



Leseprobe aus Aunkofer, Väter in Elternzeit,
ISBN 978-3-7799-7154-2 © 2023 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7154-2](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7154-2)

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	9
1. Einleitung	11
2. Elternzeitnahme durch Väter	22
2.1 Aktuelle Tendenzen zum Nutzungsverhalten in Deutschland	22
2.2 Einführung in den Forschungsstand und in aktuelle Forschungsfragen	31
2.3 Einführung in die hier verfolgte Fragestellung und in Forschungslücken	36
3. Anerkennungstheorie und geschlechtersoziologische Anchlüsse	38
3.1 Zur Anerkennungstheorie von Axel Honneth	38
3.1.1 Liebe	40
3.1.2 Recht	40
3.1.3 Wertschätzung	41
3.1.4 Diskussion und kritische Auseinandersetzung	44
3.2 Anerkennung und Geschlecht(erungleichheit)	50
3.2.1 Geschlecht als Kategorie, Anerkennung als Dimension sozialer Ungleichheit	50
3.2.2 Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis	52
3.2.3 Soziale Konstruktion und intersubjektive Anerkennung von Männlichkeit	59
3.3 Zwischenfazit und Verdichtung der Fragestellung: Väterliche Elternzeit und Familienarbeit anerkennungstheoretisch betrachten	65
4. Anerkennung und Ungleichheit im Kontext väterlicher Elternzeitnahme	67
4.1 Rechtliche Ebene	67
4.1.1 Der Weg zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	67
4.1.2 Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz im Jahr 2007 (BEEG)	73
4.2 Betriebliche Ebene	76
4.2.1 Wandel von Erwerbsarbeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen	77
4.2.2 Elternzeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen	82

4.3	Familiale Ebene und Paarebene	86
4.3.1	Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen	87
4.3.2	Elternzeit und Anerkennung auf Paarebene	93
4.3.3	Aberkennung väterlicher Familienarbeit: Ansätze und Konzepte	99
4.4	Zusammenfassung und Konkretisierung der Fragestellung	104
5.	Forschungsdesign und Untersuchungsmethoden	113
5.1	Methodologische und Sozialtheoretische Verortung	113
5.2	Das Paarinterview: Einsatz, Besonderheiten, Grenzen	117
5.3	Sampling, Datengrundlage, Leitfadengestaltung	123
5.4	Auswertungsmethoden	131
5.4.1	Fallkurzdarstellung und Gesamtparaphrase	132
5.4.2	Die Dokumentarische Methode bei Paarinterviews	132
5.5	Untersuchungsdimensionen	146
6.	Väter in Elternzeit: Empirische Analyse der Paarinterviews	149
6.1	Christina und Clemens Cramer „Weil wir beide arbeiten dass wir uns beide das dann auch aufteilen. Wir beide müssen halt noch Qualifikationen sammeln“ (Clemens)	150
6.1.1	Fallkurzdarstellung	150
6.1.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	152
6.1.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	153
6.1.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	158
6.1.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	162
6.1.6	Zusammenfassung Paar Cramer	165
6.2	Patricia und Patrick Peters „Ich hätte auch nix dagegen nur dreißig Stunden zu arbeiten. Aber gut irgendjemand muss ja auch das Geld verdienen“ (Patricia)	166
6.2.1	Fallkurzdarstellung	166
6.2.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	168
6.2.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	169
6.2.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	173
6.2.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	174
6.2.6	Zusammenfassung Paar Peters	180
6.3	Dana Dietrich und Dirk Dorsten „Es fehlt halt die Bestätigung wies halt auf der Arbeit is dass ma halt dann was geschafft hat“ (Dirk)	181
6.3.1	Fallkurzdarstellung	181
6.3.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	183
6.3.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	185

6.3.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	190
6.3.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	193
6.3.6	Zusammenfassung Paar Dietrich Dorsten	199
6.4	Hasret und Hamit Halil „Elternzeit haste zwei Monate Urlaub bis raus aus der Nummer“ (Hamit)	200
6.4.1	Fallkurzdarstellung	200
6.4.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	202
6.4.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	205
6.4.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	209
6.4.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	212
6.4.6	Zusammenfassung Paar Halil	217
6.5	Georg Graf und Gitta Gabler „Irgendwann reicht es. Da freut man sich dann auch drauf dass man dann diesen Alltag zu zweit endlich ma erlebt. Ich mit Baby alleine“ (Gitta)	218
6.5.1	Fallkurzdarstellung	218
6.5.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	220
6.5.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	220
6.5.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	225
6.5.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	228
6.5.6	Zusammenfassung Paar Graf Gabler	232
6.6	Franziska und Fred Friedrich „Meistens flipp ich aus momentan weil ich mich nicht anerkannt genug fühle von meinem Mann“ (Franziska)	234
6.6.1	Fallkurzdarstellung	234
6.6.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	235
6.6.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	237
6.6.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	241
6.6.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	244
6.6.6	Zusammenfassung Paar Friedrich	247
7.	Diskussion: (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Paaren	249
7.1	Verdichtung der Analysedimensionen: Muster der Anerkennung	249
7.1.1	Überwiegend konsensuelle Muster	250
7.1.1.1	Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement (Paar Cramer)	252
7.1.1.2	Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement (Paar Peters)	254

7.1.2	Ambivalente Muster	257
7.1.2.1	Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Hauptnährerinnen-Arrangement (Paar Dietrich Dorsten)	259
7.1.2.2	Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement (Paar Halil)	261
7.1.3	Überwiegend konflikthafte Muster	264
7.1.3.1	Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrering im Familiennährer-Arrangement (Paar Graf Gabler)	266
7.1.3.2	Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrering im Familiennährer-Arrangement (Paar Friedrich)	269
7.2	Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse	271
7.2.1	Orientierungsrahmen und Deutungen der Elternzeitarrangements	272
7.2.2	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	277
7.2.3	Paarinterne Anerkennung	286
7.2.4	Verschleierung und Dethematisierung möglicher Aberkennung	293
7.2.5	Anerkennung in sozialen Kontexten	296
7.2.6	Betriebliche Anerkennung und Aushandlungsprozesse	300
7.3	Theoretische Diskussion	303
7.3.1	Geschlecht, Elternsein und Familienarbeit in Honneths Anerkennungstheorie	303
7.3.2	Aberkennung väterlicher Familienarbeit? Eine Diskussion der Konzepte	304
8.	Fazit und Ausblick	311
8.1	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	312
8.2	Grenzen der Arbeit und offene Fragen	327
8.3	Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit	333
	Literaturverzeichnis	343

1. Einleitung

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts lässt sich in der Bundesrepublik eine Vielfalt von Lebens- und Beziehungsformen abbilden, die vom bürgerlichen Familienmodell abweichen. Eltern, bei denen beide Partner*innen Elternzeit in Anspruch nehmen, stehen ganz im Zeichen dieser Wandlungsprozesse. Besonders Vätern kam in den letzten Jahren eine erhöhte Aufmerksamkeit zu und auch familienpolitisch sind zunehmend Veränderungen im Hinblick auf Elternsein festzustellen. Darunter zählen die Umgestaltung des Elternzeitgesetzes und die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007, welches das bisherige Erziehungsgeld ablöst. Der maximale Anspruch eines Elternteils liegt hier bei zwölf Monaten Elterngeld und Eltern können sich die Anzahl der Monate frei aufteilen. Bis zu zwei weitere Monate werden gewährt, wenn beide Partner*innen vom Anspruch Gebrauch machen (§ 4 BEEG). Seit 2015 besteht zudem mit dem Elterngeld Plus die Möglichkeit, den Elterngeldbezug mit Teilzeitarbeit flexibler zu kombinieren und weitere zusätzliche Elterngeldmonate in Anspruch nehmen zu können. Eltern haben neben dem weiterhin existierenden Basiselterngeld die alternative Möglichkeit, zwei Elterngeld Plus-Monate anstelle von einem Elterngeld-Monat zu nutzen. Auch profitieren sie von einem Partnerschaftsbonus bei einer parallelen Teilzeit beider Partner*innen (§ 4 BEEG; vgl. Deutscher Bundestag 2018: 3).

Ziele der Neuausrichtung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) sind u. a. die Erhöhung der Wahlfreiheit beider Partner*innen bei der Elternzeitaufteilung und eine allgemeine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. BMFSFJ 2008: 5). Auch geht die veränderte familienpolitische Ausrichtung stärker auf die sich ändernden Lebensentwürfe von Eltern ein und es sollen Anreize für die Geburt von mehr Kindern geschaffen werden. Besonders mit der Einführung der sogenannten „Partnermonate“¹ soll dabei Vätern die Möglichkeit für ein stärkeres familiales Engagement gegeben werden. Die entsprechende Entwicklung der Elternzeitnahme und des Elterngeldbezugs durch Väter gibt einen Hinweis auf die sich verändernden Lebensentwürfe und Vorstellungen von Elternzeitarrangements: Zwischen den Geburtenjahren 2006 und 2010 steigt der Anteil von Männern, die Erziehungs- und Elterngeld beziehen, von rund 3 % auf 26 %, im Geburtenjahr 2014 auf ca. 35 % und im Geburtenjahr 2018 auf ca. 42 % (vgl. Destatis 2021a). Doch bezieht ein Großteil der Väter nur bis zu zwei Monate Elterngeld, auch wenn in den letzten Jahren ein leichter

1 Siehe zur rechtlichen Grundlage im Detail Kapitel 4.1. Den Zeitraum von maximal 14 Monaten Basiselterngeld können sich Eltern frei aufteilen, wobei ein Elternteil zwei bis zwölf Monate in Anspruch nehmen kann. Die zusätzlichen zwei Monate kommen bei der Beteiligung des anderen Elternteils hinzu und werden häufig „Partnermonate“ oder umgangssprachlich auch „Vätermonate“ genannt.

gegenläufiger Trend zu verzeichnen ist. Im Geburtsjahr 2014 z. B. nehmen ca. 79 % der Väter, die überhaupt Elterngeld beziehen, nur zwei Monate in Anspruch (vgl. Destatis 2016). Im Geburtsjahr 2018 beziehen ca. 75 % der Väter für zwei Monate Elterngeld (vgl. Destatis 2021a). Das Nutzungsverhalten von Vätern hat sichtbar zugenommen, doch von einer egalitären Aufteilung der Elternzeit und der Familienarbeit kann weiterhin nicht gesprochen werden. Aktuelle Daten verweisen auf eine mütterliche Hauptfürsorgeverantwortung, während Väter vornehmlich die „non-transferable“ Elternzeiten wählen und in einer Unterstützungsrolle bleiben (siehe Kapitel 2.1).

Mit der Veränderung der familienpolitischen Ausrichtung, der Zunahme väterlicher Elternzeit und der Veränderung in den Lebensentwürfen von Eltern rückt die Figur des „neuen Vaters“ zunehmend in den medialen Fokus. Neben der familienpolitischen und medialen Aufmerksamkeit konzentrieren sich auch die Sozialwissenschaften seit einiger Zeit verstärkt auf eine Männer- und Männlichkeitsforschung. Während 2005 Männer noch als das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke/Hank 2005) galten, wurden Väterlichkeit und Männlichkeit in den letzten Jahren immer häufiger Gegenstand der Familien- und Geschlechtersoziologie. So beschäftigten sich eine Reihe an Forschungsarbeiten z. B. mit Aufarbeitungen von Väterlichkeit (z. B. Thomä 2008; Drinck 2005) oder mit der Klassifikation von „Vätertypen“ (z. B. Gumbinger/Bambey 2009; Matzner 2004), aber auch gezielt mit dem Thema Väter und Elternzeit und mit den Neuerungen zum BEEG (z. B. Aunkofer et al. 2019; 2018; Neumann 2019; Samtleben et al. 2019; Geisler/Kreyenfeld 2019; Brandt 2017; BMFSFJ 2016a; b; c; Bünning 2015; 2016; Peukert 2015; Possinger 2013; Schutter/Zerle-Elsässer 2012). Auch in der internationalen Elternzeitforschung ist eine Zunahme an Studien zu verzeichnen (z. B. Duvander et al. 2020; Brandth/Kvande 2019; Mussino et al. 2019; Haas/Hwang 2019; Mayer/Le Bourdais 2019; Suwada 2016; Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). In der Forschungsliteratur zu Väterlichkeit finden sich auch Diskussionen im internationalen Raum, dass die neue Fürsorglichkeit von Vätern einen Beitrag zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit leistet (u. a. Browne 2013; Johansson 2011; Haas/Hwang 2008) und Geschlechterungleichheiten in Arrangements von Paaren² verringert (z. B. Maříková 2008). Das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Spitzenverbände der Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenvertretungen zielt auf eine ausbalancierte Rollenverteilung ab, die berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinander stehen lassen soll, Väter im gleichen Maß wie Mütter adressiert und unabhängig vom Geschlecht vollzeitnahe Teilzeit-Arbeitsmuster ermöglichen soll (vgl. BMFSFJ 2015). Die europäische Kommission betont zudem die

2 Eine Definition von „Paar“ und „Paarbeziehung“ findet sich in Kapitel 5.1.

entscheidende Rolle der erhöhten männlichen Übernahme unbezahlter Familienarbeit für die Geschlechtergleichstellung (vgl. EU KOM 2016). Auch die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie 2016 sieht die ungleiche Verteilung von Pflege- und Sorgearbeit als ein grundlegendes Gleichstellungsproblem in Deutschland (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 45).

Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, inwiefern die „neue Väterlichkeit“ und die sich ändernden Lebensentwürfe von Paaren zu einer Veränderung in der geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsstiftenden Verteilung von Familien-, darunter Haus- und Fürsorgearbeit, und Erwerbsarbeit beitragen. Interessant erscheint hier auch die Frage nach einer möglichen Zunahme der Anerkennung von Care und für Familienarbeit Leistende.³ Im Geschlechterverhältnis, insbesondere im traditionellen Familienernährer-Modell, aber auch im Zuverdienerinnen-Modell, wirkt die Strukturkategorie Geschlecht verweisend (vgl. Becker-Schmidt 2010: 68; 1987a; 1982; Knapp 1990). Im Zuge der Sphären-trennung und der geschlechterdifferenten Anerkennungsordnung erweist sich das Geschlechterverhältnis auch als ungleiches Anerkennungsverhältnis, das für Familienarbeit weniger Anerkennung bereithält. Dabei entspringt die soziale Anerkennung des Mannes der beruflichen Sphäre, die soziale Anerkennung der Frau hingegen der Fürsorgetätigkeit und Hausarbeit (vgl. Wimbauer 2012; Wagner 2004). Mit den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen verändern sich zwar kulturelle Leitbilder von Elternsein und Lebenslagen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit (vgl. Lengersdorf/Meuser 2010: 91 f.). Doch bestehen auch weiterhin Ambivalenzen und Ungleichheiten. Innerhalb der Familie verändert sich die Rolle des Vaters vom alleinigen Ernährer zum ebenfalls Familienarbeit leistenden Elternpart (vgl. Meuser 2011: 72). Das Leitbild des Vaters als Ernährer der Familie lässt sich für eine wachsende Zahl von Männern nicht mehr realisieren (vgl. Behnke/Meuser 2010: 1). Bei der Frage, was an dessen Stelle tritt, wird im öffentlichen Diskurs oftmals vom „neuen, aktiven,

3 Unter Familienarbeit soll in dieser Dissertation jede Form von innerfamiliärer Haus- und Fürsorgearbeit verstanden werden, angelehnt an Definitionen von Care-Arbeit, worunter z. B. „Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und andere“ (Rudolph 2015: 105) fallen. Die Nutzung des Begriffs Familienarbeit soll aufzeigen, dass nicht nur Fürsorgearbeit, sondern auch Leistungen im Haushalt darunterfallen. Die Wahl des Begriffs entspringt aus der hier vorliegenden empirischen Analyse der Elternzeitarrangements, da es bei den Paarinterviews einen Unterschied machte, ob die Partner*innen nur von Fürsorge- oder auch von Hausarbeit sprachen. An einigen Stellen der Arbeit wird explizit nur Fürsorge- oder Hausarbeit angesprochen. An anderen Stellen wird anstelle des Begriffs der Familienarbeit auch der Begriff Care-Arbeit verwendet, insbesondere bei theoretischen und analytischen Rückführungen (z. B., wenn der Text gesellschaftliche Prozesse und nicht nur die innerfamiliäre Ebene behandelt). Vornehmlich wird jedoch der Begriff Familienarbeit verwendet, um deutlich zu machen, dass es sich um innerfamiliäre unbezahlte Tätigkeiten handelt.

engagierten, involvierten“ (ebd.: 2) Vater, der ebenso an der Betreuung und Erziehung der Kinder beteiligt ist, gesprochen. Ein solches Leitbild des „involvierten Vaters“ erzeugt einen normativen Druck (vgl. ebd.). Gleichzeitig weisen tradierte Geschlechternormen sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch in der Familie weiterhin eine hohe Persistenz auf. „Erwerbsarbeit und Männlichkeit stehen in einem engen Verweisungsverhältnis; das Gleiche gilt für das Verhältnis von Familienarbeit und Weiblichkeit“ (Meuser 2011: 74). Diese „Verweisungsverhältnisse“ kommen mehr oder weniger als latente Struktur zur Geltung, auch wenn das Bild von Väterlichkeit im Wandel ist (vgl. ebd.: 73 f.). Die Gleichzeitigkeit von neuen Leitbildern und weiterhin wirksamen Verweisungen können zu Ambivalenzen führen. Studien untersuchen z. B. den Einstellungswandel von Vätern und gehen der Frage nach, inwiefern sich Anzeichen auf neue und sich ändernde Formen von Väterlichkeit finden lassen. Insgesamt ist festzuhalten, dass sich Widersprüche aus neuen Formen in der Einstellung und weiterhin tradierten Verhaltensweisen zeigen (vgl. Schulz 2010; Burkart 2007; Schulz/Blossfeld 2006; BMFSFJ 2006; 2003; Fthenakis/Minsel 2002). Veränderungen in den Einstellungen von Männern in Bezug auf Väterlichkeit müssen nicht zugleich mit einer Änderung sozialer Praxis einhergehen (vgl. Possinger 2013). Die Figur des sogenannten „neuen Vaters“ beinhaltet ein vergleichsweise vages Verständnis von Väterlichkeit, insbesondere im Gegensatz zum verfestigten Bild des männlichen Alleinernährers (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 f.; Schulz/Blossfeld 2006). Denn es ändern sich gleichsam die Bedingungen der Konstruktion von Männlichkeit, wohingegen im Kontext des traditionellen Ernährer-Modells diese Konstruktionen in einem institutionellen Rahmen verankert waren (vgl. Meuser 2011: 79).

Das BEEG kann zu einer Modernisierung familialer Geschlechterarrangements beitragen, indem es Anreize für eine beiderseitige Aufteilung schafft. Es stellt Paare auch vor eine neue Entscheidungsnotwendigkeit. Das Vereinbarkeitsarrangement erscheint im Hinblick auf die Wandlungsprozesse der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zunehmend als Aushandlungsprozess zwischen Eltern (vgl. Peukert 2015). Dabei spielen hinsichtlich der Anerkennung nicht nur die familienpolitischen Wandlungsprozesse eine Rolle. In neu aufkommenden Aushandlungen, ein Paararrangement rund um die väterliche Elternzeitnahme zu bilden, können Anerkennungschancen, aber auch (alte und neue) Konfliktpotenziale und ggf. Anerkennungsdefizite und Ungleichheiten innerhalb des Paares vermutet werden. Auf der Ebene der Erwerbsarbeit stehen die Wahrnehmung und (Nicht-)Anerkennung der Vorgesetzten, Kolleg*innen oder auch die institutionellen Gegebenheiten innerhalb des Betriebs im Mittelpunkt. Besonders hier können Väter (und im Allgemeinen Eltern), die sich um ein familiales Engagement bemühen, auf Ungleichheiten, neue Unsicherheiten und auch auf Hürden stoßen. Daran anknüpfend lässt sich fragen, wie sich historisch und kulturell institutionalisierte Geschlechtervorstellungen und das ungleichheitsrelevante asymmetrische Anerkennungsverhältnis auf

diese Aushandlungsprozesse auswirken oder ob Muster einer neu entstehenden geschlechtlichen Anerkennungsordnung (vgl. Wimbauer 2012; Wagner 2004) entstehen. Obwohl sich Anerkennungschancen und -verhältnisse in den Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit wandeln, sind dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen (vgl. Wimbauer 2012). Mit Blick auf Elternzeit weisen die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ und die Zahlen elternzeitnehmender Väter darauf hin, dass Erwerbsarbeit nach wie vor die zentrale Quelle von Anerkennung für Männer ist und sich eher wenig an tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements ändert. Familiales Engagement durch beide Eltern in Form einer beiderseitigen Elternzeitnahme ließe hingegen neue Muster der Anerkennung abseits von tradierten Selbstverständlichkeiten und sich egalisierende Verhältnisse von Familien- und Erwerbsarbeit vermuten. Meine Dissertation soll sich mit möglichen Mustern intersubjektiver Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene befassen. Konkret verfolge ich dabei die Fragestellung:

Welche Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zeigen sich im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar?

Ich wähle den Begriff des Musters für meine Arbeit, weil die Ergebnisse auf Regelmäßigkeiten in den Erzählungen der hier untersuchten (gegengeschlechtlichen) Paare abzielen sollen. So lassen sich in subjektiven Begründungen einzelner Personen „tiefer liegende und sozial geformte Muster [...] entdecken, die das Wissen um das Zusammenspiel von gesellschaftlichen Strukturen und individuellen bzw. gemeinschaftlichen Handlungen erweitern“ (Kleemann et al. 2013: 155). Die abstrahierten Anerkennungsmuster bestehen aus einer Reihe an erarbeiteten Typiken, die in spezifischen Ausprägungen über verschiedene Fälle hinweg im Sample vorkommen. Die „Muster der Anerkennung“ stellen eine typisierende Verdichtung der Analysedimensionen (s. u.) dar.

Meine Arbeit knüpft mit Blick auf Anerkennung in Paarbeziehungen an qualitative Studien an, die Aushandlungsprozesse in den Blick nehmen (z. B. Aunkofer et al. 2019; Peukert 2015; Wimbauer 2012; Wimbauer/Motakef 2017a; b; Behnke/Meuser 2013; 2012a; 2003). Dabei untersuche ich die Deutungen der Elternzeitnahmen und Arrangements der Paare sowie deren Bewertungen und Anerkennung(srelevanz) von Familien- und Erwerbsarbeit. Der Fokus meiner empirischen Analyse liegt auf den Erzählungen in Paarinterviews. Dort stehen die Anerkennungs- und Aushandlungsprozesse im Kontext der Elternzeitnahme durch Väter im Fokus. Von Interesse ist hier, wofür sich die Partner*innen wechselseitig wertschätzen, Anerkennung geben, verweigern, suchen oder nicht suchen. Auch soll ein Schwerpunkt auf geschlechterdifferenzierende Vorstellungen von Elternsein, auf Formen von (Nicht-)Anerkennung sowie auf mögliche Ungleichheiten gesetzt werden. Grundlegend für mein Forschungsinteresse ist,

die Entscheidung über die väterliche Elternzeitnahme als keine individuell getroffene Entscheidung zu betrachten, sondern als ein im Paar ausgehandeltes Arrangement, bei dem geschlechterdifferenzierende Vorstellungen und Verweisungen im Geschlechterverhältnis wirken können. Somit erscheint das Paar und dessen Aushandlungsprozess als interessanter Analysegegenstand für mögliche Neuverhandlungen oder Veränderungen von Geschlechtervorstellungen und Anerkennungsverhältnissen. Meine Fragestellung erweitert sich zudem um die Legitimationen und Deutungen der Muster, um den theoretischen Mehrwert der Anerkennungs- und Paarperspektive in der Väterforschung, um den methodischen Mehrwert der Analyse von Paarinterviews und um die Frage nach Handlungsmöglichkeiten und Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements.

Aufbau der Arbeit

Kapitel 2 und 3 begründen die Wahl des theoretischen (und z. T. auch des methodischen) Designs. In Kapitel 2 wird eine erste Übersicht aktueller Tendenzen (2.1) und Forschungsfragen (2.2) zum Thema väterliche Elternzeit gegeben und es findet eine erste Einführung in die Fragestellung statt (2.3). Einführend lässt sich feststellen, dass das Vereinbarkeitsmanagement mit Blick auf die Wandlungsprozesse der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zunehmend zum Aushandlungsgegenstand von Eltern wird (vgl. auch Peukert 2015). In Forschungsarbeiten werden im Zuge dieser Wandlungsprozesse elterlichen Arrangements, bei denen auch Väter Elternzeit nehmen, ein besonderes Potenzial für egalitäre Beziehungen zugeschrieben (siehe Kap. 2.2), was als mein Ausgangspunkt zur Wahl der Untersuchungsgruppe gilt. Ich untersuche daran anknüpfend Hinweise auf sich ändernde Anerkennungsmuster bei Paaren, die ein beiderseitiges Elternzeitarrangement verfolgen. Auch wenn sich Anerkennungschancen und -verhältnisse wandeln, sind dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen (vgl. Wimbauer 2012). Auch weisen die vergleichsweise geringe Elternzeitnahme durch Väter sowie die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ im Gegenzug darauf hin, dass sich eher wenig an tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements ändert. Daraus ergibt sich in meiner Forschungsarbeit das Ziel, in mikrosoziologischer und relationaler Perspektive paarinterne Aushandlungsprozesse, intersubjektive Anerkennung und Geschlechterungleichheiten in den Blick zu nehmen. Aktuell ist keine Studie zu finden, die eine qualitativ orientierte Perspektive mit einem anerkennungstheoretischen Ansatz im Kontext väterlicher Elternzeit verbindet (für Doppelkarrierepaare siehe Wimbauer 2012; für Paare in prekären Lebensverhältnissen siehe Wimbauer/Motakef 2020).

Als theoretischer Hintergrund dient die „Theorie intersubjektiver Anerkennung“ (Honneth u. a. 1992) in Kapitel 3.1 unter Berücksichtigung der drei primären Ebenen Liebe, Recht und Wertschätzung. Diese wird von mir in einer

sozialkonstruktivistischen und geschlechtersoziologischen Perspektive (3.2) betrachtet. Wesentliche Punkte sind dabei, Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeit und Familienarbeit mit Blick auf Geschlechterungleichheiten intersubjektiv und strukturell in den drei Anerkennungssphären zu betrachten. Als strukturelle Aspekte werden u. a. Geschlecht als Strukturkategorie, das Anerkennungsverhältnis als Geschlechterverhältnis oder die strukturell geringere Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit betrachtet (betriebliche und die sozialstaatliche Ebene). Bei intersubjektiven Bedingungen ist in meiner Arbeit insbesondere die Paarebene relevant und wie Paare die strukturellen Bedingungen erfahren und verhandeln, wo sie Anerkennung suchen und finden oder wo sie Anerkennung zu- bzw. absprechen. Ein theoretischer Schwerpunkt liegt zudem auf dem Konzept der „Doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 2010: 68; 1987a; 1982; Knapp 1990). Besonders die intersubjektive Ebene der Primärbeziehungen kann mit Honneth eindeutig verortet und die Paarbeziehung somit Analysegegenstand werden (vgl. Wimbauer 2012: 54). Eine paarsoziologische Betrachtung kann, so die von mir verfolgte Annahme, fruchtbar sein, da intersubjektive Anerkennung und die soziale Konstruktion von Geschlecht als relational zu verstehen sind. Ein individualistischer Blick allein auf Väter und deren Nutzung des BEEG ist zu kurz gegriffen, denn väterliche Elternzeitnahme ist meist in ein Paararrangement und ggf. auch in ein beiderseitiges betriebliches Arrangement eingebettet (mit Ausnahme von Alleinerziehenden oder weiteren Beziehungsformen jenseits der Paarnorm).

Kapitel 3.3 verdichtet die Fragestellung und leitet zu den drei Ebenen in Kapitel 4 über, die in Honneths Anerkennungstheorie und im Hinblick auf eine empirische Analyse der (Nicht-)Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeitnahme grundlegend sind. Kapitel 4 dient der Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema väterliche Elternzeit anhand der drei Anerkennungssphären. Kapitel 4.1 behandelt dabei die rechtliche Ebene. Für diese lässt sich festhalten, dass mit dem BEEG und dessen Neuerungen vergleichsweise ein familienpolitischer Wandel der Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit und Tendenzen in Richtung partnerschaftlicher Arrangements zu verzeichnen sind. Dennoch sind in Familien- und Sozialpolitik ambivalente Leitbilder vertreten. Auch wandeln sich gesellschaftliche Normvorstellungen von Geschlecht und Elternsein nur langsam.

In Kapitel 4.2. folgt die betriebliche Ebene, eine Besprechung dortiger Wandlungsprozesse und der aktuelle Forschungsstand zu betrieblichen Rahmenbedingungen väterlicher Elternzeitnahme. Besonders auf der betrieblichen Ebene wird deutlich, dass Erwerbsarbeit nach wie vor von einem Idealbild des in Vollzeit erwerbstätigen männlichen Arbeitnehmers geprägt ist. Gleichzeitig finden aber auch Wandlungsprozesse des Normalarbeitsverhältnisses statt und die idealtypische Sphärentrennung von Familien- und Erwerbsarbeit verliert an Selbstverständlichkeit. Eine kurze väterliche Elternzeit von zwei Monaten trifft

mittlerweile weitgehend auf Akzeptanz, längere Elternzeiten oder die Übernahme von Familienarbeit hingegen nicht. Strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bleiben im Erwerbsleben trotz der Wandlungsprozesse weiterhin bestehen.

Kapitel 4.3 behandelt die für meine Arbeit zentrale Ebene des Paares (und der Familie), darunter bisherige Studien zu Anerkennung und paarinterner Ungleichheiten sowie zu väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene. Der Paar-kontext wird in der Forschungsliteratur zu Elternzeit seltener als der betriebliche Kontext untersucht, seit einiger Zeit aber zunehmend berücksichtigt. Über ein qualitatives Design mit Blick auf Elternzeit im Paarkontext können Aushandlungen in Paarbeziehungen in den Blick genommen werden (vgl. Peukert 2015). Hier lassen sich die Erwartungen, Wünsche, geschlechterdifferenzierende Vorstellungen und der Wandel von Geschlechterverhältnissen, berufliche und ökonomische Faktoren beider Partner*innen und die für meine Arbeit im Fokus stehende intersubjektive Anerkennung sowie Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit untersuchen. In diesem Kapitel werden abschließend weitere theoretische, z. T. kritische Diskussionen zu u. a. „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) und „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2008) aus anerkennungstheoretischer und paarsoziologischer Perspektive vorgenommen. In Kapitel 4.4 erfolgt die abschließende Konkretisierung meiner Fragestellung.

Kapitel 5 stellt das Forschungsdesign und die Untersuchungsmethoden vor. Ich wähle für meine Arbeit eine qualitative und sinnrekonstruierende Herangehensweise (5.1). Hierbei werden qualitative Paarinterviews (5.2) in einer geschlechter- und ungleichheitssoziologischen Perspektive untersucht (siehe auch Wimbauer/Motakef 2017a; b). Die Daten wurden im Kontext des Forschungsprojekts „Väter in Elternzeit – Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“ erhoben. Mein Sample umfasst sechs Fälle (5.3) aus dem Projektsample von insgesamt 16 Fällen, die im Rahmen der Dokumentarischen Methode in einer komparativen Sequenzanalyse tiefgreifend und unter besonderer Berücksichtigung der Diskursorganisation analysiert werden (5.4). Der wesentliche methodische Beitrag meiner Dissertation ist der Mehrwert der Nutzung von Paarinterviews für die Analyse von intersubjektiver Anerkennung im Paar, von Elternzeitarrangements und für die Anwendung in der Dokumentarischen Methode. Meine Arbeit nimmt hier eine methodische Diskussion und Erweiterung der Dokumentarischen Methode um das Erhebungsinstrument des Paarinterviews vor, da dieses aufgrund vielfacher Besonderheiten nicht ohne weiteres unter den Begriff der Gruppendiskussion fallen kann. Untersuchungsdimensionen für die fallübergreifende Analyse erstrecken sich über das Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement des Paares, die (Be-)Deutung des Elternzeitarrangements, Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit,

paarinterne und familiale Anerkennung sowie Anerkennung von Väterlichkeit, Mütterlichkeit bzw. Elternsein und externe Anerkennung (5.5).

Kapitel 6 und 7 stellen den empirischen Kern der Arbeit dar. In Kapitel 6 analysiere ich die empirischen Fälle im Hinblick auf die Untersuchungsdimensionen. Vorbereitend differenziere ich dort verschiedene Muster der Anerkennung heraus, die sich in den Paararrangements wiederfinden lassen und in Kapitel 7.1 anschließend verdichtet werden. Dabei habe ich folgende Muster im empirischen Material abstrahieren können:

- *Überwiegend konsensuelle Muster:*
 1. Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement
 2. Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement
- *Ambivalente Muster:*
 3. Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Haupternährerinnen-Arrangement
 4. Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement
- *Überwiegend konflikthafte Muster:*
 5. Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrierung im Familienernährer-Arrangement
 6. Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrierung im Familienernährer-Arrangement

Kapitel 7.2 nimmt eine Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse vor. Ein erster Punkt ist die fallübergreifende Besprechung von Orientierungsrahmen und Deutungen bei den Elternzeitarrangements. Als Hauptergebnis lässt sich festhalten, dass der berufliche Rahmen und die Erwerbsarbeit bei einem Großteil der Paare im Mittelpunkt stehen, was auf eine höhere Relevanz im Vergleich zu Familienarbeit verweist. Es wird deutlich, dass die geschlechterdifferenzierende Aufteilung und Bewertung von Erwerbs- und Familienarbeit sich nicht zwangsläufig durch die väterliche Elternzeitnahme ändern. Auch explizit anerkennungsrelevante Deutungen konnten gefunden werden. Daneben stellt die Analyse der Anerkennung(srelevanz) von Familien- und Erwerbsarbeit einen zentralen Aspekt meiner Ergebnisse dar. Im Querschnitt zeigt sich als wesentliches Ergebnis, dass Familienarbeit (Hausarbeit und Fürsorgeleistungen) minderbewertet wird, in ihrer Anerkennungsrelevanz hinter Erwerbsarbeit steht, geschlechterdifferenzierend

oder auch per se unsichtbar sein kann und oftmals weiterhin weiblich konnotiert ist. In der Analyse zeigen sich Hinweise auf ein Abweichen vom „asymmetrischen Anerkennungsverhältnis“ des tradierten Familienernährer-Modells und auf eine Öffnung und Auflösung der Sphären(verteilung) im Paar. Zum anderen werden aber auch Tendenzen der Reproduktion geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten und Anerkennungsverhältnisse sichtbar, in denen väterliche Elternzeit und väterliches Engagement eher eine zeitlich beschränkte Ausnahmesituation darstellen. Doch wollen die Väter des Samples eine aktive Rolle im Leben des Kindes einnehmen, distanzieren sich vom Bild des „Alleinernährers“ und integrieren in unterschiedlicher Weise Fürsorge in ihr Selbstbild. Mehr Familienarbeit ist dabei weniger problematisch als der Verlust von Erwerbsarbeit und von Finanzierungsfähigkeit als grundlegende Pfeiler der „industriegesellschaftlichen Männlichkeit“ (Meuser 2007).

Ein weiterer Analysepunkt behandelt die paarinterne Anerkennung sowie die Frage danach, inwiefern die Paarbeziehung eine Anerkennungsressource sein kann oder zu möglicher Verhinderung von Anerkennung beiträgt (vgl. hierzu bereits Wimbauer 2012). Dabei stechen zwei grundlegende Aspekte fallübergreifend hervor: Die Anerkennung gleichwertigen Elternseins und die Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien. Bei der Anerkennung gleichwertigen Elternseins sind u. a. die Hervorhebung gemeinsamer Fürsorgeverantwortung, die Zuschreibung einer mütterlichen Fürsorgekompetenz oder Verweisungen der Väter auf eine Unterstützerrolle relevant. Bei der Gleichwertigkeit der Berufsbiographien werden u. a. die väterliche Übernahme von Elternzeit und Familienarbeit, die Höherwertung der väterlichen Erwerbstätigkeit oder der Verlust weiblicher Karrierechancen benannt. Interessant erscheint hier, dass die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt u. a. 1982) sich nicht auflöst, sondern dass sich vielmehr das Dilemma der gewissermaßen *doppelten* doppelten Belastung auf beide Partner*innen ausweitet. In äußeren sozialen Kontexten erfahren die Paare eine Besonderung väterlicher Elternzeit und Familienarbeit, die jedoch nicht unbedingt mit einer Anerkennung der Fürsorgekompetenzen einhergeht. Zudem kann väterliche Fürsorge gleichzeitig als defizitäres mütterliches Handeln aufgefasst werden. Das Kapitel bespricht ebenso betriebliche Aspekte, die durch die Paare genannt wurden.

In Kapitel 7.3 diskutiere ich abschließend theoretische Punkte. Ich konzentriere mich dabei auf die anhand meiner empirischen Ergebnisse weiterführende Diskussion der in Kapitel 4.3 eingeführten Ansätze, die eine Aberkennung väterlicher Familienarbeit besprechen. Ziel ist es, den Mehrwert der anerkennungstheoretischen Perspektive und der Paarperspektive bei der Diskussion der Ansätze herauszustellen. Wesentlicher Punkt ist, dass die Aberkennung väterlicher Familienarbeit stets in ein durch beide Partner*innen hergestelltes Arrangement und weniger als einseitige mütterliche (bewusste) Strategie zu verstehen ist (vgl. bereits Peukert 2015). Zudem lassen die anerkennungstheoretische und

ungleichheitssoziologische Perspektive ein „Verteidigen“ der minderbewerteten Care-Sphäre als fraglich erscheinen. Ein „Maternal Gatekeeping“, das aber auch hier durch beide Partner*innen als Begrenzung väterlicher Hauptfürsorge hergestellt wird, lässt sich in einem Fall, aber nicht als umfassendes Ergebnis finden. Der Großteil der Mütter wünscht sich hingegen die väterliche Beteiligung bei der Haus- und Fürsorgearbeit.

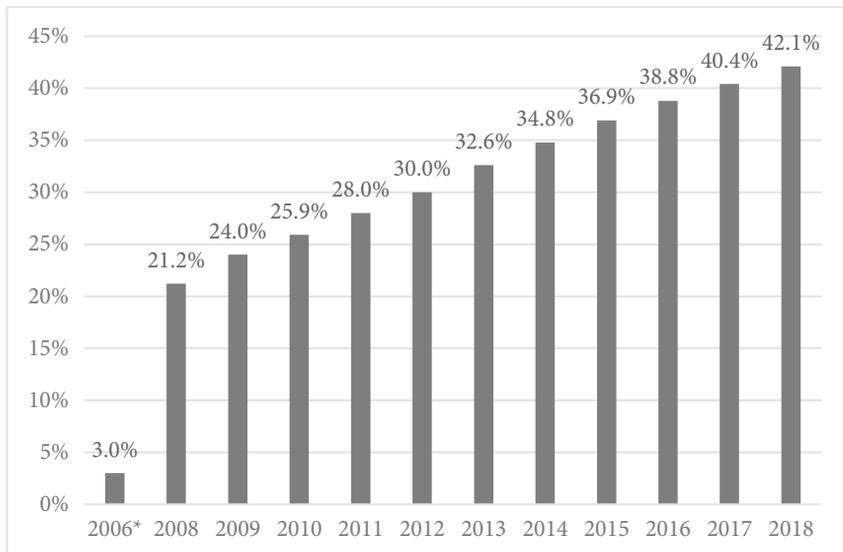
Meine Arbeit schließt mit einem Fazit und einem Ausblick in Kapitel 8, das zunächst die wichtigsten Ergebnisse zusammenfasst (8.1), Grenzen und offene Fragen bespricht (8.2) und abschließend eine Diskussion von möglichen Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit vornimmt (8.3). Diskutiert werden hier der wesentliche Aspekt der Minderbewertung von Familienarbeit und die Anerkennungsdefizite, mit denen Familienarbeit Leistende konfrontiert sind. Für ein funktionierendes Gelingen von Paar-Vereinbarkeitsarrangements ist es unzureichend, dass Vätern der Zugang zur familialen Sphäre partiell über eine Elternzeitnahme eröffnet wird. Demgegenüber sind grundlegende Veränderungen im Geschlechterverhältnis und Anerkennungsverhältnis im Hinblick auf Familien- und Erwerbsarbeit nötig. Es müssen institutionelle Voraussetzungen geschaffen werden, die Paaren die Möglichkeit bieten, ein Wunsch-Arrangement von Familien- und Erwerbsarbeit leben zu können, ohne dass es zu einem Vereinbarkeitsproblem oder zu einem Anerkennungsdefizit kommt.

2. Elternzeitnahme durch Väter

2.1 Aktuelle Tendenzen zum Nutzungsverhalten in Deutschland

Die Veränderungen in den Lebensentwürfen von Eltern spiegelt sich sichtbar in der Entwicklung der Elternzeitnahme und des Elterngeldbezugs durch Väter wider. Das folgende Kapitel soll als einleitende Übersicht Zahlen zum Nutzungsverhalten für Elterngeld-Leistungsbeziehende im Jahr 2020 und im Vergleich Zahlen zu abgeschlossenen Leistungsbezügen früherer Geburtsjahrgänge abbilden.

Abbildung 1: Entwicklung der Väterbeteiligung von abgeschlossenen Erziehungs- und Elterngeldbezügen nach Geburtsjahrgängen der Kinder für die Jahre 2006–2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021a); BMFSFJ (2016a) (eigene Darstellung);
*Erziehungsgeld für das Jahr 2006

Abbildung 1 stellt die Entwicklung der Väterbeteiligung⁴ von abgeschlossenen Elterngeldbezügen der Geburtsjahrgänge 2008–2018 und für den Geburtsjahrgang 2006 die abgeschlossenen Erziehungsgeldbezüge dar. Deutlich zu erkennen

4 „Die Väter- bzw. Mütterbeteiligung bezeichnet den prozentualen Anteil der Kinder, deren Vater bzw. Mutter Elterngeld bezogen hat, an ALLEN im betrachteten Zeitraum geborenen Kindern. Allerdings erfüllen nicht alle Eltern die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). So haben z. B. nicht freizügigkeitsberechtigten Ausländer/-innen ohne Niederlassungserlaubnis bzw. Aufenthaltserlaubnis in

ist die einschlägige Wirkung des im Jahr 2007 eingeführten Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) mit einem Anstieg der Väterbeteiligung auf rund 21 % von vormals 3 % beim Erziehungsgeld (BERzGG). Auch in den folgenden Jahren erhöht sich der Anteil elterngeldbeziehender Väter und erreicht rund 42 % für im Jahr 2018 geborene Kinder. In den ersten Jahren nach der Einführung des sozialpolitischen Instruments ist somit zu verzeichnen, dass der Anteil elterngeldbeziehender Väter stetig ansteigt und nicht stagniert. Die Zahlen lassen deuten, dass mit der Einführung des BEEG ein familienpolitischer Richtungswechsel angestrebt wird, der Vätern eine attraktivere Möglichkeit auf eine aktive Beteiligung an der Entwicklung des Kindes in den ersten Lebensmonaten schaffen soll.

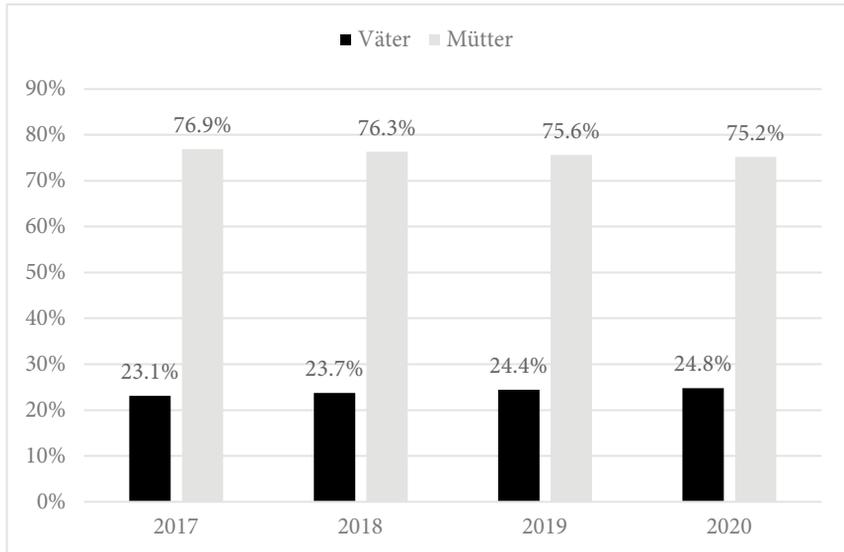
Die letzte Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu *abgeschlossenen* Leistungsbezügen fand für im Jahr 2018 geborene Kinder statt. Um einen Blick auf aktuelle Entwicklungen zu geben, wird in der folgenden Abbildung 2 für den Zeitraum 2017–2020 zusätzlich der Anteil der *laufenden* Leistungsbezüge näher erläutert. Die Anteile der Väter und Mütter beziehen sich hierbei auf die Gesamtanteile von allen Elterngeldbeziehenden im entsprechenden Jahr und nicht, wie in der obigen Abbildung 1, auf den prozentualen Anteil an allen im Zeitraum geborenen Kindern (bei denen auch Nicht-Elterngeldbeziehende in der Berechnung berücksichtigt werden). Zudem werden jeweils aktuell laufende Leistungsbezüge für den Berichtszeitraum bzw. das Jahr und nicht die abgeschlossenen Leistungsbezüge des jeweiligen Geburtenjahrgangs dargestellt. Dies lässt den prozentualen Anteil der Väter geringer aussehen, was jedoch der anders erhobenen Kennzahl geschuldet ist.⁵ Somit kann die Veränderung der aktuell laufenden

der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld. Ebenso entfällt der Anspruch bei einem vor der Geburt des Kindes zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro (ein Elternteil) bzw. 500.000 Euro (für beide Elternteile). Eine Quantifizierung der im betrachteten Zeitraum geborenen Kinder, deren Eltern die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld nicht erfüllen, ist nicht möglich“ (Destatis 2019a: 22).

- 5 Die Kennzahl beinhaltet nur aktuell laufende Leistungsbezüge. Die zuvor dargestellte Väterbeteiligung fällt höher aus, da Väter mit kurzen Elternzeitphasen in der Betrachtungsweise *abgeschlossener* Leistungsbezüge nach Geburtenjahrgänge in den Gesamtbetrachtungszeitraum von drei Jahren gezählt werden. Im Gegensatz dazu fallen die Väter bei der Betrachtungsweise *laufender* Leistungsbezüge jeweils nur in den Jahresbetrachtungszeitraum, sofern sie kurze Elternzeit nehmen. Information zur Änderung der Kennzahl und zum Unterschied zwischen der Erhebung abgeschlossener Leistungsbezüge nach Geburtenjahrgängen und laufenden Leistungsbezügen: Elterngeldbezüge wurden vormals nur in der ab 2008 durchgeführten Statistik über die beendeten Leistungsbezüge anhand von Geburtenjahrgängen erfasst. Die Erfassung der Meldung erfolgte dort erst nach Abschluss eines Leistungsbezugs. Über Elterngeldbezüge für ab Januar 2013 geborene Kinder gibt die zusätzliche neue Statistik zum Elterngeld („Leistungsbezüge“) Auskunft, bei welcher die Betrachtung der aktuell laufenden Leistungsbezüge im Vordergrund steht. In der neuen Statistik werden alle Angaben anhand des jeweils zum Berichtszeitraum bekannten Bearbeitungsstandes (z. B. für das Jahr 2020) gemacht, unabhängig von eventuellen, nicht voraussehbaren späteren Änderungen. Bis zum Ende des Bezugszeitraums kann die getroffene

Leistungsbezüge von Vätern und Müttern für die einzelnen Jahre nach dem Geburtenjahrgang 2018 dargestellt werden. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Jahre seit 2017 in Abbildung 2 mit aufgenommen.

Abbildung 2: Anteil der aktuell laufenden Leistungsbezüge von Vätern für die Berichtszeiträume 2017–2020



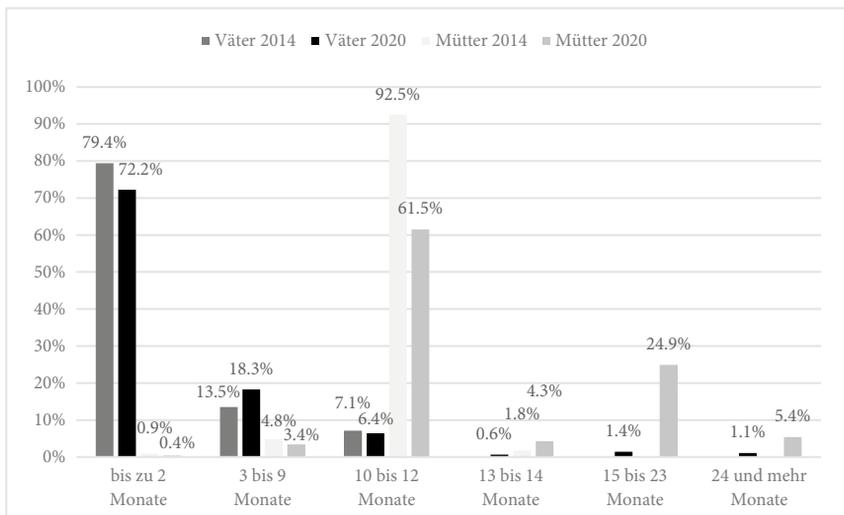
Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021c) (eigene Darstellung)

Mit Blick auf die laufenden Leistungsbezüge (Abbildung 2) zeigt sich, wie bereits bei den abgeschlossenen Elterngeldbezügen, dass auch weiterhin der prozentuale Anteil der Väter, die im entsprechenden Berichtsjahr Elterngeld beziehen, langsam ansteigt, während die Mütteranteile im Umkehrschluss langsam sinken. Im Januar 2015 sind hierbei die neue Rechtslage und die Veränderungen zum Elterngeld Plus, welche für ab Juli 2015 geborene Kinder gelten, zu beachten. Dabei sind regionale Unterschiede zu verzeichnen. Im Jahr 2020 fällt die Väterbeteiligung in Sachsen mit rund 30 %, gefolgt von Bayern und Berlin mit jeweils rund 27 %, am höchsten aus. Am niedrigsten ist sie in Saarland mit rund 19 %. Nordrhein-Westfalen verzeichnet einen Anteil von rund 23 % (hier nicht abgebildet; vgl. Destatis 2021c).

Entscheidung zur Inanspruchnahme von Elterngeld durch die Leistungsbeziehenden u. U. geändert werden. So wird z. B. die durch die Eltern beantragte voraussichtliche Bezugsdauer erhoben. Die neue Erhebungsform ermöglicht z. B. eine jährliche Betrachtung der aktuell laufenden Leistungsbezüge und eine aktuelle Darstellung für das Jahr 2020. Grundlage der Jahresergebnisse sind die vier Quartalsmeldungen der Elterngeldstellen aus dem jeweiligen Kalenderjahr (vgl. im Detail Destatis 2019b: 3 f.).

Das insgesamt positive Bild wird getrübt, sobald ein detaillierterer Blick auf die Verteilung der Dauer des Bezugs vorgenommen wird. Abbildung 3 stellt die Verteilung der (voraussichtlichen) Bezugsdauer des Elterngeldes für das Jahr 2020 im Vergleich zu der Bezugsdauer abgeschlossener Bezüge des Geburtenjahrgangs 2014, jeweils für Väter und Mütter, dar.⁶ Für 2014 wie auch für 2020 ist eine stark auseinandergehende Verteilung der Bezugsdauer von Vätern und Müttern zu sehen. Während Mütter größtenteils zehn bis zwölf Monate (und mehr) Elterngeld beziehen, bezieht der Großteil der Väter auch im Jahr 2020 nur bis zu zwei Monate Elterngeld.

Abbildung 3: Vergleich der voraussichtlichen Bezugsdauer für laufende Leistungsbezüge 2020 und der Bezugsdauer abgeschlossener Leistungsbezüge für den Geburtenjahrgang 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b; Destatis 2016) (eigene Darstellung)

Im Geburtenjahrgang 2014 haben Mütter zu rund 93 % zehn bis zwölf Monate Elterngeld bezogen, während rund 79 % der Väter bis zu zwei Monate, 14 % drei bis neun Monate und 7 % zehn bis zwölf Monate Elterngeld bezogen haben. Rund 5 % der Mütter nimmt im Geburtenjahrgang 2014 drei bis neun Monate Elterngeld in Anspruch. Im Jahr 2020 sind einige interessante Veränderungen für leistungsbeziehende Väter und Mütter zu erkennen: Der väterliche Anteil hat

6 Da es sich für das Jahr 2020 um Kennzahlen zu laufenden Leistungsbezügen handelt, werden Zahlen zu der *voraussichtlichen* Bezugsdauer für im Jahr 2020 Beziehende berichtet. Diese kann sich laut Destatis (2019b) im Laufe des weiteren Bezugszeitraums ggf. ändern. Die Kennzahlen für den Geburtenjahrgang 2014 geben hingegen, da es sich hier um für diesen Geburtenjahrgang abgeschlossene Leistungsbezüge handelt, die tatsächliche Bezugsdauer an.

sich dort bei den drei bis neun Monaten und minimal bei den weiteren Bezugsdauern erhöht und ist bei den bis zu zwei Monaten Beziehenden um etwa 7 % gesunken. Der in 2014 hohe Anteil an Müttern, die für zehn bis zwölf Monate Elterngeld beziehen, hat sich im Jahr 2020 von rund 93 % auf 62 % verringert. Doch wählen Mütter nicht weniger Monate, sondern verteilen sie sich auf die mit dem Elterngeld Plus eingeführten weiteren Bezugsmonate (besonders bei 15–23 Monaten mit rund 25 %). Insofern scheinen etwas mehr Väter Elterngeld über die zwei Monate hinaus zu beziehen. Mütter beziehen aber im Umkehrschluss nicht unbedingt weniger Monate, sondern machen Gebrauch von weiteren Monaten, die durch die neuen Regelungen seit 2015 (Elterngeld Plus) ermöglicht werden. Hieraus lässt sich deuten, dass insbesondere Mütter von den neuen Regelungen, welche vornehmlich teilzeitarbeitende Eltern unterstützen sollen, angesprochen werden. Die väterliche Bezugsdauer ist hingegen durchweg über die zehn bis zwölf Monate hinaus sehr gering.

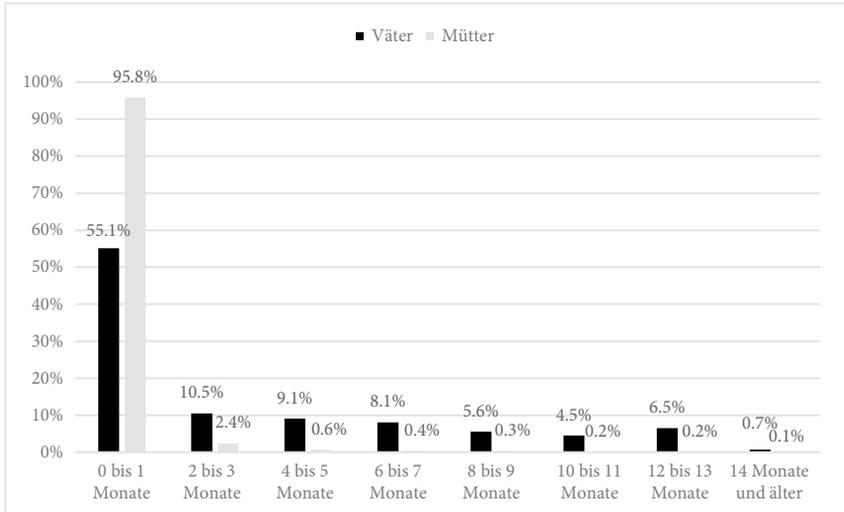
Zu deuten ist weiterhin, dass der größere Anteil der Elternzeit und demnach auch der Familienarbeit bei Müttern liegt und väterliche Elternzeitnahme zwar in den letzten Jahren zugenommen hat, aber weiterhin eher kurz ausfällt. Unterstrichen wird dies durch die durchschnittliche (voraussichtliche) Bezugsdauer des Elterngeldes, die im Jahr 2020 bei Vätern 3.7 Monate und bei Müttern 14.5 Monate beträgt (hier nicht abgebildet; vgl. Destatis 2021b).

Positiv ist zu deuten, dass die in den letzten Jahren aufgekommene Kritik, die zusätzlichen zwei Monate würden als sogenannte „Partnermonate“ oftmals als „Vätermonate“ interpretiert werden, etwas abgeschwächt werden kann. Väter beanspruchen zwar noch zum Großteil zwei Monate Elterngeld, doch lässt sich eine Tendenz in Richtung mehr als zwei Monate deuten. Diese Zahlen können ggf. auf eine allgemeine Veränderung der Tendenz zunehmender väterlicher Elternzeitnahme verweisen. Doch lässt sich auch vermuten, dass diese Veränderungen mit den neuen Regelungen zum Elterngeld Plus in Verbindung stehen, die eine Verdoppelung der Bezugsdauer (bei halbiertes Bezugshöhe) möglich machen und Eltern einen sogenannten „Partnerschaftsbonus“ von vier zusätzlichen Elterngeld Plus-Monaten gewähren, wenn beide parallel in Teilzeit arbeiten. Insbesondere der „Partnerschaftsbonus“, welcher in offiziellen Informations-Broschüren als „gelebte Partnerschaftlichkeit“ deklariert wird, scheint für Väter, ähnlich wie die zwei „Partnermonate“, beliebt zu sein. Insofern bleibt die väterliche Elternzeitbeteiligung auch weiterhin zu großen Teilen bei den „non transferable“ Elternzeiten und in einer eher ergänzenden Rolle beim Elternzeitarrangement, während Mütter hingegen in der Hauptverantwortung stehen.

Abbildung 4 stellt die zeitliche Verortung der Bezugnahme des Elterngeldes von Vätern und Müttern für im Jahr 2020 Beziehende dar. Angegeben ist, in welchem Alter (nach Monat) des Kindes sich der erste Bezugsmonat von Elterngeld befindet. Dabei ist zu sehen, dass der Hauptanteil der Mütter mit rund 96 %

bereits nach der Geburt des Kindes zum ersten Mal Elterngeld bezieht. Für die Lebensmonate zwei bis fünf ist ein nur sehr geringer Anteil zu verzeichnen. Bei den Vätern zeigt sich ein sehr viel differenzierteres Bild. Im ersten Lebensmonat des Kindes den Anspruch auf Elterngeld wahrzunehmen, ist auch bei etwa der Hälfte der Väter am häufigsten gewählt.

Abbildung 4: Alter des Kindes im ersten Bezugsmonat für Väter und Mütter im Jahr 2020

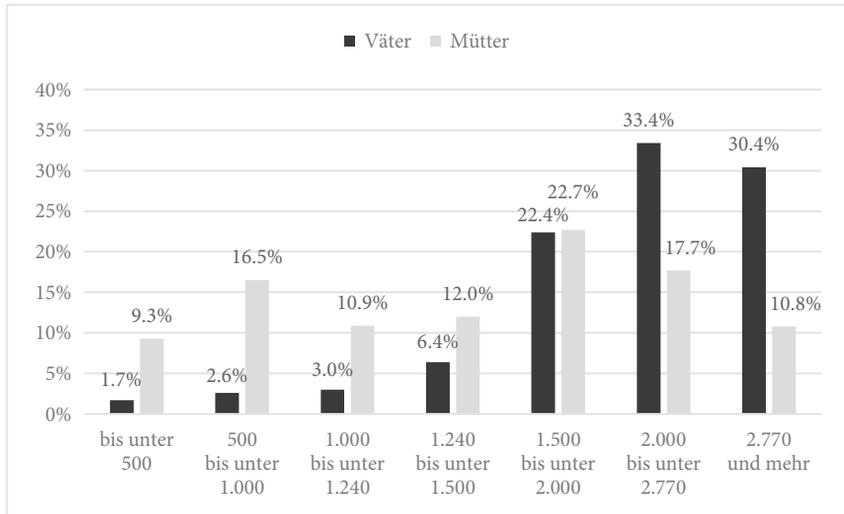


Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Die weiteren Zahlen verweisen auf die väterliche Wahl verschiedener Zeitpunkte für den Beginn ihrer Elternzeitnahme mit Werten zwischen rund 11 % (für den zweiten bis dritten Lebensmonat) und rund 5 % (für den zehnten bis elften Lebensmonat). Bei den Vätern wählen rund 7 % erst den zwölften bis 13. Lebensmonat des Kindes als ihren ersten Elterngeldbezugsmonat. Daraus lässt sich deuten, dass Mütter meist bei der frühkindlichen Entwicklung die Hauptverantwortung tragen und Vätern grundsätzlich die Wahl offener steht, wann sie ihre Elternzeit beginnen.

Im Vergleich zu den Zahlen der 2014 geborenen Kinder fällt eine Veränderung bei den Vätern besonders auf: Für das Geburtsjahr 2014 ist ein rapider Sprung von 3 % für den elften Lebensmonat auf 13 % für den zwölften Lebensmonat als ersten Bezugsmonat zu verzeichnen (hier nicht grafisch abgebildet; vgl. Destatis 2016). Dieser Sprung ist im Jahr 2020 wie in Abbildung 4 zu sehen nicht mehr vorhanden, was als weiterer Hinweis zu deuten ist, dass nun weniger Väter erst nach den zwölf Elternzeitmonaten der Partnerin ihre zwei „Partnermonate“ anschließen und dass mit dem Elterngeld Plus hingegen mehr Variationen gewählt werden.

Abbildung 5: Höhe des monatlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes im Jahr 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Abbildung 5 zeigt die Verteilung des monatlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes für im Jahr 2020 elterngeldbeziehende Eltern.⁷ Diese bildet einen deutlichen Unterschied zwischen elterngeldbeziehenden Vätern und Müttern ab und verweist auf den insgesamt höheren Verdienst von Vätern vor der Geburt des Kindes. Bei Müttern ist das Einkommen der in 2020 Elterngeld-Leistungsbeziehenden relativ ähnlich über mehrere Einkommensbereiche hinweg verteilt. Väter sind in den unteren Einkommensbereichen kaum vertreten, Mütter hingegen bereits mit rund 9 % bis unter 500 Euro, rund 17 % mit 500 bis unter 1.000 Euro und rund 11 % mit 1.000 bis unter 1.240 Euro. Ein deutlich höherer väterlicher Anteil gegenüber den Müttern zeigt sich im Vergleich dazu bei den Einkommensbereichen 2.000 bis unter 2.770 Euro mit rund 33 % und über 2.770 Euro mit ebenfalls hohen rund 30 %. Väter und Mütter treffen sich beim Einkommensbereich 1.500 bis unter 2.000 Euro mit ähnlichen Prozentzahlen von rund 22 % für Väter und 23 % für Mütter.

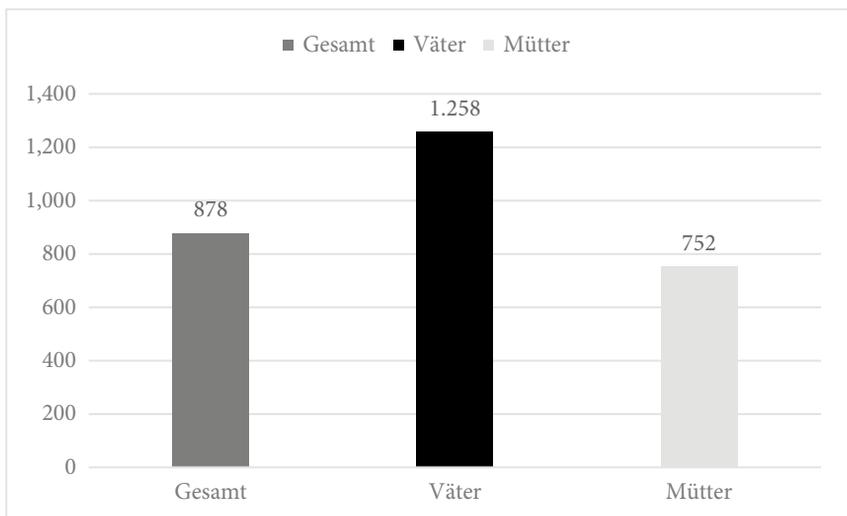
Diese Zahlen zeigen Ähnlichkeiten zu den Zahlen der beendeten Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder. Diese weisen für Väter wie für Mütter geringfügig höhere Werte bezüglich des monatlichen Erwerbseinkommens vor

⁷ Für die Elterngeldberechnung relevantes Erwerbseinkommen: Durchschnittlich erzieltes und bereinigtes monatliches Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes bis zu einem Höchstbetrag von 2.770 Euro (§ 2 BEEG). Die Verteilung der Bezugshöhen wurde in der Elterngeldstatistik nicht dargestellt.

Geburt des Kindes in den unteren Erwerbsbereichen und geringfügig niedrigere Werte in den höheren Einkommensbereichen auf. Beispielsweise befinden sich rund 3 % der Väter und 14 % der Mütter im Bereich bis unter 500 Euro. Demgegenüber befinden sich rund 26 % der Väter und 12 % der Mütter im Bereich 2.000 bis unter 2.770 Euro (hier nicht grafisch abgebildet; vgl. Destatis 2016).

Die wesentliche Information von Abbildung 5 ist, dass insbesondere diejenigen Väter, die vor der Geburt des Kindes einen hohen Verdienst aufweisen, Elterngeld beziehen, während Väter mit geringerem Verdienst weniger häufig Elterngeld beziehen. Dennoch sind auch nicht wenige Mütter in den höheren Einkommensbereichen mit rund 18 % im Bereich 2.000 bis unter 2.770 Euro und mit rund 11 % bei über 2.770 Euro vertreten. Im Vergleich zu den Vätern ist der mütterliche Verdienst etwas ausgeglichener über die verschiedenen Einkommensbereiche verteilt, was anders als bei Vätern darauf hinweist, dass sie in höherem Maße unabhängig vom zuvor erzielten Einkommen Elterngeld beanspruchen. Dies verfestigt sich durch die Betrachtung des durchschnittlichen Anspruchs auf Elterngeld.

Abbildung 6: Monatlicher durchschnittlicher Anspruch des Elterngeldes im Jahr 2020

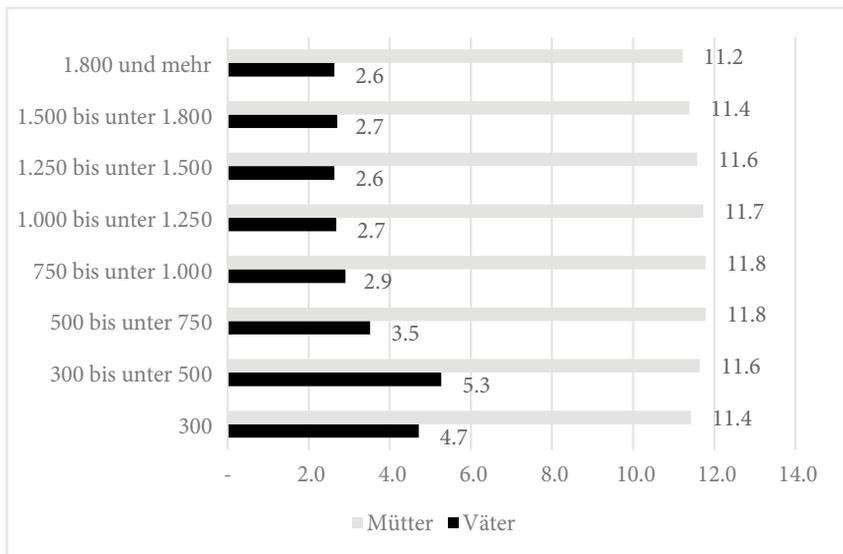


Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Abbildung 6 illustriert die starken Unterschiede im monatlichen durchschnittlichen Anspruch auf Elterngeld für Beziehende im Jahr 2020. Der durchschnittliche Anspruch von Müttern liegt mit 752 Euro deutlich unter dem der Väter, welche durchschnittlich Anspruch auf 1.258 Euro Elterngeld haben. Durch den hohen Unterschied liegen Mütter dementsprechend auch unter dem Gesamtdurchschnitt des monatlichen durchschnittlichen Anspruchs.

Abschließend soll das Verhältnis des durchschnittlichen Anspruchs und der Bezugsdauer beleuchtet werden. Die Angaben zu Abbildung 7 beziehen sich auf die beendeten Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder und nicht wie in den vorherigen Abbildungen auf aktuell laufende Bezüge im Jahr 2020. Diese Angaben sind nur bis 2014 verfügbar und wurden durch das statistische Bundesamt bisher für nachfolgende Jahre nicht bereitgestellt, geben aber wichtige Informationen über das Nutzungsverhalten elterngeldbeziehender Väter.

Abbildung 7: Verhältnis des durchschnittlichen monatlichen Anspruchs und der Bezugsdauer für beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2016) (eigene Darstellung)

Für Väter lässt sich eine höhere Bezugsdauer bei niedrigerem monatlichem Elterngeldanspruch aufzeigen. Väter mit einem Anspruch auf unter 300 Euro haben eine Bezugsdauer von 4,7 Monaten und solche mit einem Anspruch auf 300 bis unter 500 Euro weisen eine Bezugsdauer von 5,3 Monaten auf. Auffällig ist, dass Väter, die 1.000 Euro und mehr Anspruch auf Elterngeld haben, eine durchschnittliche Bezugszeit von 2,7 Monaten aufweisen. Demgegenüber lässt sich bei den Müttern durchweg eine Bezugsdauer zwischen 11,2 und 11,8 Monaten verzeichnen, unabhängig vom monatlichen Anspruch auf Elterngeld. Dies verstärkt die obige Deutung, dass Mütter unabhängig vom Einkommen Elterngeld beanspruchen bzw. in Elternzeit gehen, während bei Vätern finanziellen Aspekten eine höhere Bedeutung zukommt. Zusammengefasst lässt sich zudem deuten, dass das BEEG zwar gutverdienende Väter

anzusprechen scheint, doch beziehen diese für kürzere Zeit Elterngeld als solche Väter, die ein geringeres Einkommen aufweisen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass mit dem BEEG und auch mit den neuerlichen Änderungen zum Elterngeld Plus das Nutzungsverhalten von Vätern im Vergleich zum vormaligen BErzGG sichtbar zugenommen hat. Bei einer detaillierten Betrachtung zeigt sich sowohl für die abgeschlossenen Leistungsbezüge der vergangenen Jahre als auch für die laufenden Leistungsbezüge im Jahr 2020 jedoch, dass sich die Elternzeitnahme von Vätern auf wenige Monate begrenzt und mehr als bei Müttern von finanziellen Aspekten beeinflusst ist. Jedoch ist auch zu sehen, dass die Tendenz elterngeldbeziehender Väter in den letzten Jahren steigend war und weiterhin zu sein scheint. Auch sind mit der Änderung zum Elterngeld Plus nicht mehr allein die zwei „Partnermonate“ durch Väter fokussiert, auch wenn diese die weiterhin am meisten gewählte Variante ist. Von einer egalitären Aufteilung der Elternzeit, der Familienarbeit und der Fürsorgeverantwortung für das Kind kann jedoch auch weiterhin nicht gesprochen werden. Die Daten zum Nutzungsverhalten des Elterngeldes zeigen durchweg, dass die Hauptfürsorgeverantwortung bei den Müttern liegt, während Väter vornehmlich die „non-transferable“ Elternzeiten wählen und in einer Unterstützungsrolle bleiben. Die Strukturkategorie Geschlecht und das Familienernährer-Modell sowie das Zuverdienerinnen-Modell sind in den Daten deutlich abzulesen.

Das folgende Kapitel 2.2 stellt eine Einführung in den Forschungsstand sowie in die hier verfolgte Fragestellung (2.3) dar, um im Anschluss zu dem gewählten theoretischen Rahmen in Kapitel 3 überzuleiten. In Kapitel 4 folgt danach ein detaillierterer Blick in den bisherigen Forschungsstand hinsichtlich väterlicher Elternzeitnahme zu den drei Sphären, die in Honneths Anerkennungstheorie im Fokus stehen.

2.2 Einführung in den Forschungsstand und in aktuelle Forschungsfragen

Die Veränderung in den Lebensentwürfen von Vätern spiegelt sich nicht nur in den obigen Statistiken zu Elterngeldbezügen wider. Neben der zunehmenden familienpolitischen und medialen Aufmerksamkeit rücken Männer- und Männlichkeitsforschung sowie väterliche Elternzeitnahme auch in den Sozialwissenschaften seit einiger Zeit verstärkt in den Fokus. Während 2005 Männer noch als das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke/Hank 2005) galten, wurde Väterlichkeit und Männlichkeit in den letzten Jahren zunehmend Gegenstand der Familien- und Geschlechtersoziologie. Dies wird z. B. durch Studien historischer Aufarbeitungen von Väterlichkeit (z. B. Thomä 2008;

Drinck 2005) oder durch Versuche der Klassifikation von Vätertypen (z. B. Gumbinger/Bambey 2009; Matzner 2004) sichtbar.

Mit den Änderungen im BEEG häufen sich gleichsam Studien rund um die Themen Väter und Elternzeit oder väterliches Engagement (u. a. Aunkofer et al. 2019; 2018; Neumann 2019; Samtleben et al. 2019; Geisler/Kreyenfeld 2019; Tamm 2019; Brandt 2017; BMFSFJ 2016a; b; c; Bünning 2015; 2016; Peukert 2015; Possinger 2013; Trappe 2013a; b; c; Schutter/Zerle-Elsässer 2012; Vogt 2010; Ehnis 2009; Pfahl/Reuß 2009). Schutter und Zerle-Elsässer (2012) geben beispielsweise für Deutschland einen Überblick über die Entwicklung des Elterngeldes, über empirische Befunde zur Nutzung sowie über die Fassungen vom Bundeserziehungs- und Elterngeld von 2000 bis 2012. Pfahl und Reuß (2009) diskutieren Möglichkeiten der Förderung einer Elternzeitnahme durch Väter, wobei sie sich auf die familiäre und auch auf die betriebliche Ebene beziehen. Trappe (2013a; b; c) interessiert sich für verschiedene Gruppen von Vätern, die in Elternzeit gehen. Darüber hinaus untersucht sie, welche Faktoren Einfluss darauf haben, wobei ökonomische Faktoren von großer Bedeutung sind. Samtleben et al. (2019) zeigen aktuelle Tendenzen unter Berücksichtigung möglicher Änderungen durch das Elterngeld Plus auf.

Auch sind in den letzten Jahren Gründe und Erklärungen für das Nutzungsverhalten in zahlreichen sozialwissenschaftlichen Studien untersucht worden. Diese oftmals eher auf männliche Befragte zielenden Studien fokussieren, warum Väter keine Elternzeit beanspruchen oder welche Gründe und Faktoren hinderlich für eine väterliche Elternzeitnahme sind. Neben finanziellen Gründen wie z. B. ein zu geringes Familieneinkommen werden ebenso meist berufliche und betriebliche Gründe wie die Organisation von Erwerbsarbeit thematisiert (z. B. Geisler/Kreyenfeld 2019; BMFSFJ 2016b; Krok/Zerle 2008; Marbach/Tölke 2007). Diskutiert wird auch, dass die Arbeitsmarktverfügbarkeit von Männern sowie die Hauptzuständigkeit für Fürsorgetätigkeiten von Frauen nach wie vor eine unhinterfragte Norm ist. Väterliche Elternzeitnahme gilt als Option, während mütterliche Elternzeit hingegen als selbstverständlich angesehen wird (u. a. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017; Ehnis 2009). Thematisiert wird auch die Länge väterlicher Elternzeitnahme. Während zwei Monate noch als längerer Urlaub im Unternehmen behandelt werden (z. B. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017), stößt eine längere väterliche Elternzeitnahme auf Widerstände oder zieht die Angst eines Karriereknicks mit sich (u. a. Samtleben et al. 2019; Possinger 2013; Richter 2012; BMFSFJ 2007). Hochqualifizierte Berufe und die dort ausgreifenden Arbeitszeiten werden als besonders problematisch diskutiert. Und auch Vorgesetzten kommt hierbei eine besondere Rolle zu (siehe z. B. Koch 2008).⁸

8 Zur rechtlichen Ebene im Detail siehe Kapitel 4.1 und zur betrieblichen Ebene im Detail siehe Kapitel 4.2.

Weitere Studien untersuchten in den letzten Jahren den Einstellungswandel von Vätern und gingen dabei der Frage nach, ob sich Anzeichen finden lassen, die auf „neue oder aktive“ Väterlichkeit hinweisen (weitere häufig genutzte Bezeichnungen sind daneben „involvierte Väter“ oder „engagierte Väter“). Dabei werden zum einen weiterhin bestehende tradierte Verhaltensweisen, aber auch neue Formen in den Einstellungen zum Vorschein gebracht (u. a. Schulz 2010; Burkart 2007; Schulz/Blossfeld 2006; BMFSFJ 2006; 2003; Fthenakis/Minsel 2002). Die Figur des „neuen Vaters“ beinhaltet ein vages Verständnis von Vatersein, insbesondere im Vergleich zum Bild des männlichen Familienernährers, das als kulturell dominantes Muster von Väterlichkeit in den meisten Familien anzutreffen ist (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 f.; Schulz/Blossfeld 2006). Der Wandel der Vaterrolle lässt sich nur im Kontext der langsam ablaufenden Veränderungen der Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse verstehen. Die Arbeitsteilung ist in den meisten Paarbeziehungen weiterhin traditionell ausgerichtet, worauf auch die obigen Elterngeldstatistiken verweisen, doch ist das Alter der Paare beim Eintreten von Traditionalisierungen angestiegen (Traditionalisierung nach der Geburt des ersten Kindes). Ebenso gilt immer noch ein Komplementaritätsmodell, in welchem Frauen und Männern oftmals biologistisch begründete unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben werden. Gleichzeitig existieren strukturelle Barrieren, die Vereinbarkeitsprobleme für Frauen und für Männer hervorrufen, obwohl ein Wandel der Einstellungen stattfindet (vgl. Burkart 2007: 87 f.). Vor diesem Hintergrund diskutiert Burkart den Begriff der „neuen Väter“ und verweist auf Unsicherheiten bei der Diskussion rund um diesen Begriff, wobei er zwischen der faktisch geltenden Vaterrolle und Leitbildern, Idealen und Ideologien unterscheidet und den Begriff der „neuen Väter“ der Ebene der Leitbilder zuordnet. Davon ausgehend betont er die Kraft geltender Normen, die sich nur in der Analyse der Praxis selbst zeigt, wie beispielsweise die weiterhin bestehende faktische Geltung der männlichen Versorger-Norm (vgl. ebd.: 84 f.). Possinger (2013) führt ebenfalls auf, dass sich, auch bei einer Veränderung der Einstellungen von Männern in Bezug auf Väterlichkeit, die soziale Praxis nicht gleichzeitig automatisch ändern muss. Männer wollen sich mehr für die Betreuung, Erziehung und Bildung ihrer Kinder engagieren und tendieren zu einer egalitären Vorstellung von Partnerschaft, sehen sich dennoch gleichzeitig als Hauptverdiener und -ernährer für die Familie. Vor dem Hintergrund historischer Wandlungsprozesse diskutiert Possinger darüber hinaus, dass der Begriff der „neuen Vaterschaft“ gar nicht so neu ist, sondern im Laufe der Geschichte bereits viele Formen von Väterlichkeit existierten, die dem heutigen Begriff sehr nahe kamen. Vielmehr befindet sich die Vaterrolle erneut in einem Wandel, wobei der Ausgang noch offen ist (vgl. ebd.: 8 ff.).

Mit Blick auf die internationale Elternzeitforschung ist ebenfalls eine Zunahme an Studien zu verzeichnen (z. B. Duvander et al. 2020; Brandth/Kvande 2019; Mussino et al. 2019; Haas/Hwang 2019; Mayer/Le Bourdais 2019; Suwada 2016;

Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016; Duvander 2014; Evertsson 2014; Meil 2013). Hier lässt sich besonders die skandinavische Forschung hervorheben, welche in den letzten Jahren neben den bisher genannten Themen der Frage nachging, ob und inwiefern väterliche Elternzeit einen Beitrag zur Geschlechtergleichheit und zu Veränderungen hinsichtlich der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Familien- und Erwerbsarbeit leistet (u. a. Suwada 2016; Meil 2013; Haas/Rostgaard 2011; Johansson 2011; Fox et al. 2009; Thomas/Hildingsson 2009; Haas/Hwang 2008; Almqvist 2008) oder wie egalitäre Geschlechterrollenvorstellungen eine gleiche Elternzeit begünstigen (z. B. Duvander 2014; Evertsson 2014). Hierzu lassen sich für skandinavische Länder wie auch für Deutschland verschiedene Befunde verzeichnen (vgl. hierzu auch Meil 2013: 560 f.): Haas und Hwang (2008: 93) kommen zu dem Ergebnis, dass elternzeitnehmende Väter im Vergleich zu solchen, die keine Elternzeit nehmen, ein ausgeprägteres Gleichheitsbewusstsein besitzen. Während sie verzeichnen, dass mit zunehmender Dauer der Elternzeit das Ausmaß an Kinderbetreuung durch Väter zunimmt (vgl. ebd.: 99), stellt Bünning (2015) für Deutschland fest, dass bereits kurze Elternzeiten bei Vätern die Beteiligung an der Kinderbetreuung erhöhen. Zu einem ähnlichen Ergebnis für Deutschland kommt auch Tamm (2019). Im Vergleich dazu erhöht sich allerdings weder das väterliche Engagement bei der Hausarbeit, noch zieht väterliche Elternzeit zwangsläufig eine egalitäre Arbeitsteilung nach sich (vgl. Possinger 2013: 148 ff.). Darüber hinaus scheint väterliche Elternzeitnahme nicht in Frage zu stellen, dass Erwerbsarbeit und Karriere eine höhere Bedeutung zukommt als Familienarbeit (vgl. Suwada 2016: 202). Eine Elternzeitnahme durch Väter kann ein wichtiger Faktor sein, tradierte Formen von Elternsein aufzubrechen, doch spielen eine Reihe weiterer Aspekte ebenfalls eine grundlegende Rolle. Hier sind z. B. die betriebliche Seite, die Paarbeziehung sowie Geschlechterbilder und kulturell geprägte und institutionalisierte Vorstellungen von Elternsein zu nennen (vgl. Aunkofer et al. 2019; 2018; Peukert 2015; Thomas/Hildingsson 2009). Auch zeigt sich im internationalen Raum ähnlich wie in den oben dargestellten Abbildungen für Deutschland, dass Väter meist die „non-transferable“ Elternzeiten in Anspruch nehmen und hohe Lohnersatzleistungen die Väterbeteiligung begünstigen (vgl. Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). Samtleben et al. (2019) fordern z. B. deshalb eine höhere Lohnersatzrate im unteren Einkommensbereich und mehr „Partnermonate“ für Väter.

Der Großteil an Studien zu väterlicher Elternzeitnahme verfolgt einen quantitativen Ansatz und fokussiert die betriebliche und institutionelle Seite. Ob und wie lange Väter Elternzeit nehmen, wird jedoch nicht nur zwischen ihnen und dem Betrieb ausgehandelt oder vom Vater alleine entschieden. Zunehmend (aber weitaus weniger) untersucht werden der Parkontext und die Gründe für die väterliche Nutzung von Elternzeit sowie die Bedeutungen, die sie der Elternzeit zuschreiben (z. B. Aunkofer et al. 2019; 2018; Aunkofer 2018; Peukert 2015;

Brandt 2017; Behnke et al. 2013; Behnke/Meuser 2013; Behnke 2012). Bedeutungszuschreibungen für Elternzeit lassen sich nicht allein aus einer individuellen Perspektive auf Väter untersuchen, da diese stets in verschiedenste soziale Kontexte eingebunden sind. Einer der wichtigsten Bereiche ist hierbei die Partnerschaft sowie die paarinternen (und externen) Aushandlungsprozesse.

„Das Eltern-Paar ist (außer es handelt sich um Alleinerziehende) die entscheidende Einheit, in der subjektive Sichtweisen und Deutungen der Partner*innen und paarexterne Anforderungen oder Hürden seitens der Arbeitgeber, Bedingungen wie Einkommen, (nicht) vorhandene Betreuungsinfrastruktur etc. zusammen kommen.“ (Aunkofer et al. 2019: 95)

Väterliche Elternzeitnahme ist Gegenstand von Aushandlungen im Paarkontext, in dessen Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse die Erwartungen, Sichtweisen und Deutungen beider Partner*innen einfließen. Dort finden Aushandlungen über die Beziehung oder über das Arrangement von Familien- und Erwerbsarbeit (vgl. Wimbauer/Motakef 2017a; b; Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013; 2012a; 2003) sowie darunter auch über das Elternzeitarrangement (vgl. Peukert 2015) statt, bei welchen Ermöglichungs- und Verhinderungsfaktoren relevant gemacht werden oder auch nicht (vgl. Wimbauer 2012). Grundlegend sind hierbei die Sinngenerierungsprozesse, Herstellungsleistungen und Deutungen beider Partner*innen (vgl. auch Aunkofer et al. 2019; Wimbauer/Motakef 2020; Peukert 2015; Wimbauer 2012).

Hier sticht ein Ergebnis deutlich hervor: Eine ressourcentheoretische Erklärung, die sich rein auf pragmatische, ökonomische und finanzielle Aspekte bezieht, ist nicht hinreichend – sowohl im Hinblick auf die Persistenz der häuslichen Arbeitsteilung (vgl. Schulz-Blossfeld 2012) als auch auf die Entscheidung über das Ausmaß der Elternzeiten (vgl. Trappe 2013a). Paare deuten hingegen ökonomische Faktoren im Kontext ihres Arrangements und bewerten und verhandeln sie in gemeinsamen Aushandlungsprozessen (vgl. Peukert 2015). Dabei spielen ebenso die symbolische Geschlechterordnung und ihre geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit eine Rolle (vgl. Lammi-Taskula 2017; 2008) als auch die Herstellung von geschlechterdifferenzierenden Ungleichheiten (vgl. Rusconi/Wimbauer 2013; Wimbauer 2012). Sichtweisen, Deutungen und Begründungen können dabei sowohl konsensuell getragen als auch konfliktuell sein, wobei eine Person ihre Deutungen durchsetzen kann oder es zu latenten oder offen ausgetragenen Differenzen kommen kann (vgl. Aunkofer et al. 2019).⁹

9 Zur Paarebene im Detail siehe Kapitel 4.3.