfach nicht aus Image-Verlust. So nach dem Motto ‚Weichdüse‘, ‚Hausmann‘ und so weiter. Das ist da definitiv ein Thema, das da miteinhergeht. Es gibt bestimmt auch diejenigen, die den Stress zuhause nicht wollen. Es gibt tatsächlich Väter, die sagen, dass Sie froh sind, dass sie arbeiten können. Und dieses Verständnis, dass Fürsorgearbeit eigentlich in den Bereich der Mutter fällt, ist auch noch vielfach vorhanden.“ IP2, Z193–199

„Also es gibt seit Neuestem mehr Väter die mal einen Antrag auf Elternzeit stellen. Das sind dann diese 2 Monate Elternzeit. Das ist schon mehr geworden in den letzten Jahren. Aber das machen trotzdem nur relativ wenige Väter. (...) Für viele Kollegen dominiert bei uns aber auch noch das klassische Vaterbild. Der Mann verdient das Geld, Punkt. Überwiegend wird die zweimonatige Elternzeit nun von jüngeren Vätern in Anspruch genommen. So Anfang 30 circa. 90 % unserer gesamten Belegschaft sind Männer, davon nochmal knapp die Hälfte Väter, also würde ich jetzt vermuten, die genauen Zahlen habe ich nicht im Kopf, und davon sind es wirklich nur wenige die in Elternzeit gehen wollen. (...) Hier arbeiten überwiegend Männer die noch die guten alten Wertvorstellungen haben. Viele möchten es nicht. (...) Ich glaube, dass viele Männer es genießen dem Familientruble zu entkommen und lieber Arbeiten gehen. Aber es gibt natürlich auch Männer, die das von sich aus möchten, keine Frage. Die Exoten gibt es ja bei uns auch. Aber was man so liest und hört wird das ja sehr wahrscheinlich bald zur Normalität.“ IP3, Z17–34

„Von daher denke ich, dass dieses, wie heißt es so schön, ‚Work-Life-Balance‘ immer mehr in den Vordergrund rückt und damit einhergehend auch mehr Männer in Elternzeit gehen.“ IP3, Z47–49

„Ich würde sagen, das ist ganz klar angestoßen durch die strukturellen Anreize. Sprich, die Möglichkeit die Partnerschaftsmonate zu nehmen, also zusätzliches Elterngeld zu erhalten, wenn der Partner auch in Elternzeit geht.“ IP4, Z6–8

„An dieser Stelle muss man aber anmerken, dass die Väter eher selten auf Teilzeit umsteigen, sondern eher die Arbeitszeit reduzieren.“ IP4, Z138–139

„Mentoring ist beispielsweise immer hilfreich. Also der Austausch mit Menschen, die dahingehend schon positive Erfahrungen gemacht haben.“ IP4, Z232–233

„Tatsächlich kommen viele Impulse von den Vätern selbst. Im Sinne von ‚Mach doch mal!‘ oder ‚Das und das haben wir noch nicht.‘ oder ‚Wir hätten gerne xy.‘“ IP4, Z284–286

„Der zweite Aspekt ist der, dass die Frauen heutzutage sehr gut ausgebildet sind und nicht mehr einsehen, dass sie für die Elternzeit alleine zuständig sind. Die Frauen haben eine gewisse Anspruchshaltung an die Väter und kommunizieren diese auch. Die Väter setzen diese dann um. Also es ist jetzt nicht so, dass die Väter alleine wegen dem Elterngeld in Elternzeit gehen, ich denke es hat auch damit zu tun, dass halt auch viele Frauen sich dahingehend äußern, dass sie das von ihren Partnern einfach so erwarten. (...) Also bei uns im Unternehmen ist die Anzahl der Väter die in Elternzeit gehen seit der Einführung des Elterngeldes ganz klar und ganz eindeutig stark gestiegen. Vorher hat es natürlich auch Väter gegeben, die Elternzeit genommen haben, aber das waren eher die Exoten.“ IP5, Z8–25

„Wenn wir mal auf die Prozentzahlen gehen, dann denke ich, dass 75 % der Väter aufgrund der verlängerten Zahlung des Elterngeldes, die Elternzeit aus sich heraus in Anspruch nehmen möchten. Bei den restlichen 25 % bin ich der Meinung, dass sie Elternzeit in Anspruch nehmen, weil die Frauen das auch einfach erwarten. (...) Das merke ich dann zum Beispiel daran, dass die Väter, die in Elternzeit gehen um ihre Frau zu unterstützen, häufig länger als 2 Monate die Elternzeit in Anspruch nehmen. Die anderen 75 % nehmen eigentlich immer nur die 2 Monate in Anspruch, also das Mindeste was man erfüllen muss um Elterngeld auch länger beziehen zu können.“ IP5, Z45–53

„Die Möglichkeit auf Teilzeit in Elternzeit zu arbeiten scheint einigen Mitarbeitern sehr wichtig zu sein. (...) Also offensichtlich möchten sie auf der einen Seite für ihre Kinder da sein, auf der anderen Seite möchten sie aber auch nicht den Kontakt zur Arbeitswelt verlieren. (...) Also ich glaube, dass man den Mann dabei unterstützen muss ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie herzustellen. Denn wenige Männer, und das werden künftig bestimmt noch weniger, möchten ein Entweder Oder. Sie möchten beides, sowohl die Familie als auch die Arbeit.“ IP5, Z69–79

„Ich denke wo die Männer eher noch Probleme sehen ist, dass Karriere guttut. (...) Also wir hatten hier schon ganz viele junge Väter, die anschließend nach der Elternzeit direkt in eine Gruppenführerposition gegangen sind, das hat also mit der Elternzeit überhaupt nichts zu tun. (...) Aber ich nehme es so wahr, dass viele Väter tatsächlich Angst vor Karriereeinbußen haben, wenn sie in Elternzeit gehen.“ IP5, Z90–98

„Wir von der xxxx kommen von ehemals 0,1 % der Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, auf nun mehr etwas über 17 %. (...) Das Rollenbild verändert sich und der Wunsch der Väter nach Teilzeit und Elternzeit verändert sich.“ IP6, Z7–11

„Ja, da spielen viele Dinge eine Rolle. Viele Väter haben Angst vor einem Karriereknick im Unternehmen. Väter haben aber mit Sicherheit auch noch an vielen anderen Ecken Angst. Zum Beispiel, dass die Rolle die

„sie sich ausgesucht haben nicht überall akzeptiert wird. Also Akzeptanz innerhalb der eigenen Familie, innerhalb des Freundeskreises und auch innerhalb der Gesellschaft spielen da definitiv mit ein, aber am Ende des Tages ist es auch immer der Verdienst. Dass geschaut wird wer am meisten verdient, und das sind in der Regel noch die Männer, sodass dann die Entscheidung mit Blick auf den Beruf zugunsten des Vaters fällt.“ IP6, Z36–43

3. **Doch auch das sich wandelnde Rollenbild der Frauen treibt den Rollenwandel der Väter voran. Die Erwerbsbiografien junger Frauen und Männer nähern sich immer weiter an. Heute ist die Erwerbstätigkeit für Frauen ebenso relevant wie für Männer. Frauen sehen sich nicht mehr alleine in der Verantwortung der Erziehungs- und Hausarbeit und stellen gewisse Forderungen an ihre Partner. Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft sind unerlässlich und demnach ein nicht zu unterschätzender Antreiber für den Wandel der Vaterrolle.**

„Und zum zweiten ist es so, dass sich gegensätzlich zu dem Vaterbild, natürlich auch das Bild der Mutter bzw. der Frau gewandelt hat. Heute trägt die Frau mehr denn je zum Einkommen bei und nimmt auch gleich viel am Erwerbsleben teil wie der Mann. Frauen in Führungspositionen ist ja auch etwas, das immer mehr thematisiert wurde und noch immer wird und das hat natürlich auch zur Folge, dass zuhause Aushandlungsprozesse stattfinden und gemeinsam überlegt wird, wer denn die Pause einlegt. (...) Ich könnte jetzt auch nicht sagen, dass es mehr Akademiker sind, demnach vollzieht sich einfach ein Wandel innerhalb der kompletten Gesellschaft. Aber, es gibt natürlich auch noch relativ häufig diese ganz klassische Familienaufteilung. (...) Da versorgt und organisiert die Mutter ganz klassisch die Kinder und der Vater geht arbeiten. Aber das gibt es eben nicht mehr so stark.“ IP2, Z8–20

„Ich glaube zum einen die steigende Berufstätigkeit, dann auch die sich ändernde Rolle der Mutter, zum Teil sicher auch die Einkommensstruk-

turen, also wenn die Mutter mehr verdient als der Vater, dann ist es vielleicht geschickter wenn der Vater die Elternzeit beantragt.“ IP2, Z61–64

„Ich glaube man muss es einfach auf dem Schirm haben, dass sich da etwas bezüglich Familienbild tut.“ IP2, Z207–208

„Ein Kollege wurde von seiner Frau gedrängt Elternzeit zu machen. Also ich denke schon, dass die Frauen häufig die Männer dazu drängen sich ein bisschen mehr zu engagieren.“ IP3, Z28–30

„Immer mehr Frauen kommen in Führungspositionen, wollen Karriere machen, aber trotzdem Kinder bekommen. Natürlich muss dann der Mann, wenn er auch Kinder will, der Frau den Rücken freihalten. Eine Karriere der Partnerin ist nach der Geburt des Kindes nur dann möglich, wenn der Mann mitzieht. Also wenn er der Frau ermöglicht nach dem Mutterschutz und der Elternzeit wieder in Vollzeit einzusteigen.“ IP3, Z61–66

„Es ist also einmal das Zulassen von Seiten der Partnerin, auf der anderen Seite ist es aber auch schlichtweg deshalb, weil eine moderne Frau heutzutage arbeiten möchte. (...) Und damit geht natürlich einher, dass die Erziehungsverantwortung anders aufgeteilt wird als in den alt hergebrachten Rollen. Sprich man muss eine Lösung finden, damit die Partnerin arbeiten kann und dementsprechend muss der Partner dann auch seinen Anteil an der Elternzeit nehmen, denn sonst funktioniert das Modell nicht.“ IP4, Z35–41

„Ich glaube zwar, dass grundsätzlich ein neues Verständnis von Familie im Kommen ist, aber es ist noch nicht so breit verbreitet. Das hängt aber wahrscheinlich auch ein bisschen damit zusammen, dass wir die unterstützenden Strukturen, die benötigt werden, noch nicht überall haben. Ein Dual-Career-Couple ohne Familienanschluss zu sein heißt immer auch, dass man Support braucht. So, und wenn jetzt die Kita-Öffnungszeiten nicht den Bedürfnissen entsprechen, keine entsprechende Babysitting-Angebote vorliegen und zudem flexible Arbeitszeit fehlen, dann hat

man ein Problem und muss schnell eine Lösung finden. Das führt dazu, dass halt einer oder leider oft eine zurückstecken muss.

Da ist es häufig einfacher, wenn man anfangs auf ein „bekanntes Muster“ zurückgreift.“ IP4, Z354–362

„Der zweite Aspekt ist der, dass die Frauen heutzutage sehr gut ausgebildet sind und nicht mehr einsehen, dass sie für die Elternzeit alleine zuständig sind. Die Frauen haben eine gewisse Anspruchshaltung an die Väter und kommunizieren diese auch. Die Väter setzen diese dann um. Also es ist jetzt nicht so, dass die Väter alleine wegen dem Eltern-geld in Elternzeit gehen, ich denke es hat auch damit zu tun, dass halt auch viele Frauen sich dahingehend äußern, dass sie das von ihren Partnern einfach so erwarten. (...) Es hat natürlich auch einfach damit zu tun, dass früher der Mann vorrangig der Geldverdiener war und auch mehr verdient hat als die Frau, und mittlerweile ist es einfach so, dass die Frau auch sehr gut verdient, oder auch manchmal mehr als die Männer, und dann wird die Frage wer in Elternzeit geht so beantwortet, dass der zuhause bleibt, der weniger verdient.“ IP5, Z8–20

„Es gibt immer mehr Frauen in Führungspositionen. Frauen wollen nach der Geburt des Kindes wieder der Erwerbstätigkeit nachgehen und viele Männer sind an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert. Das hängt schlussendlich mit den Bildungsabschlüssen, die sich komplett angenähert haben zusammen.“ IP6, Z12–16

„Aber Frau und Mann beeinflussen sich natürlich gegenseitig wie aktiv eine Vaterschaft oder auch Mutterschaft gelebt werden kann. So oder so ist es aber etwas, das man gemeinsam in der Beziehung besprechen und aushandeln muss.“ IP6, Z28–31

4. Eine unzureichend ausgebauten Infrastruktur der Kinderbetreuung sowie eine beharrliche Präsenzkultur in den Unternehmen stellen ein großes Hindernis einer engagierten Vaterschaft dar.

„Meiner Meinung gibt es da derzeit 3 größere Hindernisse. Zum einen ist das die Pay-Gap. Zum anderen ist es die aktuell vorherrschende Kultur in den Unternehmen, welche zum Teil, mit der älteren Belegschaft und den älteren Mitarbeiter auf den Managementpositionen, noch eher konservativer geprägt ist. Und zum dritten müsste ein weiterer Ausbau staatlicher Maßnahmen hinsichtlich Familienarbeitszeit und Unterstützung der Teilzeitarbeit nach der Elternzeit passieren. Ich glaube auch eine große, wenn nicht die größte Problematik besteht darin, dass das klassische Bild eines Arbeitsalltags noch häufig die 40-Stunden-Woche ist. Und diese auch in den Chefetagen überwiegend noch gelebt wird. Eine 40 Stunden Woche oder eventuell sogar eine 45 Stunden Woche lässt dann eben auch keine Zeit für einen Familienalltag, das versteht sich ja von selbst.“ IP1, Z32–42

„Die Führungskräfte müssen einfach eine Vorbildfunktion übernehmen. Denn nur, wenn es richtig und gut vorgelebt wird, hat man als Arbeitnehmer, speziell als Vater, die notwendige Sicherheit und auch den Mut, um sich auch mehr in der Familie zu engagieren und dementsprechend die Arbeit etwas zu reduzieren und keine 45 Stunden pro Woche mehr zu arbeiten. (...) Deshalb muss man es weg von einer Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur schaffen. (...) Ich denke aber, dass die Digitalisierung und die zunehmende Möglichkeit außerhalb des Büros zu arbeiten dem einspielt. An dieser Stelle muss aber auch ganz klargesehen werden, dass diese Entgrenzung der Arbeit natürlich auch wieder Risiken birgt. (...) Und weiterhin bin ich der Meinung, dass zusätzliche staatliche Fördermaßnahmen einen großen Einfluss haben. Das wurde ja bereits mit der Einführung des Elterngeldes und der Elternzeit deutlich sichtbar. Ich glaube, wenn die angekündigte Familienarbeitszeit kommt und man den finanziellen Ausgleich bekommt, wenn man für eine gewisse Zeit auf Teilzeit reduziert, dass das die Unternehmen dann sehr stark mer-

ken werden und es einen großen Einfluss auf die Arbeitnehmer haben wird. Und das wird folglich auch die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Letzten Endes geht also auch viel auf den finanziellen Aspekt zurück. Vor allem muss die Schließung des Pay-Gaps erreicht werden. Das hat auch nochmal einen großen Einfluss.“ IP1, Z51–71

„Also die Problematik ist eigentlich in solchen betreuungsintensiven Jahren der Kinder, dass die Kinderbetreuung durch öffentliche Kindergärten, Kitas etc. lässt noch sehr zu wünschen übrig. (...) Die Betreuungszeiten sind schlecht. Sie stimmen nicht mit den Arbeitszeiten überein. Wenn man mal eine Stunde länger arbeiten muss, bekommt man sofort Panik, da die Kita pünktlich schließt. Das Thema Betreuung am Wochenende gibt es gar nicht. Die Väter, die bei uns in der Produktion arbeiten, stehen dahingehend natürlich auch vor Herausforderungen. Denn auch wenn bei uns die Präsenzkultur weitestgehend aufgebrochen wurde, so muss man dennoch in der Produktion vor Ort sein. (...) Es ist einfach so, dass es gewisse Berufsgruppen gibt, die einfach die Präsenz zu 100% erfordern. Gerade im Handwerk.“ IP2, Z73–87

„Familievater kann man ja trotzdem sein. Man hat als Führungskraft nur eben nicht so viel Zeit für die Familie.“ IP3, Z126–127

„Schwierig wird es, wenn man keine Familienanbindung hat. (...) Denn Betreuung ist halt auch ein Thema, an dem seitens der Politik noch gearbeitet werden müsste. Die Standardbetreuungszeiten passen momentan nicht überall, mit dem zusammen, was in der Arbeitswelt gefordert wird.“ IP4, Z57–65

„Man könnte beziehungsweise sollte auch die Tagesmütter und Tagesväter verstärken. Das wäre meiner Meinung nach ein sehr wichtiger Punkt. Denn diese Personen bringen die benötigte Flexibilität mit. Sie werden aber leider so bezahlt, dass es sich manchmal nicht lohnt.“ IP4, Z73–76

„Es muss also versucht werden Rahmenbedingungen zu schaffen.“ IP4, Z89–90

„Wir achten schon sehr darauf individuellen Wünschen gerecht zu werden und gerade Familien bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.“ IP4, Z150–151

„Wir sind ja mittlerweile in Deutschland auf so einem hohen technischen Stand mit dem Internet, dem Wifi, Skype und so weiter, sodass solange eine Erreichbarkeit gewährleistet wird, es doch heut zu Tage eigentlich ‚egal‘ sein sollte wo meine Führungskraft sitzt. Das selbe, gilt auch für die Arbeitnehmer.

Und da kommt auch dazu, dass die Menschen auch ganz unterschiedlich in ihrem Arbeitsethos ticken. Es gibt Menschen, die kein Problem damit haben von 8:00 bis 10:00 Uhr und von 14:00 bis 17:00 Uhr nicht erreichbar zu sein. Aber dann von 20:00 bis 00.00 Uhr nochmal Mails zu beantworten. Das ist einfach eine Flexibilisierung.“ IP4, Z217–224

„Nun man braucht Programme, die es berücksichtigen, dass man eine Familienverantwortung hat. (...) Das Wichtigste ist in meinen Augen aber, dass das Ganze innerhalb des Unternehmens gelebt wird.“ IP4, Z231–237

„Also ich persönlich halte sehr viel von dem Modell, dass beide ungefähr 80 % arbeiten, also dass man sich sowohl den Beruf wie auch die Familiendarbeit gleichberechtigt aufteilt. Und an Überschneidungstagen muss man dann eben eine Kita nutzen.“ IP6, Z48–50

Kategorie 2: Unternehmen

5. Eine zunehmende Thematisierung der „neuen Väter“ ist nicht zuletzt auf einen anwachsenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Die neu verabschiedeten Gesetze des Bundeselterngeldes, sowie die Motivation die Mitarbeiter zu binden, Fluktuation zu verringern und letztlich eine hohe Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer fordern zu können, führen zu einer zunehmenden Anerkennung notwendiger familienfreundlicher Maßnahmen für eine verbesserte Familienvereinbarkeit im Beruf für die „neuen Väter“.

„Die geänderte gesellschaftliche Ausgangslage ist auch in unserem Unternehmen spürbar. Dies ist insbesondere die frühere Rückkehr der Mütter aus der Elternzeit und der damit verbundene hohe Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Baby- und Kleinkindalter. Da diese Nachfrage durch die örtlichen Einrichtungen nicht ausreichend gedeckt war, konnten unsere Mitarbeiterinnen nicht ihren Vorstellungen entsprechend zurück an ihren Arbeitsplatz kommen. Diese Probleme für unsere Mitarbeiter/innen zu lösen, sehen wir als unsere Aufgabe als [REDACTED] Abteilung. Und die Väter sind vor allem mit Einführung des Elterngeldes und der damit verbundenen 2 Partnermonate im Jahr 2007 in den Fokus gerückt.“ IP1, Z103–111

„Es war so, dass wir eigentlich generell überlegt haben, wie wir die Mitarbeiterbindung erhöhen und die Fluktuation verringern können. Und wie wir unseren Mitarbeitern, und vor allem den Vätern, eine hohe Leistungsbereitschaft abfordern könnten. Denn das Problem ist bei uns in der Branche ja auch ganz klar der Fachkräftemangel bzw. Handwerkermangel hier auf dem Land. (...) und da muss man sich natürlich neu ausrichten und überlegen, mit welchen Punkten punkte ich und kann dann somit etwas mehr anbieten als der Rest. Also lag wirklich daran eine Motivation und Mitarbeiterbindung zu erzielen. Und dann ist es natürlich so, dass im Jahr 2007, die Möglichkeit der Elternzeit für Väter kam und es für uns auch sofort ganz klar war, dass wir unsere Väter dahingehend unterstützen, diese Möglichkeit auch zu ergreifen. Denn es gibt ja noch immer vereinzelt Unternehmen, die negativ reagieren, wenn der Mann Elternzeit einreicht und davon wollten wir uns ganz klar abgrenzen. Es ist Gesetz, es ist für uns selbstverständlich und jeder der es machen will, hat auch das Recht dazu.“ IP2, Z42–57

„Ich denke hauptsächlich geht es den Unternehmen dabei um die Mitarbeiterbindung, die Motivation von Mitarbeitern und die Verringerung von Fluktuation.“ IP2, Z158–159

„Der Hauptgrund dafür ist natürlich der, dass es einfach ein Anreiz ist für einen potentiellen Arbeitnehmer, sich den familienfreundlicheren

Arbeitgeber auszusuchen. In Zeiten des Fachkräftemangels, gerade auch in der Industrie da ist das Arbeitgeberimage alles. Da haben wir Glück wir müssen uns keine Gedanken machen, aber ich denke auch für kleinere und mittelständige Unternehmen ist Familienfreundlichkeit eine Marke. Darauf achten die Fachkräfte von heute und morgen. Also es geht definitiv um einen Wettbewerbsvorteil.“ IP3, Z79–85

„Das ist ja ganz klar, ich brauche motivierte Beschäftigte. Und wie bekomme ich die motiviert? Na indem ich weiß was ihre Bedürfnisse sind, ich ihnen Informationsangebote mache und ihnen Ansprechpersonen zu verschiedenen Themen anbiete. (...) Bei uns ist es eben so, dass wir eine Kita haben, wir bieten Babysitting an, wir haben ein Flexi-Angebot und so weiter. Und ich denke, da nehmen kapitalistische Unternehmen jetzt mittlerweile auch Geld in die Hand. Vor allem weil man sich mittlerweile darüber im Klaren ist, dass wenn man nicht ständig Geld zur Akquise in die Hand nehmen möchte, das Wissen in dem Unternehmen halten möchte und man zufriedene, produktive Mitarbeiter haben möchte, eben die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen. Dazu gehört eben auch, dass für Familienfreundlichkeit gesorgt werden muss. Und das macht mich ja letztlich auch als Arbeitgeber attraktiver. (...) Wir haben viele Spitzenkräfte, wo ganz klar ist, dass sie nur zu uns kommen, wenn wir ihnen entsprechende Kinderbetreuung anbieten können. Sonst wird sich eben für wen anders entschieden. Und in diesem Zusammenhang muss das gute alte Stichwort Fachkräftemangel fallen.“ IP4, Z85–101

„Es kommen aber auch viele Impulse über die Netzwerkarbeit. Wir sind in unterschiedlichen Bereichen wirklich sehr gut vernetzt. Das heißt, man schaut natürlich auch was andere [redacted] machen.“ IP4, Z282–284

„Bezogen auf Elternzeit und Elterngeld haben wir uns natürlich aufgrund der verabschiedeten Gesetze mit dieser Thematik befasst. Aber es hat auch einfach ein Wandel unter den jungen Menschen stattgefunden. (...) Also zusammenfassend gibt es 3 Punkte, weshalb wir bei [redacted] die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl für Mütter, wie für Väter, wie

für diejenigen, die Angehörige pflegen müssen, anerkannt und ausgebaut haben. Das sind zum einen die Gesetze, zum anderen die Mitarbeiter, die Bedarf äußern, und zum anderen den Willen, gute Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Unserer Meinung nach darf Flexibilität nicht nur von Arbeitnehmern erwartet werden, sondern das dürfen die Arbeitnehmer auch von ihrem Arbeitgeber erwarten. Und wir sind uns auch darüber im Klaren, dass sich im Laufe der Zeit noch einiges ändern wird, aber wir sind da gerne bereit uns mitzubewegen.“ IP5, Z169–171

„Das Unternehmen möchte sehr gut ausgebildete Mitarbeiter im Werk haben, die auch motiviert sind und ich denk, dass ist das was es tun muss um diese auch weiterhin zu bekommen und auch halten zu können.“ IP5, Z235–238

„Meiner Meinung nach ist der Hauptgrund die Motivation von Mitarbeiter. Es hängt aber natürlich auch viel damit zusammen, dass man Ausfälle vermeiden möchte. Man möchte natürlich nicht, dass ein Mitarbeiter die Firma verlässt, weil man ihm zu wenig Unterstützungsangebote macht. Und Kinderbetreuung ist ganz klar dahingehend notwendig, dass wenn ein Mitarbeiter tagsüber darüber nachdenkt, dass sein Kind nicht betreut ist, dann arbeitet er unkonzentriert und kann sich nicht auf sein berufliches Gegenüber einstellen. (...) Es kostet, wenn man kein attraktiver Arbeitgeber ist, weil man dann einfach nicht die richtigen Menschen an Bord bekommt und, und, und.“ IP6, Z69–82

„Es ist aber grundsätzlich alles wichtig, was dem Mitarbeiter rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Rücken stärkt. Also zusammenfassend ist einfach flexibles Arbeiten was die Zeit anbelangt und auch was den Ort anbelangt. Dann gehört alles dazu was zu dem Thema „Betrieblich geförderte Kinderbetreuung“ gehört. Aber auch viele Projekte um Väter in der Entscheidung zu unterstützen gehören dazu. Also rund um das Thema ‚Väter‘ müssen klare Signale seitens des Unternehmens gesendet werden.“ IP6, Z89–95

6. Individuelle Teilzeit-Modelle, Home-Office-Angebote, Betriebs-eigene Kita, Eltern-Kind-Büros und Ferienbetreuung werden unteranderem den „neuen Väter“ angeboten.

„Wir haben zunächst eine betriebseigene Kindertagesstätte, direkt am Campus. Wir haben Eltern-Kind-Büros. Wir decken die 6 Wochen Sommerferien mit unseren Kids-Camps ab. Mittlerweile finden diese auch eine Woche lang in den Pfingstferien statt. Wir bieten Familienevents an, wir haben eine Home-Office-Regelung und mittlerweile bieten wir auch, innerhalb unseres Betriebssportprogramms extra auf Familien zugeschnittenes Programm an. Da werden 2 verschiedene Sportprogramme angeboten. Das eine ist zugeschnitten für Mütter in Elternzeit und das anderen ist passend für Väter mit ihren Kindern. Das findet dann gemeinsam an den Wochenenden statt. Wir haben auch innerhalb dieses Betriebssportprogramm Angebote zu Wochenendunternehmungen und Trips für Familien. Wir haben unseren Fokus schon sehr deutlich auf Familienfreundlichkeit gelegt.“ IP1, Z86–96

„Was bei uns aber beispielsweise auch möglich ist, dass falls Jemand die Elternzeit nicht in Anspruch nehmen möchte, aber ganz klar sagt, dass er die nächsten 2 Jahre nicht mehr auf Montage gehen möchte, sondern in der Produktion arbeiten, sodass er abends bei seiner Familie ist, dann suchen wir natürlich auch dahingehend Lösungen.“ IP2, Z32–36

„Wir haben Stundenkonten, wo man also vor- und nacharbeiten kann. Also wenn wir wissen, wir haben jetzt eigentlich das Ziel erreicht oder wir haben den Hof gerade vollstehen und können nicht ausfahren, dann schicken wir die Leute auch mal früher nach Hause oder lassen sie den Tag darauf freimachen, weil wir wissen, dass Morgen sowieso nichts gearbeitet werden kann. (...) Obwohl das bei uns eher selten vorkommt da wir Schichtarbeit haben. Aber dann gibt es trotzdem manchmal Sonderarbeiten und diese Stunden kann man dann auch auf seinem Stundenkonto sammeln.“ IP2, Z89–97

„Wir sind auch sehr flexibel in Familiennotsituationen, also wenn beispielsweise das Kind oder auch ein pflegebedürftiger Elternteil zu Hause erkrankt ist, und der Arbeitnehmer dann für die nächsten 3 Wochen mal zu Hause bleiben und anders arbeiten muss. Wir bieten auch über die gesetzlichen Leistungen heraus viele Freistellungen in Notsituationen an. (...) Man kann nicht bei einem 4-Mann-Handwerksbetrieb ganz leicht mal 4 Monate in Elternzeit gehen. Da fehlt dem Betrieb einfach definitiv eine Arbeitskraft. Also steigende Größe macht es auch einfacher familienfreundlich und flexibel handeln zu können. Ich denke hierbei jetzt gerade an die kleinen handwerklichen Berufe. Ich denke, dass diese Problematik bei kleineren Dienstleistungsfirmen durch Home-Office noch eher zu bewältigen ist. Aber im Baugewerbe durch Elternzeit „raus“ zu sein und nicht als Arbeitskraft verfügbar zu sein, das ist schon für die kleineren Unternehmen schwieriger.“ IP2, Z119–134

„Flexibel kann man dann sein, wenn man groß ist.“ IP2, Z152

„Also wir haben natürlich auch Gleitzeit in einem Rahmen von 7–18 Uhr, wobei die Kernzeiten von 9–12 Uhr und von 14–16 Uhr sind. Wir haben einen betriebsinternen Kindergarten mit Öffnungszeiten von 6–18 Uhr für die Kollegen in der Schichtarbeit. Wir haben eine Sozialberatung, in der man unter anderem hinsichtlich Suchtproblematiken und familiären Probleme beraten wird. Wir haben einen Betriebsrat mit eigenem Arbeitskreis und bieten Beratungen zu dem Thema Elternzeit an.“ IP3, Z96–102

„Aber für solche Fälle haben wir hier [REDACTED] eine Babysitting-Börse. Wir haben auch ein ganz tolles Projekt auf dem [REDACTED], das nennt sich [REDACTED]. Da kann man flexibel Betreuung zum günstigen Preis buchen, beziehungsweise für die Studierenden ist das sogar kostenlos. (...) Ich bin aber sowieso der Meinung, dass vieles möglich ist, wenn man es möchte.“ IP4, Z57–68

„Wobei an der [REDACTED] sind wir auch was das anbelangt wieder Vorreiter, denn unsere Kita ist vertragmäßig von 7:00 Uhr bis 19:00 Uhr geöffnet.“ IP4, Z79–80

„Bei uns wäre ein Beispiel hierfür das Elterncafé. Ein Café, wo die Eltern sich kennenlernen und austauschen können. Es ist auch ganz wichtig, dass man mit sog. Role-Models arbeitet. Speziell bei uns ist das der ‚Vater des Monats‘. Ich denke das ist etwas, was man auf jeden Fall immer tragen kann. Dann zählt für mich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik auch, dass man auch, vorausgesetzt die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen sind gegeben, die Kinder mal mit zur Arbeit bringen kann. Also es sollten Familienbüros beziehungsweise Eltern-Kind-Büros vorhanden sein. Wir haben dafür zum Beispiel Eltern-Kind-Räume, zum Teil mit PC's und Spielsachen ausgestattet. Aber wir haben mittlerweile auch mehrere ‚mobile Kinderzimmer‘ auf dem [REDACTED]. Das ist eine ganz schicke Geschichte. Das nennt sich ‚Kidsbox‘. Ein großer geschreinerter Kasten, den man rollen und aufklappen kann. Da sind dann für 0 bis ungefähr 10/12 Jahren verschiedene Sachen drin, um Kinder zu beschäftigen. Es ist ein Schreibtisch vorhanden, ein Bett, eine Wickelkommode und noch einiges mehr. Auch so gehört zu einer familienfreundlichen Politik. Ich muss auch für Notfälle was in der Hand haben. Bei uns ist das eben die Kurzzeitbetreuung [REDACTED], die auch schon mehrfach ausgezeichnet wurde, weil es eben so ein tolles Programm ist. (...) Dort gibt es auch durch Kooperationen mit der AWO Kindergärten, die Randzeiten anbieten. Und das ist es letzten Endes was die Menschen brauchen.“ IP4, Z109–129

„Ja, wir haben auf jeden Fall flexible Arbeitsmodelle. Das braucht man heutzutage auch einfach. Wir haben zum einen die Vertrauensarbeitszeit. Das heißt, dass man selbst innerhalb eines vernünftigen Zeitrahmens morgens kommt und abends geht. Ohne Steckkarte. Wir bieten aber selbstverständlich auch Teilzeit an. Da bieten wir beispielsweise an, nach der Elternzeit in Teilzeit zurückzukehren. (...) Daneben haben wir das Angebot von Tele-Home-Arbeit in bestimmten Bereichen. (...) Das ist bei uns allerdings immer alternierend. Es gibt also immer eine Präsenzzeit. (...) Beispielsweise ein Mitarbeiter im Servicebereich [REDACTED], der für die ganze Informatik und Technik und so weiter zuständig ist, der muss natürlich jeden Tag anwesend sein. Diesem würde man dann eher eine Reduzierung der Tagesar-

beitszeit anbieten, statt das Angebot zu machen einen kompletten Tag in der Woche gar nicht zu kommen. Aber dementgegen gibt es natürlich auch andere Stellen, wo es möglich ist, dass die Person ganze Tage in der Woche nicht kommt.“ IP4, Z133–160

„Wir können beziehungsweise versuchen zudem auch, mit so etwas wie unserem ‚Vater des Monats‘ Väter anzusprechen. (...) Was wir auch schon angeboten hatten, sind solche Väterworkshops, bei denen es auch um die Rolle von Vätern geht. Das wurde wirklich sehr gut angenommen und das wollen wir auch wieder machen.“ IP4, Z274–278

„Aber [REDACTED] ist ein Unternehmen, das sich dem Egalitätsprinzip unterschrieben hat, und das Gesetz besagt ganz klar, Väter dürfen in Elternzeit gehen, und das unabhängig davon wo sie eingesetzt werden und es ist mittlerweile auch Gang und Gebe, dass Väter in der Fertigung Elternzeit in Anspruch nehmen, einmal einen Monat, dann den zweiten Monat, oder sie machen beide Monate zusammen.“ IP5, Z31–36

„Wir bieten zunächst einmal, auf gesetzlicher Grundlage, Teilzeit an. Der Mitarbeiter kann bei uns selbst entscheiden ob er unbefristet oder befristet in Teilzeit arbeiten möchte, und falls er sich für eine befristete Teilzeit entscheidet, hat er natürlich auch die Möglichkeit von der Teilzeit wieder auf Vollzeit aufzustocken. Weiterhin haben wir Job-Sharing-Produkte, ein Beispiel hierfür wäre, dass wenn ein Kollege aus der Fertigung, an einem Arbeitsplatz, an dem eigentlich permanente Präsenz notwendig wäre, in Teilzeit arbeiten möchte, dann gibt es bei uns die Möglichkeit, dass er sich die Stelle mit einem anderen Mitarbeiter teilen kann. Dann haben wir das mobile Arbeiten. Gut das ist natürlich nur für die Mitarbeiter interessant, die nicht präsent sein müssen. Das sind dann natürlich vorrangig Mitarbeiter in der Verwaltung, die einen Laptop zur Verfügung gestellt bekommen und dann von zuhause aus arbeiten können. (...) Zudem bieten wir auch die Pflegezeit an und die Familienpflegezeit. Nehmen wir mal an ein Kind wäre außerhalb der Elternzeit krank, und zwar langfristig krank, und der Mitarbeiter wird jetzt beispielsweise für ein halbes Jahr nicht vollzeitig arbeiten können, dann hat

er die Möglichkeit seine Stunden zu reduzieren, sein Entgelt wird aber nur um 20 % abgesenkt, das heißt er bekommt 80 % dessen was er die ganze Zeit bekommen hat, auch wenn er nur die Hälfte arbeitet. Und wenn diese Pflegezeit dann vorbei ist, da kann natürlich auch an Stelle des Kindes, die Mutter oder der Vater des Mitarbeiters erkrankt sein, dann arbeitet der Mitarbeiter wieder voll und bekommt solange bis dieser Differenzbetrag, den er in der Pflegezeit zu viel erhalten hat kompensiert ist, einfach einen Abzug.“ IP5, Z100–133

„Was wir aber auch immer wieder im Sommer anbieten, sind Ferien camps für die Kinder der Angestellte. Dieses Camp ist eine Woche lang in den Sommerferien. In dieser Woche gibt es dort tolle Aktivitäten für die Kinder. Die Eltern können das Kind morgens hinbringen und nachmittags abholen und es gab auch mal gemeinsame Ausflüge mit den Eltern, und das wird in den Sommerferien sehr dankbar angenommen, denn keine Kita hat 6 Wochen in den Ferien geöffnet.“ IP5, Z156–162

„Wir haben Teilzeit, wir haben die Elternzeit, wir haben Job-Sharing, wir haben Altersteilzeit, das mobile Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit, die Pflegezeit und die Familienpflegezeit. Langzeitkonten und Sabbaticals, also unsere [REDACTED]-Pause. (...) Und unsere, ich nenne sie mal ‚normalen‘ Mitarbeiter, können innerhalb von plus minus 50 Stunden gleiten.“ IP5, Z202–211

„Wir thematisieren das auch ganz speziell an Väter. In unserem lokalen Intranet hat jeder Mitarbeiter auf alle flexiblen Arbeitsmodellen. Wir haben hier einen Betriebsrat. Wenn es Änderungen gibt, wir haben 3 Mal im Jahr Versammlungen in denen aktuell relevante Themen platziert und kommuniziert werden, wir haben eine Sozialberaterin. Männliche wie auch weibliche Mitarbeiter können sich jederzeit mit allen für sie relevanten Belangen an sie wenden. Wir haben überall Flyer aushängen und ausliegen, aktuell zur Pflegezeit.“ IP5, Z309–315

„Wir haben betriebsnahe Kitas mit Öffnungszeiten von morgens 7 bis abends 19 Uhr. Und wir bieten aktuelle eine spontane Kinderbetreuung

an, das heißt es wird den Eltern ermöglicht auch ein Stück weit spontan zu reagieren. (...) Wir haben keine Schließzeiten außer an den Feiertagen.“ IP6, Z52–61

„Also mir fällt gerade nichts ein, was wir nicht anbieten. Das ist ja etwas sehr individuelles, und wir machen eigentlich fast alles möglich. Zum einen gibt es die klassische Halbtagsarbeit, die ist aber eigentlich so gut wie gar nicht mehr vorhanden. Viele Kollegen arbeiten 3 Tage in der Woche, es gibt Kollegen, die arbeiten eine Woche und setzen eine Woche aus. Es gibt Kollegen, die haben Jahresarbeitszeit, also arbeiten eine vorgegebene Anzahl an Stunden im Jahr flexibel ab, also projektbezogen.“ IP6, Z102–108

„Also es gibt einen großen Bedarf an flexiblem Arbeiten und das ist es worum es sich im Moment dreht.“ IP6, Z212–213

7. Unternehmen erkennen Familienfreundlichkeit zunehmend als Standort- und Wettbewerbsfaktor an. Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen gehen, neben dem finanziellen Aspekt, vor allem zu Lasten der Flexibilität der Unternehmen. Der Gewinn familienfreundlicher und speziell väterfreundlicher Maßnahmen wird vor allem in einer gesteigerten Motivation, Zufriedenheit, einem guten Betriebsklima und auch in einer gesteigerten Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiter sichtbar. Sodass letztlich von einer Win-Win-Situation gesprochen werden kann.

„Und ich bin der Meinung, wenn man glücklich mit seinem Arbeitgeber ist, dann bleibt man auch gerne bei dem Unternehmen und ist auch engagierter bei seiner Arbeit.“ IP1, Z120–122

„Und zum Schluss sind natürlich die Mitarbeiter auch schlichtweg dankbarer. So wie man den Mitarbeiter bei der Familienvereinbarkeit im Beruf unterstützt, so gerne und gut nimmt er auch seine beruflichen Aufgaben wahr.“ IP1, Z148–151

„Also im Grunde kann man nur von einer Win-Win-Situation sprechen. Die Leute, die ihren Einsatz für uns geben und dann auch etwas zurückbekommen, arbeiten im zweiten Schritt wieder doppelt so gerne und doppelt so viel. Ich denke, dass zufriedene Mitarbeiter auch einfach die produktiveren und effizienteren sind. Wenn man von seinem Arbeitgeber Unterstützung erfährt und sich darüber bewusst ist, dass das eigentlich nicht selbstverständlich ist, dann gibt man auch gerne und viel zurück. Also ich bin der Meinung, dass der Nutzen am Ende definitiv der größere ist. Es ist natürlich ein großer Aufwand das alles so zu strukturieren und Flexibilität hat auch immer wahnsinnig viel mit Abstimmung zu tun, aber grundsätzlich denke ich ist es am Ende eine Win-Win-Situation.“ IP2, Z164–173

„Ich bin der Meinung, dass solche Strategien einfach bedarfsoorientiert angewendet werden müssen. Es sollte sich schon an Kosten-Nutzen-Analysen orientieren. Wenn ich weiß, dass sich ein super Mitarbeiter in einer Schlüsselposition Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit Familie und Beruf wünscht, dann werde ich auch alles daran setzen ihn zu unterstützen. Weil wenn ich weiß, dass er einen sehr guten Job macht, dass sich die Investitionen lohnen werden, ich ihn langfristig im Unternehmen halten kann und er gerne und auch motiviert in unserem Unternehmen arbeitet dann investiere ich gerne. Es ist ein Geben und Nehmen.“ IP3, Z107–115

„Die Frage nach den Kosten ist eine sehr schwierige Frage. Aber es sind keine Peanuts. Es ist schon ein ordentlicher Posten, mit Sicherheit. Aber der Return ist glaube ich ein sehr wichtiger und sehr guter. Weil ich durch diese Maßnahmen, bzw. das Geld, das ich ausgebe, Mitarbeiter habe, die nicht wechseln und weniger ausfallen. Zudem habe ich ein gutes Betriebsklima. Und das sind eben solche weichen Faktoren, von denen man mittlerweile weiß, dass sie auch sehr wichtig sind und dass sie sich vor allem auch in barer Münze auszahlen. Insofern ist jede Investition, die ich in diesem Bereich tätige, eine Investition, die sich lohnt.“ IP4, Z165–171

„Grundsätzlich bin ich aber der Meinung, dass es ein Geben und Nehmen ist. Wenn man merkt, der Arbeitgeber tut einem etwas Gutes, dann gibt man das auch gerne zurück.“ IP4, Z177–178

„Was es aber das Unternehmen kostet ist Flexibilität. Wenn ein Teil meiner Belegschaft mobil arbeitet und man einen bestimmten Mitarbeiter benötigt, dann muss man flexibel reagieren und umstellen können. (...) Im Gegenzug erhält das Unternehmen auf jeden Fall motivierte Mitarbeiter. Mitarbeiter, die erleben, dass das Unternehmen sich nicht selbst an erste Stelle stellt, sondern ein Unternehmen, das selbst dazu bereit ist flexibel für seine Mitarbeiter zu sein. Ich denke die Motivation seitens der Mitarbeiter ist dann auch dahingehend vorhanden, dass wenn mal etwas Außergewöhnliches verlangt wird, oder viel Arbeit zu erledigen ist, dass diese das gerne erbringen.“ IP5, Z219–235

„Also Kosten fallen mir auf Anhieb erstmal nicht ein. Aber was natürlich zum Tragen kommt ist, dass bei dem Modell des Job-Sharing eine Führungskraft nicht mehr nur einen Menschen führt, sondern zwei. Was man dadurch gewinnt sind wieder die Parameter, die ich bereits erwähnt habe. Das sind Motivation, Vermeidung von Ausfällen, das Thema Arbeitgeberattraktivität, das ist das Thema der Reputation und so weiter und so fort. Bis hin zum Thema der Nachhaltigkeit.“ IP6, Z117–122

Kategorie 3: Familienkompetenzen

8. Väter können während der Elternzeit Kompetenzen erwerben, die gewinnbringend in einem Unternehmen verwertet werden können. Besonders in den Bereichen Organisationsfähigkeit, Stressbewältigung und Flexibilität. Vielfach werden diese Kompetenzen anerkannt, wenngleich man ihnen mit Skepsis gegenübersteht.

„Zum einen wäre da natürlich vor allen Dingen eine gesteigerte Stressresistenz, eventuell ist man auch empathischer und hat eine größere Flexibilität. (...) Aktuell ist man aber noch nicht so weit, als dass diese

Kompetenzen auch tatsächlich anerkannt werden. Mir ist lediglich ein Unternehmen bekannt, welches die Elternzeit als Karrierebaustein definiert hat. Das ist eine gute Möglichkeit. (...) Aber ich denke, dass auch das in Zukunft zunehmen wird und immer wichtiger werden wird, da ja auch die kritische Masse, mit der nun in das Arbeitsleben strömenden Generation, wächst.“ IP1, Z138–148

„Zum Teil. Ich glaube man kann das nicht wirklich vergleichen. Also ich glaube eigentlich nicht, dass Männer da zusätzliche Kompetenzen erwerben. Ich bin der Meinung, dass das einzige was man als Vater erwirbt, zu sehen ist was zuhause alles anfällt. Also ich könnte das jetzt so nicht unterschreiben, dass die Väter zusätzliche Kompetenzen erwerben.“ IP2, Z179–183

„Das Einzige was ich mir vorstellen könnte, wäre wohl die Organisationsfähigkeit. Aber ich glaube nicht, dass diese Kompetenzen viel Aussagekraft haben.“ IP3, Z138–139

„Absolut, absolut gibt es diese Kompetenzen. Da wäre zunächst einmal das Multitasking zu nennen, das man ganz klar in einer Familie lernt und auch mit in den Arbeitsalltag bringt. Planung ist wichtig. Die brauche ich in beiden Bereichen, also sowohl in der Familie wie auch im Beruf. Ganz wichtig ist zudem das Lösen von Konflikten. Davon kann auch die Firma ganz viel profitieren, gerade in gemischten Teams. Zu erwähnen sind selbstverständlich auch die soziale Komponente und auch die emotionale Komponente. Das schließt sich wieder an den Stichpunkt gutes Arbeitsklima im Unternehmen an. Das ist wichtig. Und nicht zu vergessen ist darüber hinaus, dass man durch die Erziehung eines Kindes auch ganz viel Sensibilität dafür bekommt, welche Bedürfnisse andere Menschen haben. Meiner Meinung nach wird man ein Stück weit emphatischer. Ob das jetzt bei uns eine Klientin oder ein Klient ist, oder in einem anderen Unternehmen ein Kunde oder eine Kundin ist, da können Menschen, die aus einer Familienkonstellation mit Kindern kommen einiges an Extras mitbringen.“ IP4, Z243–255

„Absolut. An erster Stelle zunächst einmal die Entwicklung beziehungsweise der Ausbau von Empathie und sozialem Verhalten. Dann ist es so, dass mit Kindern häufig kein routinierter Plan von A bis F funktioniert. Man muss oft Umwege gehen und ich denke, dass das in der Berufswelt oft sehr hilft. Beim Umgang mit Kollegen, mit Vorgesetzten oder im allgemeinen Arbeitsalltag. Eine Kompetenzerweiterung liegt ganz klar vor allen Dingen auch im Time-Management und in den sozialen Kompetenzen. Ich denke auch ganz klar ein Bauen von Netzwerken. Denn wenn ich mich um ein Kind oder Kinder kümmern muss, und muss das immer alles alleine machen, dann werde ich ohne Hilfe sehr schnell an meine Grenzen stoßen. Sich ein Netzwerk aufzubauen und koordinieren ist für mich auch eine sehr wichtige Kompetenz.“ IP5, Z291–300

„Ja das glaube ich schon. Nicht so in dem Maße wie es oft beschrieben wird, aber da gibt es natürlich Dinge, die man mit Blick auf Organisation, auf Empathie, auf Seitenwechsel, das heißt die Fähigkeit, dass man sich in eine andere Person hineinversetzen kann, erweitern und ausbauen kann. Das sind eine Reihe von Dingen, die man allerdings nicht messen kann. (...) Der gesunde Menschenverstand sagt da viel dazu, aber es ist schwer das zu messen. In unserem Unternehmen werden diese Kompetenzen allerdings schon sehr berücksichtigt. Wir haben die Elternzeit zwar nicht als Karrierebaustein definiert, aber es wird immer normaler, es gehört zu dem Menschen dazu und es wird bei uns definitiv gelebt.“ IP6, Z153–158

Kategorie 4: Generation Y

- 9. Junge Paare der Generation Y leben zunehmend in einer Dual-Career-Couple Konstellation, sodass sich die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Generation deutlich erhöht. Es werden neue Anforderungen und Ansprüche an Arbeitgeber formuliert, auf welche Unternehmen zu Zeiten des Fachkräftemangels mit einer verbesserten Flexibilität und Work-Life-Balance antworten müssen.**

„Aber ich denke, dass auch das in Zukunft zunehmen wird und immer wichtiger werden wird, da ja auch die kritische Masse, mit der nun in das Arbeitsleben strömenden Generation, wächst.“ IP1, Z146–148

„Man muss bei dieser Generation auch ein bisschen neu denken, was Familie und Leben betrifft. Da gibt es ja auch eine ganze Menge neuer Begriffe, wie Work-Life-Balance und Work-Family-Balance. Da passiert glaube ich auch noch eine ganz viel. Die Arbeitgeber müssen sich definitiv besser aufstellen, was Flexibilität und mobiles Arbeiten betrifft. (...) Diese Generation möchte viel mehr Familienleben als die vorangegangenen Generationen. Da muss man jetzt schon ordentlich was bieten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ IP2, Z209–216

„Bei dieser Generation rückt die Arbeit einfach auf einen hinteren Rang. (...) Die jungen Leute, die sich heutzutage bei uns Bewerben haben 5–7 Jahre lang studiert, denken jetzt Sie wären Ingenieure und haben einfach keine Praxiserfahrung. Praktika wurden keine gemacht und lange bei einem Arbeitgeber war man auch nicht tätig. Der Lebenslauf ist voll von verschiedenen Arbeitgebern, bei denen man aber nie länger als 1 Jahre beschäftigt war. Man findet einfach keine gut qualifizierten und motivierten Fachkräfte mehr. (...) Und dann kommt noch dazu, dass die jungen Leute von heute auch nicht mehr mobil sind. Sie wollen bloß nicht aus ihrer Heimatstadt raus. Wollen aber dann groß Karriere machen. (...) Möglichst viel Geld bei möglichst wenig Arbeit ist wohl heute das Motto.“ IP3, Z38–50

„Das Problem bei dieser Generation Y ist, dass sie was bieten müssen. Ihre Eltern haben ihnen einen Lebensstandard und Wohlstand ermöglicht, den sie so beibehalten möchten. Sie sind verwöhnt. Aber sie haben meiner Meinung nach keinen Arbeitswillen. (...) Also ich merke schon eine gewisse Oberflächigkeit bei dieser Generation. (...) Die jungen Leute studieren jahrelang Ingenieursstudiengänge, haben keinerlei Praxiserfahrung und denken sie wären die top ausgebildeten Fachkräfte. (...) Abgesehen davon ist auffällig, dass wie bereits erwähnt, immer weniger junge Leute Bereitschaft zu mobilem Verhalten zeigen. (...) Es ist ein-

fach unheimlich schwer noch Rohdiamanten zu finden und sie zu päppeln. In der Industrie besonders. Also ja, die Personalarbeit ist viel aufwändiger als früher.“ IP3, Z156–177

„Ich muss zu Zeiten des Fachkräftemangels vor allem für diese Generation ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ich muss werben. Zunächst einmal mit meinen Produkten, mit meiner Marke, aber dann eben auch mit den Rahmenbedingungen. Unter anderem ist da auch das Thema der Familienfreundlichkeit ein sehr wichtiges. (...) Und was bei dieser Generation vermutlich auch anders ist oder was als anders wahrgenommen wird ist, dass hier eine größere Mobilität vorhanden ist. Und zwar die von einem Arbeitgeber zum anderen. Natürlich ist auch eine größere lokale Mobilität vorhanden, aber ich glaube die Bereitschaft zu einem ‚besseren‘ Arbeitgeber zu wechseln ist bei dieser Generation weit größer als bei älteren Generationen. Und diese Generation hat auch nicht mehr die typischen Erwerbsbiographien. Es ist nicht mehr so, dass man bei Arbeitgeber A seine Berufsausbildung macht, dann dort Berufserfahrungen sammelt, eventuell aufsteigt, und so weiter. Da hat sich ganz stark etwas getan. Heute macht man bei dem einen Unternehmen die Ausbildung, bei dem Nächsten den Berufseinstieg, beim einem anderen weitere berufliche Entwicklungen. Damit muss man als Unternehmen ja auch umgehen. Man bekommt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dieser Generation, die nicht von der Pike auf das Unternehmen kennen, diesen muss man dann ganz andere Informationen zur Verfügung stellen.“ IP4, Z299–311

„Die Mitarbeiter heute haben einfach eine gewisse Anspruchshaltung an ihren Arbeitgeber. (...) Aber die neue Arbeitsgeneration hat einfach nun eine gewisse Anspruchshaltung gegenüber dem zukünftigen Arbeitgeber.“ IP5, Z171–177

„Die jungen Ingenieure die jetzt kommen, die haben ganz andere Ideen im Kopf mit den Techniken und Arbeitsweisen.“ IP5, Z250–252

„Es sind Mitarbeiter, mit einem sehr guten Selbstvertrauen, weil sie wissen, dass sie sehr gut ausgebildet sind und sie wissen, dass wir einen Fachkräftemangel haben. (...) Diese Generation, die jetzt in das Erwerbsleben einsteigt, oder künftig einsteigen wird, ist durchweg total flexibel. (...) Das ist die Anspruchshaltung, die Flexibilität, die wir auch von der Umwelt verlangen, und von daher denke ich, dass das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht.“ IP5, Z327–343

„Also speziell auf die Generation Y bezogene Maßnahmen bieten wir nicht an. Wir bieten eben all die flexiblen Arbeitsmodelle an worüber wir vorhin schon gesprochen haben, aber ich bin mir sicher, dass das in Zukunft noch mehr werden wird. Eben speziell mit Blick auf die jungen Arbeitskräfte.“ IP5, Z348–351

„Ich bin mir nicht ganz sicher ob wir das an der Generation festmachen sollten. (...) Und wenn wir irgendwann erleben, dass das Angebot an Fachkräften, was wie so oft beschrieben wird, nicht mehr so üppig vorhanden sein wird, dann wird das auch Auswirkungen auf die Forderungen von Mitarbeitenden haben. (...) Das ist aber nicht unbedingt die Generation Y. Das sind auch durchaus ältere Arbeitnehmer. Zu bedenken ist in dem Zusammenhang auch, dass sich das generelle Arbeitsverhalten und Führungsverhalten sehr stark ändert. (...) Heute bekommt man ja nur was zustande, wenn man Leute laufen lässt und ihre Ideen berücksichtigt. Stichwort Diversity-Management. Das ist ein gutes Beispiel dafür. Aber zu guten Ergebnissen kommt man heute nicht mehr indem man Jemandem diktiert was er genau zu tun hat. Und das gilt für alle, nicht nur für die Generation Y. Also das Arbeitsleben dreht sich. Und damit die Anforderungen und damit die Menschen.“ IP6, Z176–202

„Ich glaube nicht, dass es spezielle Maßnahmen für die Generation Y geben muss.“ IP6, Z207

Kategorie 5: Sonstiges

10. Wenngleich familienfreundliche Angebote zunehmend speziell an Väter thematisiert werden, so werden sie vergleichsweise wenig angenommen. Zudem lässt sich das Phänomen beachten, dass junge Karrierepaare, vor allen Dingen aus skandinavischen Ländern, in Deutschland traditionellere Rollen einnehmen.
- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“
Stimme voll und ganz zu.
- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“
Stimme eher nicht zu. IP1, Z155–161
- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“
Da stimme ich voll und ganz zu.
- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“
Da stimme ich nur teilweise zu. Manche wollen es einfach nicht. Manche machen es glaube ich einfach nicht aus Image-Verlust. So nach dem Motto „Weichdüse“, „Hausmann“ und so weiter. Das ist da definitiv ein Thema, das da miteinhergeht. Es gibt bestimmt auch diejenigen, die den Stress zuhause nicht wollen. Es gibt tatsächlich Väter, die sagen, dass Sie froh sind, dass sie arbeiten können. Und dieses Verständnis, dass Fürsorgearbeit eigentlich in den Bereich der Mutter fällt, ist auch noch vielfach vorhanden.
IP2, Z187–199

- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“

Stimme eher nicht zu.

- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“

Stimme gar nicht zu. IP3, Z143–148

- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“

Ja ganz klar. Kann man direkt beantworten. Stimme voll und ganz zu.

- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“

Da muss ich leider sagen, stimme ich eher nicht zu. Noch nicht. Wir arbeiten daran. IP4, Z259–265

„*Und jetzt kommen wir zu dem berühmten Stichwort Diversity. Das ist das Thema, das bereits jetzt hochaktuell ist, und welches in Zukunft noch sehr viel mehr an Bedeutung gewinnen wird. Wir haben Menschen mit unterschiedlichen Biographien, wir haben Menschen mit unterschiedlichen Ansprüchen oder Bedürfnissen zum Thema Familie. Wir haben Menschen mit unterschiedlicher Bildungsherkunft, wir haben Menschen mit Fluchthintergrund, wir haben Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Und auch Altersdiversität ist hier ein Stichpunkt. Also, die Arbeitswelt muss sich diesen heterogenen zukünftigen oder auch schon jetzigen Arbeitnehmern mehr denn je anpassen. Aber als Unternehmen profitiert man ja schließlich auch davon. Wenn wir jetzt wieder zurückkommen zur [REDACTED]. Ja, also wenn jemand von Diversität und unterschiedlichem Denken profitieren kann dann wir. Innovations generieren und Impulse geben für neue Projekte, das braucht*

die Arbeitswelt. Aber um auch diese wertvollen gemischten Teams bekommen zu können, muss ich dementsprechende Angebote gestalten. Da kommen wir wieder zu Informationsangebote, Rahmenbedingungen, flexible Arbeitszeit und vieles mehr.“ IP4, Z312–325

„Bei uns gibt es ein Phänomen auf was ich sie gerne noch aufmerksam machen möchte. Ich weiß nicht, ob es das in Unternehmen generell überhaupt gibt, aber bei uns gibt es zunehmend das sogenannte Dual-Career-Couple-Phänomen. Und das ist etwas, dass viele neue Chancen bietet aber auch viele neue Herausforderungen. Dort beobachtet man, dass wenn ein Karrierepaar aus einem Land kommt, in dem der Unterschied zwischen Männer- und Frauenkarriere-/verdienst nicht so groß ist, diese in Deutschland häufig wieder in klassische Rollenmuster verfallen. Bedeutet, die gut qualifizierte Frau zieht mit und nimmt dann entweder einen Job an, der nicht ganz ihrer Qualifikation entspricht oder fällt in irgendeiner anderen Weise in das traditionelle Rollenmuster zurück. Das ist die eine Seite. Und die andere Seite ist aber die, dass es auch ganz interessante Effekte gibt zur Vaterrolle beziehungsweise zur Männerrolle. So haben wir auch Paare, bei denen die Frau eine Professorenstelle bekommen hat, ihren Partner mitbringt und da wird es auch immer ganz spannend, welche Rolle er einnimmt. Das haben wir in letzter Zeit häufig beobachten können, vor allem bei den jungen Menschen, die der Generation Y angehören.“ IP4, Z332–345

„Ich denke das hat viel mit Aushandlungsprozessen innerhalb der Partnerschaft zu tun. Und wenn man dann in eine neue Situation kommt, ist es vielleicht auch einfach einfacher in tradierte Rollenmuster zurückzufallen. Es hat wohl zum einen irgendwo pragmatische Gründe, zum anderen sind tradierte Rollenbilder aber innerhalb der Gesellschaft auch immer noch akzeptierter und sind insofern auch wieder einfacher.“ IP4, Z349–353

- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“

Stimme voll und ganz zu

- b) „*Unsere familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“

Wir thematisieren das auch ganz speziell an Väter. In unserem lokalen Intranet hat jeder Mitarbeiter auf alle flexiblen Arbeitsmodellen. Wir haben hier einen Betriebsrat. Wenn es Änderungen gibt, wir haben 3 Mal im Jahr Versammlungen in denen aktuell relevante Themen platziert und kommuniziert werden, wir haben eine Sozialberaterin. Männliche wie auch weibliche Mitarbeiter können sich jederzeit mit allen für sie relevanten Belangen an sie wenden. Wir haben überall Flyer aushängen und ausliegen, aktuell zur Pflegezeit. Also ich kann mir wirklich nicht vorstellen, dass es einen Mitarbeiter gibt, der diese Modelle nicht kennt. Dennoch muss ich da leider sagen, stimme eher nicht zu. Die Frauen nutzen diese Maßnahmen noch immer stärker als die Männer. IP5, Z303–318

- a) „*Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, die auch speziell an Väter gerichtet werden.*“

Stimme voll und ganz zu.

- b) „*Unsere angebotenen familienorientierten Maßnahmen werden von den Vätern gleich stark wie von den Müttern genutzt.*“

Stimme eher nicht zu, also ich stimme teilweise zu. IP6, Z162–168