

1 Einleitung

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

1.1 Hinführung zum Thema

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Zielsetzung der Arbeit

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

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

1.3 Gliederung und Vorgehensweise der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

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

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