

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 einige 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)

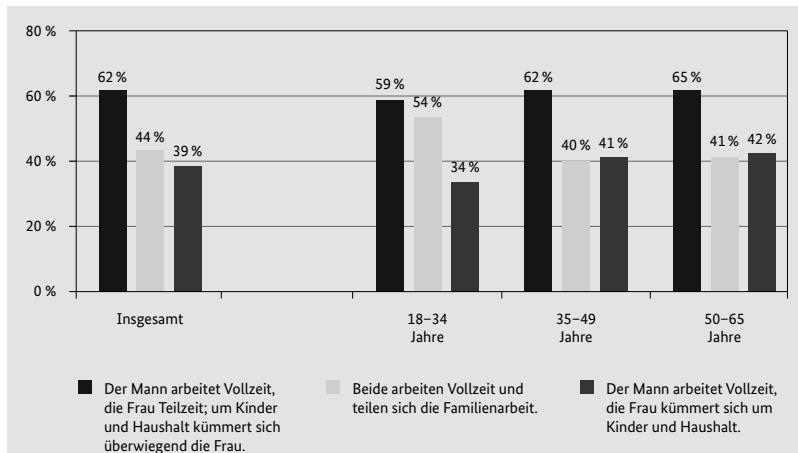


Abbildung 1: Gewünschte Erwerbskonstellationen innerhalb der Partnerschaft (aus Sicht der Männer)¹⁰⁹

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

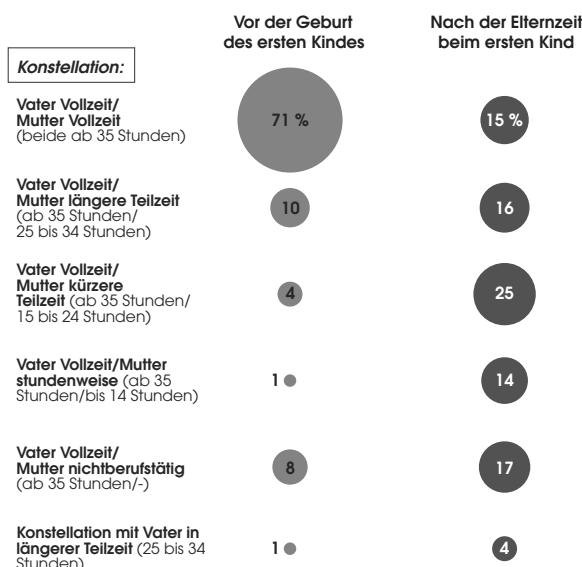


Abbildung 2: Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und nach der ersten Elternzeit¹¹⁴

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/ttx_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).

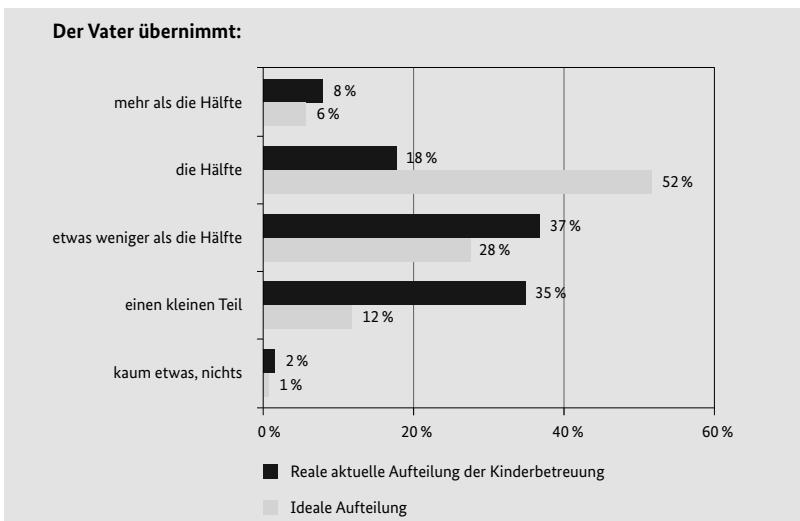


Abbildung 3: Reale und ideale Aufteilung der Kindererziehung (Aus Sicht der Väter)¹²³

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-70c8166f5bca1b2a331e/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/95454/54a00f4dd26664aae799f76fceef1fd4e/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 ...“

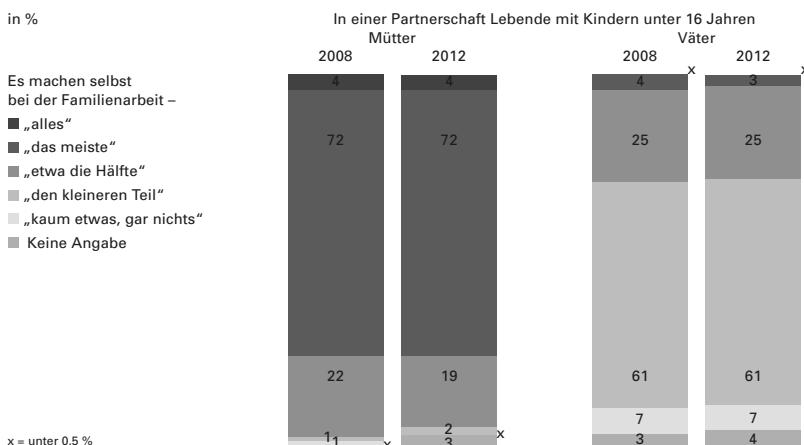


Abbildung 5: Familiäre Aufgabenteilung aus Sicht der Mütter und Väter mit einem Kind < 16 Jahren¹²⁶

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 innerfamiliären 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 durchgeföhrten „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.

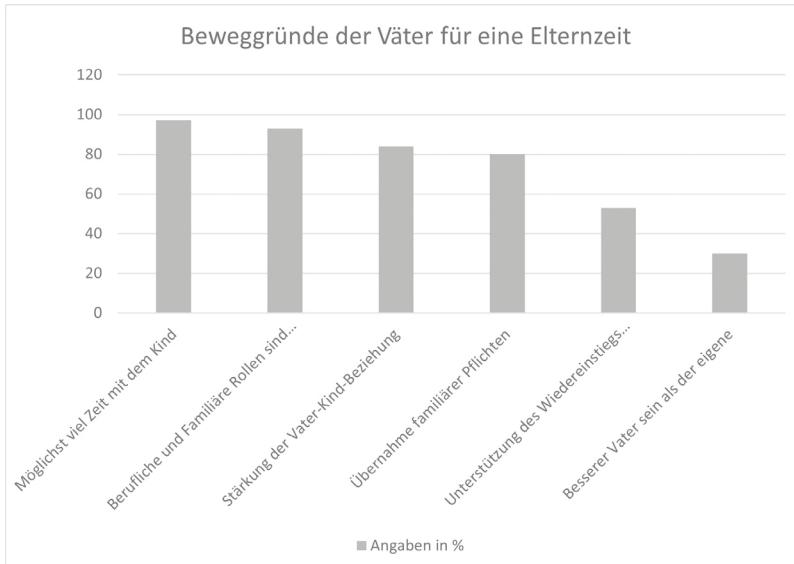


Abbildung 6: Beweggründe der Väter für eine Elternzeit (eigene Darstellung)¹⁴³

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 Schweden¹⁴⁷

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?“

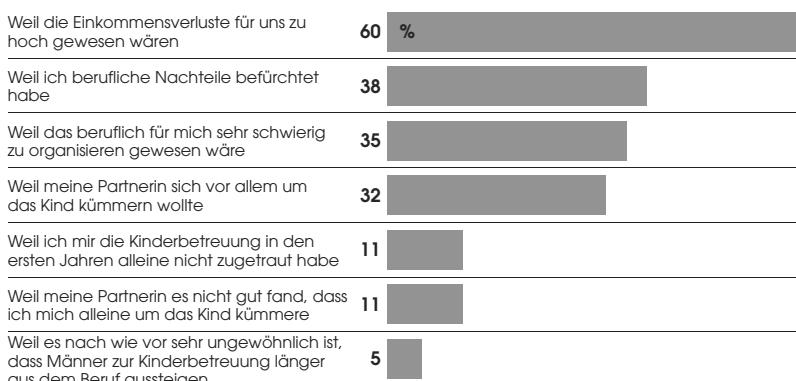


Abbildung 7: Hinderungsgründe der Väter für die Elternzeit¹⁶⁰

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).

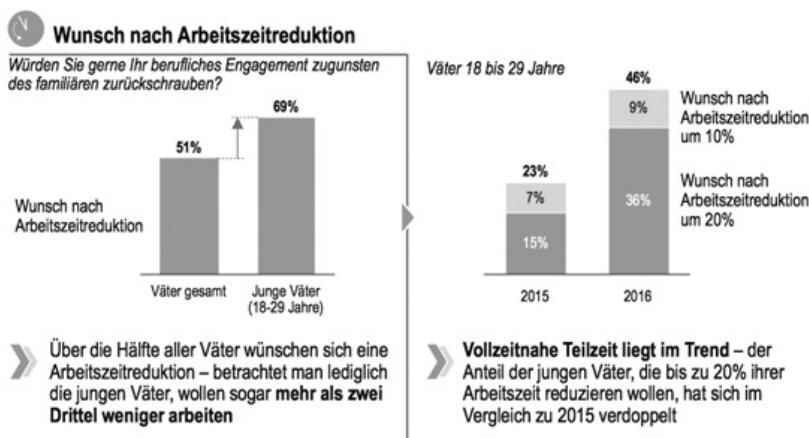


Abbildung 8: Wunsch nach Arbeitszeitreduktion¹⁷²

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/Wiss-enplattformfuer_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 wahrgenommen 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)

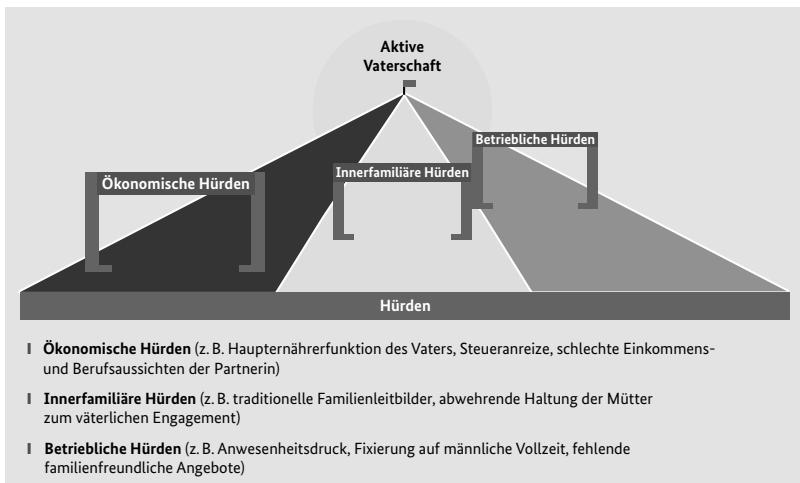


Abbildung 9: Hürden für eine aktive Vaterschaft¹⁷⁸

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 tradiert 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.bmfsj.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/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca-1b2a331e/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

Die „neuen Väter“

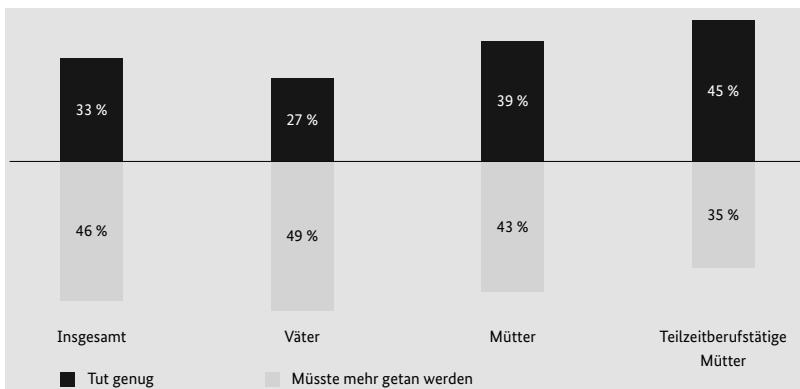


Abbildung 10: Einschätzung erwerbstätiger Eltern: Tut der Arbeitgeber genug für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?¹⁹⁹

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