„*Veröffentlichungsreihe* des Forschungsprojektes „You don't need to be Superheroes“

ein Kooperationsprojekt des Lehrstuhls Soziologie (Arbeit und Organisation), Technische Universität Braunschweig und der Professur für Armut und soziale Ungleichheit im Kontext der sozialen Arbeit, Fachhochschule Kiel

01/22

Väter in Elternzeit. Subjektive Erfahrungen im Kontext von Familie, Betrieb und Gesellschaft. Ein Vergleich zwischen Deutschland und Schweden.

Dr. Kim Bräuer

Einleitung

Das One-Breadwinner-Modell der kleinbürgerlichen Familie, bei dem die Mutter für den Haushalt und die Kinderbetreuung und der Vater als Alleinverdiener für die Finanzierung der Familie verantwortlich ist, wird den realen Verhältnissen in vielen Ländern nicht mehr gerecht. So spielt die Erwerbsarbeit und die eigene Karriere für viele Frauen zunehmend eine größere Rolle, während sich eine wachsende Zahl von Männern der familiären Fürsorgearbeit widmen möchte. Die Gleichstellung der Geschlechter ist sowohl in Deutschland als auch in Schweden zu einem politischen Ziel geworden. Darauf weisen in beiden Ländern die politischen Reformen sowie mediale Berichte, wissenschaftliche Betrachtungen und Erzählungen junger Eltern hin.

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung wird in diesem Zuge zunehmend von der Dekonstruktion geschlechtstypischer Rollenzuweisungen innerhalb der Familie gesprochen. Dabei wird beschrieben, dass die bisherigen Vaterschaftskonzepte erodierten und dass sich Vaterschaft als eine soziale Konstruktion im Wandel befinde (vgl. Meuser 2012: 63). Linda Haas beschrieb bereits 1992 einen gesellschaftlichen Wandel in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen:

> A review of the research literature suggests that the types of activities associated with 'mothering' (i.e., nurturing) and 'fathering' (i.e., breadwinning) have been socially defined. These definitions may now be changing. In the past ten years, there has been a dramatic increase in expressions of interest in equal parenthood, whereby men and women would both be equal engages in full range of parenting behaviours which have up to now been the province of one parent or the other. (Hass 1992: 8)

Aber der Wandel führt auch zu einem Komplex von neuen Bedürfnissen und Zwängen, welche sowohl auf der gesellschaftlichen als auch auf der individuellen Ebene viel Unsicherheit mit sich bringen (vgl. Meuser 2012: 70). Die bisher relativ klaren Grenzen von Verantwortung und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern werden kontingent und müssen innerhalb der Familie neu ausgehandelt werden. Für viele Väter eröffnet dieser gesellschaftliche Wandel die Möglichkeit, während der Elternzeit intensiven Kontakt mit den Kindern zu haben und sich für einige Zeit von der Erwerbsarbeit zu distanzieren. Zerle und Krok erhoben 2009 in einer Studie das Selbstbild von jungen Männern (vgl. Meuser 2012: 71). Sowohl in Deutschland als auch in Schweden ist das Thema *Väter in Elternzeit* in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung angekommen

und wird auf unterschiedliche Art und Weise in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen verhandelt.

Dieser Beitrag greift die aktuelle Auseinandersetzung zum Wandel der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen und Vaterschaftskonzepte auf und legt den Fokus auf *Väter in Elternzeit* und deren *subjektive Erfahrungen im Kontext von Familie, Betrieb und Gesellschaft*. Der Untersuchungsgegenstand sind Väter mit akademischen Abschlüssen, die in der Entwicklung der Elternzeit für Väter eine Vorreiterrolle einnehmen. Dabei wird folgenden Kernfragen nachgegangen: Welche Erfahrungen machten Väter, die in Elternzeit waren in ihrer Familie, in ihrem Betrieb und in der Gesellschaft? Welche Auswirkungen hatte die Elternzeit für die Väter in dem betroffenen Lebensabschnitt? Welche Unterstützung erhielten die Väter? Es werden die Eindrücke deutscher Väter mit denen schwedischer Väter anhand von leitfadengestützten Interviews verglichen. Dabei wird angenommen, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema *Väter in Elternzeit* auf gesellschaftlicher und sozialpolitischer Ebene in Schweden deutlich früher eingesetzt hat, als in Deutschland. In Schweden ist die Elternzeit für Väter bereits etabliert, während sie sich in Deutschland noch in der Implementierungsphase befindet. Es wird daher geprüft, ob und in welcher Weise sich der unterschiedliche Etablierungsgrad in den subjektiven Äußerungen der Väter widerspiegelt.
Im Folgenden werden die Inhalte der wissenschaftlichen Debatten zum Thema *Väter in Elternzeit* anhand ausgewählter Hypothesen vorgestellt, die sich auf die gesellschaftliche Wahrnehmung von Vätern in Elternzeit, die ihnen zuteil gewordene Unterstützung sowie auf die Folgen der Elternzeit beziehen (siehe 2. Der theoretische Rahmen: Wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit Vätern in Elternzeit). Im anschließenden Abschnitt wird das methodische Vorgehen von der Auswahl des Materials bis zur Ergebnisaufbereitung vorgestellt (siehe 3. Zum methodischen Vorgehen). Nach der Vorstellung des methodischen Vorgehens folgt die stufenweise Präsentation der Ergebnisse. Zunächst werden die deutschen und schwedischen Interviews im Einzelnen anhand der zuvor festgelegten Untersuchungskategorien ausgewertet und auf die Hypothesen bezogen (siehe 4. Die Auswertung der empirischen Daten deutscher Väter und 5. Die Auswertung der empirischen Daten schwedischer Väter). Im Anschluss werden die empirischen Befunde der beiden Länder miteinander verglichen (siehe 6.

Deutschland und Schweden im Vergleich – Unterschiede und Gemeinsamkeiten der empirischen Befunde). Abschließend wird der Forschungsprozess reflektiert und die Ergebnisse zusammengefasst (siehe 7. Résumé).

Das Ziel dieses Beitrages ist es, die subjektiven Erfahrungen der Väter zu erfassen und mögliche Unterschiede zwischen den Aussagen der Väter aus Deutschland und Schweden festzuhalten. Dabei sollen die Hypothesen der aktuellen wissenschaftlichen Auseinandersetzung geprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

2. Forschungsstand und theoretische Rahmung

Im Folgenden wird zunächst ein allgemeiner Überblick der Forschungsdiskussion zum Thema *Väter in Elternzeit* gegeben. Anschließend werden sechs ausgewählte Hypothesen benannt mit Blick auf den aktuellen Forschungsstand diskutiert. Auf diese Weise werden die teilweise kontroversen Positionen in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung deutlich.

2.1 Allgemeine Aspekte der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Vätern in Elternzeit

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung in Schweden greift bereits Mitte der 1970er Jahre die Elternzeit für Väter auf (Mincer 1974 zitiert nach Johansson 2009: 96). In Deutschland fasste das Thema *Elternzeit für Väter* erst ab Mitte der 2000er Jahre in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung Fuß (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2005: o.S.). Mittlerweile befasst sich die Forschung im Kontext der Elternzeit für Väter in beiden Ländern mit ähnlichen Querschnittthemen. Dabei steht das Thema *Väter in Elternzeit* nicht für sich allein. Es bildet die Verknüpfung vieler einzelner Forschungsstränge. So hat der Wandel des geschlechtsspezifischen Rollenverständnisses im arbeitspolitischen, im familiären sowie im betrieblichen Kontext die Vollerwerbskarriere des Mannes in Frage gestellt und die Elternzeit für Väter gefördert (Jurczyk/Klinkhardt 2014; Meuser 2012

Michael Meuser (2012: 63) versucht den Kern der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Vätern in Elternzeit wie folgt zusammenzufassen:

> Das Leitmotiv, das den aktuellen – politischen wie wissenschaftlichen – Vaterschaftsdiskurs [sowohl in Deutschland, als auch in Schweden] bestimmt, ist die Absage an eine einseitige Orientierung am Leitbild des Vaters als Ernährer der Familie.

In den empirischen Studien wird zum einen auf einer quantitativen Ebene anhand von Befragungen oder bereits vorhandenen Datensätzen - beispielsweise zu Barrieren vor und während der Elternzeit - geforscht (vgl. Fegert/Liebhardt 2010: 40), zum anderen bieten qualitative Studien einen Einblick in die Motive einzelner Akteur_innen, wobei sowohl die Väter selbst als auch Beteiligte aus dem Betrieb oder der Familie befragt wurden (vgl. Fegert/Liebhardt 2010: 40).

Insgesamt wird das Thema *Elternzeit für Väter* thematisch mit dem Feminismus, egalitären Familienstrukturen oder dem gesellschaftlichen Wandel im Kontext der Gleichstellung der Geschlechter verknüpft (Axelsson 2014; Baisch 2010; Carlsen 1998; Haas/Hwang 2009; Johansson 2010; Jurczyk/Klinkhardt 2014; Meuser 2012; Moen 1980). Zudem wird in vielen wissenschaftlichen Betrachtungen die Elternzeit für Väter mit den mehrfachen Wandlungen von betrieblichen Regelungen und sozialpolitischen sowie gesellschaftlichen Leitbildern verbunden (Axelsson 2014; Bygren/Gähler/Nermo 2004; Eriksson 2010; Haas/Hwang/ Alert 2003; Hass/Hwang 2009; Jurczyk/Lange 2010; Moen 1980; Moers 2012; Vogt/Pull 2010). Dabei ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung sehr vielseitig und kontrovers.

In Deutschland beziehen sich Wissenschaftler_innen im Kontext von Elternzeit für Väter teilweise auf die Situation in Schweden, während Deutschland in der schwedischen Forschung zu diesem Thema keine Rolle spielt. Auch auf europäischer Ebene wird im Kontext von Elternzeitregelungen immer wieder auf die Vorbildfunktion Schwedens und weiterer skandinavischer Länder hingewiesen (vgl. European Commission 2004: 3f.).

2.2 Zentrale Hypothesen der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Vätern in Elternzeit in Deutschland und in Schweden

Dieser Beitrag kann aus Kapazitätsgründen nur eine exemplarische Auswahl von Hypothesen behandeln. Die thematische Auswahl der Hypothesen begründet sich durch die Fragestellung dieses Beitrages und deckt verschiedene Facetten der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ab. Die Hypothesen beziehen sich auf die Erfahrungen der Väter, die Auswirkungen der Elternzeit für die Väter und die gesellschaftlichen Strukturen, durch welche die Elternzeit beeinflusst wird. Es wird nicht zwischen der wissenschaftlichen Auseinandersetzung in Schweden und Deutschland

unterschieden, da sich die meisten Hypothesen nicht dezidiert auf ein Land beziehen bzw. von der Autor_innenschaft beider Länder vertreten werden. Die Hypothese zwei stellt hierbei eine Ausnahme dar, da sie sich nur auf Schweden bezieht.

Hypothese 1: Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit büßen die Väter an berufsbezogenem Humankapital ein (Mincer 1974; Mincer/Ofek 1982 zitiert nach Johansson 2009: 96).

Väter in Elternzeit verlassen in der Regel temporär ihr Arbeitsumfeld. Durch die Abwesenheit verpassen die Väter Veränderungen im Arbeitsumfeld. Zudem nutzen sich berufsbezogene Fähigkeiten durch die Abwesenheit ab und die Väter verlieren Humankapital, das an die berufliche Erfahrung gekoppelt ist (vgl. Johansson 2009: 96). Die Väter entwickeln ihre Fähigkeiten während der Elternzeit nicht in der Erwerbstätigkeit, sondern in der Fürsorgearbeit. Johansson (2009: 96) nimmt an, dass diese Art der Fähigkeiten nicht als berufsbezogenes Humankapital gilt. Der Verlust an Humankapital ist umso größer, je mehr im Vorhinein in dieses investiert wurde (Moers 2012: 220; Vogt 2010: 52). Je höher qualifiziert ein Vater vor der Inanspruchnahme von Elternzeit ist, desto mehr büßt er durch die Elternzeit an Humankapital ein.

Dieser Hypothese steht die folgende Erkenntnis von Moers (2012: 224) gegenüber:

> Elternzeit wird mehrheitlich als wichtige Erfahrung und als ein bedeutender Schritt im Zuge der persönlichen Entwicklung betrachtet. Begründet wird diese Perspektive durch den rollenspezifischen Ressourcentransfer, der die Leistungserbringung in der beruflichen Domäne positiv beeinflusst.

Der rollenspezifische Ressourcentransfer erweitert das berufsbezogene Humankapital der Mitarbeiter_innen und führt, Moers zu Folge, zu einer Steigerung der beruflichen Leistung.

Auch Vogt und Pull (2010: 49) greifen einige Argumente auf, die den Verlust von berufsbezogenem Humankapital relativieren. Sie verweisen darauf, dass die in der Elternzeit erworbenen sozialen Kompetenzen auch im Berufsleben förderlich seien und schließen damit inhaltlich an Moers an. Zudem seien Väter, die in Elternzeit waren, zufriedener und würden mit mehr Motivation eine höhere Produktivität am Arbeitsplatz erreichen (vgl. Vogt/Pull 2010: 49).

Hypothese 2: Dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, hat sich in Schweden zu einer Norm etabliert. Die Arbeitswelt hat sich daran angepasst (vgl. Carlsen 1998: 9).

Diese Hypothese lässt sich nur auf Schweden beziehen. Derartige Beobachtungen werden für den deutschen Arbeitsmarkt nicht festgehalten. Für diesen Beitrag ist die Hypothese vorrangig für die Frage nach nationalen Unterschieden zwischen Deutschland und Schweden von Interesse.

Schweden ist ein väter-freundliches Land mit einem hohen Anteil an Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen (vgl. Haas/Hwang 2009: 304).[1] Auch Axelsson (2014: 8) verweist darauf, dass durch die gesellschaftliche Etablierung des Zweivollverdiener_innen-Modells die Fürsorgepflicht von Vätern und ihre Elternzeit gesellschaftlich anerkannt seien und bei der Organisation der Erwerbsarbeit berücksichtigt würden. Auch Haas und Hwang (2009: 305) beschreiben, dass in Schweden Väter in Elternzeit betriebliche Unterstützung erhielten.

Linda Haas (1992) schränkt Carlsens Hypothese ein und betont, dass die Förderung auch in Schweden stark variieren könne und dass nicht alle Arbeitgeber_innen die Väter aktiv unterstützten. Lisbeth Bekkengens Beobachtung führt an dieser Stelle noch weiter. So schreibt sie: „[...] it is a common view that work organizations, through active or passive resistance, discourage or block men from sharing parental leave with women" (Bekkengen 2002 zitiert nach Axelsson 2014: 11). Damit zeigt sie auf, dass Organisationen auf unterschiedlichen Wegen versuchen, Väter von der Inanspruchnahme der Elternzeit abzuhalten.

Hypothese 3: Durch die Elternzeit verändert sich der Fokus der Väter. Neben der Alimentation gewinnt die Erziehung der Kinder an Bedeutung. (Henry-Huthmacher/Schmitz 2010: 8ff. zitiert nach Jurczyk/Lange 2010: 14).

Väter leisten in der Elternzeit einen Teil der Erziehung der Kinder und gewinnen dadurch einen neuen Blick auf das Leben mit den Kindern (vgl. Fthenakis/Minsel 2002: 65). Neben der finanziellen Versorgung der Familie rückt die Erziehung der Kinder in den Fokus und die Rolle des Vaters wird kontingenter (ebd.). Parallel dazu müssen sich auch die Rolle der Frau und das Leitbild weiblichen Verhaltens verändern, damit die Väter sich in ihrer neuen Rolle entwickeln können (vgl. Meuser 2012: 67).

[1] Siehe 2.2 Die kulturelle Einbettung von Vätern in Elternzeit in Schweden.

Auf der Makroebene scheinen zwei zentrale gesellschaftliche Veränderungen für den neuen Fokus der Väter relevant zu sein. Zum einen ist dies der Wandel des Geschlechterverhältnisses und die Infragestellung tradierter Männlichkeitspositionen (vgl. Meuser 2012: 68), zum anderen die Entwicklung von einer Industrie- zu einer Informationsgesellschaft, die zu einer Neuorganisation der Erwerbsarbeit geführt hat (ebd.). Jurczyk und Klinkhardt (2014: 8) verweisen zudem auf die zunehmende Erwerbstätigkeit der Mütter, die den Vätern die alleinige Verantwortung für die Alimentation der Familie nehme. Durch die Berufstätigkeit der Mütter öffnet sich für die Väter das Tätigkeitsfeld der Erziehung.

> Hinzu kommt, dass Väter als Bezugspersonen für ihre Kinder zunehmend wichtiger werden. Auch wenn in vielen Familien der Vater nach wie vor als wichtiger Ernährer gilt, hat sich das Verständnis der Vaterrolle grundlegend gewandelt. Männer wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen […]. Insgesamt erfahren Kinder damit heute im Elternhaus weniger starre Rollenbilder. (Jurczyk/Klinkhardt 2014: 10)

Hypothese 4: Im beruflichen und privaten Umfeld herrscht eine offene Geringschätzung gegenüber dem neuen väterlichen Verhalten von Vätern in der Elternzeit (vgl. Mühling/Rost/Rupp 2006).

Mühling et al. beschreiben, dass Väter, die einer aktiven Vaterschaft nachgingen und Elternzeit in Anspruch nähmen, mit einer offen negativen Haltung in ihrem Umfeld konfrontiert würden. Diese Geringschätzung äußere sich teilweise in offenen Drohungen (vgl. Mühling et al. 2006). Volker Baisch (2010: 21) thematisiert die negativen Reaktionen auf Väter, die in Elternzeit gehen wollen, im betrieblichen Kontext und verweist darauf, wie sehr sich die Väter davon beeinflussen ließen.

Michael Meuser ergänzt, dass auch im familiären Umfeld das neue Rollenmodell umstritten sein könne und Väter auch hier mit negativen Reaktionen rechnen müssten (vgl. Meuser 2012: 76).

Diesen Annahmen stehen die Beobachtungen von Pfahl und Reuß (2009: 8) gegenüber. Diese beschreiben, dass die Akteur_innen der Arbeitswelt Väter als Arbeitnehmer mit Familie und Fürsorgepflicht sähen und dass dementsprechend positiv auf Väter in Elternzeit reagiert werde.

Hypothese 5: Den Vätern, die neue Rollenmodelle leben und in Elternzeit gehen, fehlt es an staatlicher, gesetzlicher und organisationaler Unterstützung (vgl. Tölke 2007: 326f.).

Angelika Tölke bezieht sich mit dieser Hypothese auf gesellschaftliche Strukturen, die die Väter umgeben. Sie diagnostiziert der Gesellschaft fehlende Unterstützung für Väter in Elternzeit und bezieht sich im Besonderen auf den Staat und die Arbeitgeber_innen. Väter, die sich aktiv um die Fürsorge ihrer Kinder kümmerten und in Elternzeit gehen wollten, vermissten adäquate Steuerregelungen oder einen angemessenen staatlichen Lohnersatz, um ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten des Familienlebens reduzieren zu können (vgl. Tölke 2007: 326f.).

So ergab eine Studie der European Commission (2004: 18), dass eine ausreichende finanzielle Lohnersatzleistung Männer (mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen) dazu motivierte, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Jurczyk und Klinkhardt (2014: 30) betonen, dass staatliche Barrieren wie das Ehegattensplitting in Deutschland Väter an die Erwerbsarbeit bänden und die Inanspruchnahme von Elternzeit erschwerten.

Auch auf organisationaler Ebene fehlen zum einen die Sensibilisierung für Väter in Elternzeit und zum anderen passende Strukturen und Programmen (vgl. Jurczyk/Klinkhardt 2014: 30).

Ein betriebliches Hindernis ist die Anwesenheitskultur, die der ergebnisorientierten Arbeitskultur gegenübersteht. Väter, die aufgrund ihrer Elternzeit nicht oder weniger am Arbeitsplatz anwesend sind, werden demnach als weniger produktiv angesehen als Mitarbeiter_innen die durch ihre Anwesenheit auffallen. Dadurch werden Erwerbsarbeit und Familienleben unvereinbar und die Elternzeit für einige Väter zu einem Problem (vgl. Döge/Behnke 2004: 11f.). Auch die Unterstützung durch einzelne Akteur_innen wie die Personalrät_innen, Gleichstellungsbeauftrage oder Vorgesetzte ist nur mäßig (vgl. Eickhorst 2011: 42).

Hypothese 6: Die Inanspruchnahme von Elternzeit bremst bei Vätern die berufliche Karriere aus (Döge/Behnke 2004: 24; Notz 2008: 113ff.).

Mit der Inanspruchnahme von Elternzeit entscheiden sich die Väter die berufliche Flexibilität temporär einzuschränken. Viele Arbeitgeber erwarten jedoch, dass ihre Mitarbeiter_innen kontinuierlich vollbeschäftigt sind und dabei zeitlich und räumlich flexibel bleiben. Diese Erwartungen können Väter, die in Elternzeit gehen wollen, nicht in vollem Umfang erfüllen. Dadurch entstehen aktiven Eltern Nachteile in der

Karriereentwicklung (Lachance-Grzela/Bouchard 2010: 24 zitiert nach Fegert/Liebhardt 2011: 24; Coltrane/Shih 2010 o.S. zitiert nach Fegert/Liebhardt 2011: 24).

In der ‚Rush-Hour' des Lebens wird von Mitarbeiter_innen besonders viel berufliches Engagement erwartet.[2] Nehmen Väter in dieser Lebensphase Elternzeit in Anspruch, befürchten diese bei der nächsten Beförderung übergangen zu werden (vgl. Vogt/Pull 2010: 24). Diese Befürchtung beruht auf der folgenden Argumentation der Arbeitgeber: Eine hohe Familienorientierung korreliere mit einer geringen Arbeitgeberorientierung. Väter, die in Elternzeit gingen und eine hohe Familienorientierung aufwiesen, seien auch nach der Elternzeit am Arbeitsplatz unterdurchschnittlich produktiv, weshalb sie nicht befördert würden (vgl. Fegert/Liebhardt 2011: 38). Das Ausbremsen der Karriere wird demnach durch die Entscheidung für die Elternzeit begründet.

2.3 Strukturationstheorie als theoretischer Rahmen

Dass ein Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Väter und der kulturellen Einbettung bzw. sozialpolitischen Entwicklung besteht, geht aus Anthony Giddens Verständnis der Dualität von Struktur (1997) hervor. Nach Giddens besteht ein Kreislauf zwischen Akteur_innen und Strukturen. Die Akteur_innen (re-)produzieren durch ihr Handeln gesellschaftliche Regeln und Strukturen. Zugleich ist ihr Handlungsvermögen jedoch von den Strukturen beeinflusst (vgl. Giddens 1997). In diesem Kreislauf befinden sich auch die Väter, da sie durch Gesetze und gesellschaftliche Rollenbilder und Normen in ihrem Handeln beeinflusst werden und zugleich durch ihr eigenes Handeln dazu beitragen, die gesellschaftliche Perspektive auf Väter in Elternzeit zu verändern. So beeinflussen ein bestimmtes Geschlechterverständnis und eine Geschlechterordnung das Handeln der Individuen, während zugleich das Handeln der Individuen die Geschlechterordnung beeinflusst (vgl. Beckmann 2007: 374).

Haas und Hwang (2009: 304) spezifizieren den gesellschaftlichen Einfluss auf Vaterschaft und Elternzeit:

> A gender lens on fatherhood and work emphasizes how men's private choices about how much leave to take are affected by social arrangements over which they have only limited

[2]Die ‚Rush-Hour' meint einen "[...] bestimmten Lebensabschnitt zwischen den Mittzwanzigern und den späten Dreißigern, in dem Personen beiderlei Geschlechts, die gerade ihre (höhere) Ausbildung beendet haben, sowohl ins Berufsleben einsteigen als auch eine Familie gründen und daher gleichzeitig die Anforderungen von Beruf/Karriere und Familie bewältigen müssen, und der in verschiedener Hinsicht eine entscheidende Rolle für den Rest ihres Lebens spielt" (vgl. Lohthaller 2008: 4).

> control, such as the traditional organizational culture prevalent in large, profitseeking companies.

Auch Bygren und Duvander (2006) greifen in ihrer Studie mit schwedischen Vätern die Frage auf, wie das Umfeld der Väter deren Entscheidung, Elternzeit zu nehmen, beeinflusst. Sie leiten aus ihren Daten ab, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Väter Elternzeit in Anspruch nähmen, signifikant steige, wenn männliche Kollegen in den zwei vorherigen Jahren in Elternzeit gewesen seien (Bygren/Duvander 2006: 367f.). Auch dieses Ergebnis weist darauf hin, dass Väter durch ihre kulturelle Einbindung zum Thema Elternzeit beeinflusst werden.

3. Das methodische Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen vorgestellt und begründet. Als empirisches Material dieses Beitrages dienen leitfadengestützte Einzelinterviews von Vätern, die in Elternzeit waren und in einem Industriekonzern tätig sind. Alle Interviewpartner eines Landes waren zum Zeitpunkt der Befragung im selben Konzern am gleichen Standort tätig und es ist anzunehmen, dass die dort vorherrschende Personalpolitik und die Erwartungen ihrer Kolleg_innen sie beeinflussten.

Das Sample besteht aus vierzehn Interviews von Vätern, die bei einem deutschen oder einem schwedischen Konzern in der Automobilbranche tätig waren. Sie befanden sich in der ‚Rush-Hour' des Lebens. Die Interviewpartner besaßen alle einen akademischen Abschluss und arbeiteten auf der Managementebene oder eine Hierarchiestufe unter dem Management. Sie teilten sich mit der Mutter ihres Kindes einen Haushalt. Einige der Mütter waren berufstätig, andere nicht.

Um herauszufinden, welche Erfahrungen Väter in ihrer Familie, in ihrem Konzern und in der Gesellschaft machten, als sie Elternzeit in Anspruch nahmen, wurde die qualitative strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt. Mit dieser Auswertungsmethode bleiben die qualitativen Unterschiede sowohl zwischen den einzelnen Vätern als auch zwischen Deutschland und Schweden in ihrer vollen Bandbreite erhalten. Dabei wurden die Interviews systematisch analysiert, indem: „[…] das Material schrittweise mit Theorie-geleiteten am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet [wurde]“ (Mayring 2002: 114).

Zunächst wurde anhand von Strukturierungsdimensionen ein Kategoriensystem erstellt, auf dessen Basis die Texte bearbeitet und den Untersuchungskategorien zugeordnet wurden. Das Kategoriensystem wurde durch einen Pretest geprüft, um als Struktur für die Inhaltsanalyse zu dienen. Anschließend wurden die Fundstellen der Interviews den folgenden Untersuchungskategorien zugeordnet und jede Untersuchungskategorie in Bezug auf die Hypothesen ausgewertet.

UK 1: Hindernisse/Schwierigkeiten in Bezug auf die Elternzeit

UK 2: Erfahrungen, die während der Elternzeit gemacht wurden

UK 3: Reaktionen auf die Elternzeit im sozialen Umfeld (beruflich/ privat)

UK 4: Wiedereinstieg ins berufliche Umfeld nach der Elternzeit

UK 5: Folgen der Elternzeit (beruflich/ privat)

UK 6: Idee, länger in Elternzeit zu gehen

UK 7: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch über die Elternzeit hinaus)

UK 8: Unterstützung aus dem Unternehmen in Form von Informationen zur Elternzeit

UK 9: Konzept: Elternzeit für Väter (auf betrieblicher und staatlicher Ebene)

UK 10: Weiteres

In der folgenden Tabelle werden zusammenfassend alle ausformulierten Hypothesen mit den dazugehörigen Untersuchungskategorien dargestellt:

Tabelle I: Übersicht der ausformulierten Hypothesen mit den zugeordneten Untersuchungskategorien

Hypothesen	**Untersuchungskategorien**
H 1: Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit büßen die Väter an berufsbezogenem Humankapital ein (Mincer 1974; Mincer/Ofek 1982 zitiert nach Johansson 2009: 96).	UK 4: Wiedereinstieg ins berufliche Umfeld nach der Elternzeit UK 5: Folgen der Elternzeit (beruflich/ privat)
H 2: Dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, hat sich in Schweden zu einer Norm etabliert. Die Arbeitswelt hat sich daran angepasst (vgl. Carlsen 1998: 9).	UK 1: Hindernisse/Schwierigkeiten in Bezug auf die Elternzeit
	UK 3: Reaktionen auf die Elternzeit im sozialen Umfeld (beruflich/privat)

	UK 9: Konzept: Elternzeit für Väter (auf betrieblicher und staatlicher Ebene)
H 3: Durch die Elternzeit verändert sich der Fokus der Väter. Neben der Alimentation gewinnt die Erziehung der Kinder an Bedeutung (Henry-Huthmacher/Schmitz 2010: 8ff. zitiert nach Jurczyk/Lange 2010: 14).	UK 2: Erfahrungen, die während der Elternzeit gemacht wurden
	UK 5: siehe oben UK 7: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch über die Elternzeit hinaus)
H 4: Im beruflichen und privaten Umfeld herrscht eine offene Geringschätzung gegenüber dem neuen väterlichen Verhalten von Vätern in der Elternzeit (vgl. Mühling et al. 2006).	UK 3: siehe oben
H 5: Den Vätern, die neue Rollenmodelle leben und in Elternzeit gehen, fehlt es an staatlicher, gesetzlicher und organisationaler Unterstützung (vgl. Tölke 2007: 326f.).	UK 1: siehe oben
	UK 4: siehe oben
	UK 6: Idee, länger in Elternzeit zu gehen
	UK 7: siehe oben
	UK 8: Unterstützung aus dem Konzern in Form von Informationen zur Elternzeit
	UK 9: siehe oben
H 6: Die Inanspruchnahme von Elternzeit bremst bei Vätern die berufliche Karriere aus (Döge/Behnke 2004: 24; Notz 2008: 113ff.).	UK 5: siehe oben

Der Materialdurchlauf wurde mithilfe des Analyseprogramms MAXQDQ ausgeführt. Die strukturierten Inhalte der Interviews aus dem jeweiligen Land wurden innerhalb einer Untersuchungskategorie miteinander verglichen. Anschließend wurden die empirischen Befunde zusammengefasst, um die Hypothesen für jedes Land aus den verschiedenen Perspektiven zu kontrollieren.

4. Empirische Ergebnisse zu väterlicher Elternzeit

Im folgenden Abschnitt werden die empirischen Befunde gebündelt, um die Hypothesen für Deutschland zu prüfen.

4.1. Väterliche Elternzeit in Deutschland

Die empirischen Befunde der Interviews weisen darauf hin, dass die Väter durch die Elternzeit nicht an berufsbezogenem Humankapital verloren haben. Da die Väter angaben, beim Wiedereinstieg keine Schwierigkeiten aufgrund von fehlendem, berufsbezogenem Wissen gehabt zu haben, ist nicht anzunehmen, dass sie derartiges Wissen eingebüßt haben. Auch in der Untersuchungskategorie zu den Folgen der Elternzeit beschrieben die Väter nicht, dass ihnen Wissen nach der Elternzeit gefehlt habe. Für Deutschland wird daher Hypothese 1 (*Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit büßen die Väter an berufsbezogenem Humankapital ein*) verworfen.[3]

Ob sich der Fokus der Väter verändert hat, wurde mit Hilfe von drei verschiedenen Untersuchungskategorien überprüft. Sowohl die berichteten Folgen der Elternzeit als auch das von den Vätern geschilderte Vereinbarkeitsproblem weisen darauf hin, dass sich der Fokus der Väter in der Elternzeit verändert und die Erziehung der Kinder zunehmend in den Fokus rückt. Bei den Erfahrungen, die die Väter während der Elternzeit gemacht haben, fällt der Befund weniger eindeutig aus. Hier zeigt sich, dass diejenigen Väter, die nur kurz (maximal zwei Monate) und gemeinsam mit der Mutter in Elternzeit waren, keine zentralen Erfahrungen mit den Kindern schilderten. Daher wird Hypothese 3 (*Durch die Elternzeit verändert sich der Fokus der Väter. Neben der Alimentation gewinnt die Erziehung der Kinder an Bedeutung*) beibehalten und durch den folgenden Zusatz ergänzt: *Wie stark sich der Fokus verändert, hängt von der Länge der Elternzeit und davon ab, ob die Väter in der Zeit als Haupterzieher tätig sind*.

[3] Hypothese 2 bezieht sich nur auf Schweden und wird daher im folgenden Kapitel ausgewertet.

Hypothese 4 (Im beruflichen und privaten Umfeld herrscht eine offene Geringschätzung gegenüber dem neuen väterlichen Verhalten von Vätern in der Elternzeit) wird aufgrund der empirischen Befunde verworfen. Die Väter berichteten nicht von offenen geringschätzigen Reaktionen. Es wurde Ihnen nur unterschwellig durch ironische Bemerkungen oder eine generelle Problematisierung von Elternzeit negativ begegnet. Eine neue Hypothese lautet daher: Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, wird unterschwellig eine ablehnende Haltung entgegengebracht.

Die Äußerungen der Väter deuteten in mehreren Untersuchungskategorien darauf hin, dass ihnen staatliche, gesetzliche oder organisationale Unterstützung bei der Elternzeit fehlte. Zwar empfanden nicht alle Väter die fehlende Unterstützung als ein Hindernis, dennoch wurden sowohl der Wiedereinstieg als auch der Wunsch länger in Elternzeit zu gehen von der fehlenden Unterstützung negativ beeinflusst. Die Väter nahmen auch über die Elternzeit hinaus ein Vereinbarkeitsproblem aufgrund mangelnder Unterstützung wahr und würden das Konzept der Elternzeit gern dahingehend verändert sehen, dass aktive Väter sowohl vom Staat als auch von ihrem Konzern mehr Unterstützung erhielten. Daher wird Hypothese 5 (*Den Vätern, die neue Rollenmodelle leben und in Elternzeit gehen, fehlt es an staatlicher, gesetzlicher und organisationaler Unterstützung*) beibehalten.

Die Frage, ob eine Elternzeit die Karriere negativ beeinflusst, war für die Väter von zentraler Bedeutung. Die Väter sprachen darüber, dass sie vor der Elternzeit Befürchtungen in dieser Art gehabt hätten und waren sich teilweise auch nach der Elternzeit nicht sicher, welche negativen beruflichen Folgen die Elternzeit für sie gehabt habe. Da es für einige Väter feststand, dass die Elternzeit ihre Karriere ausgebremst habe und andere von dem Gegenteil überzeugt waren, wird Hypothese 6 (*Die Inanspruchnahme von Elternzeit bremst bei Vätern die berufliche Karriere aus*) wie folgt relativiert: *Ob eine Elternzeit die Karriere negativ beeinflusst, hängt in Deutschland davon ab, wie lange die Väter in Elternzeit gehen und welche Einstellung die Vorgesetzten zum Thema Väter in Elternzeit haben*.

Die Aussagen der deutschen Väter variieren zum Teil sehr. Es wird deutlich, dass die Väter ihre Elternzeit sehr unterschiedlich wahrgenommen haben. Auch wenn die empirischen Befunde für Deutschland belegen, dass den Vätern in Elternzeit nicht mit einer offenen Geringschätzung begegnet wurde, so scheint die Inanspruchnahme von Elternzeit für Väter in Deutschland dennoch problembehaftet zu sein. Den Vätern fehlte es an Unterstützung und sie konnten negative berufliche Folgen aufgrund der Elternzeit nicht ausschließen. Unter diesen Voraussetzungen mussten die Väter sehr genau abwägen, ob sie in Elternzeit gehen wollten. Es lässt sich festhalten, dass die Elternzeit für Väter aus der subjektiven Sicht derjenigen, für die sie geschaffen wurde, noch viel Potential zur Verbesserung hat.

4.2 Väterliche Elternzeit in Schweden

Um die Interviews der deutschen Väter mit denen der schwedischen Väter vergleichen zu können, werden im folgend die Interviews in Schweden lebender Väter nach demselben Prinzip ausgewertet, wie die von in Deutschland lebenden Vätern. Zudem wird Hypothese 2 eingegangen, die sich nur auf Schweden bezieht.

Nachdem die empirischen Befunde der einzelnen Untersuchungskategorien vorgestellt wurden, werden im folgenden Abschnitt die Ergebnisse genutzt, um die Hypothesen für Schweden zu prüfen.

Alle Väter berichteten, dass sie nach der Elternzeit problemlos in ihre beruflichen Tätigkeiten haben zurückkehren können. Ein Vater gab zudem an, er habe zwei Wochen gebraucht, um sich inhaltlich einzuarbeiten. Dieser Vater war zehn Monate in Elternzeit und ist zudem in der technischen Entwicklung tätig, einem sich fortlaufend wandelnden Themenbereich. Keinem der Väter fehlte berufsbezogenes Wissen nach der Elternzeit. Ganz im Gegenteil erklärten die Väter, dass sie durch die Elternzeit Sozialkompetenzen erlangt hätten, die sie in der Erwerbswelt gut einbringen könnten und ihre Produktivität steigerten. Auch in der Untersuchungskategorie zu den Folgen der Elternzeit deuten die empirischen Befunde darauf hin, dass die Väter keine negativen beruflichen Folgen aufgrund der Elternzeit erlebten. Aufgrund der empirischen Befunde aus beiden Untersuchungskategorien wird Hypothese 1 (*Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit büßen die Väter an berufsbezogenem Humankapital ein*) für Schweden verworfen. Eine

spezifizierte Formulierung der Hypothese 1 lautet: *Väter in Elternzeit verlieren kein berufsbezogenes Humankapital. In Abhängigkeit von der Dauer der Elternzeit und dem beruflichen Themengebiet benötigen sie ggf. Zeit, um das berufsbezogene Wissen wieder zu aktivieren.*

Hypothese 2 (Dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, hat sich in Schweden zu einer Norm etabliert. Die Arbeitswelt hat sich daran angepasst) wurde anhand von drei unterschiedlichen Untersuchungskategorien geprüft. Die empirischen Befunde all dieser Kategorien verweisen darauf, die Hypothese anzunehmen. Da die Väter weder von Hindernissen noch von negativen Folgen und auch von keinem Vereinbarkeitsproblem erzählten, ist anzunehmen, dass die Elternzeit für Väter in Schweden gesellschaftlich hinreichend etabliert ist. Zudem berichteten die Väter, dass der Konzern ihnen empfehle, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und sie sogar finanziell dabei unterstütze. Ein weiteres Indiz dafür, dass sich die Erwerbswelt an die veränderte Norm angepasst hat, ist die Nutzung der Elternzeit durch den Konzern als Maßnahme der Karriereentwicklung. Die Väter betonten immer wieder, dass es völlig normal sei, als Vater in Elternzeit zu gehen, und dies sogar von den Vätern erwartet werde. Es scheint demnach so, als wäre die väterliche Elternzeit auch gesamtgesellschaftlich anerkannt.

Die schwedischen Väter berichteten alle, dass sie im gleichen Maße wie die Mutter an der Erziehung der Kinder beteiligt seien und legten darauf großen Wert. Auch im Kontext der Folgen der Elternzeit wurde deutlich, dass die Väter sich aktiv an der Erziehung beteiligen wollen und sich auch dementsprechend verhalten. Die Zeit als Haupterzieher während der Elternzeit hat die Väter beeinflusst und ihren Fokus verändert. Sie versuchen nach der Elternzeit sehr bewusst die Erwerbsarbeit mit dem Familienleben zu vereinbaren. Die gebündelten empirischen Befunde lassen daher den Schluss zu, Hypothese 3 (*Durch die Elternzeit verändert sich der Fokus der Väter. Neben der Alimentation gewinnt die Erziehung der Kinder an Bedeutung*) für Schweden beizubehalten.

Wie bereits das Beibehalten der Hypothese 2 beweist, steht die schwedische Gesellschaft Vätern in Elternzeit sehr offen gegenüber. Diese Annahme wird im Detail weiterhin durch

die positiven Reaktionen bestärkt, die den Vätern aufgrund der Elternzeit sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld entgegengebracht wurde. Neben der Schilderung von positiven Erfahrungen fällt besonders die Selbstverständlichkeit auf, mit der auf die väterliche Elternzeit reagiert wurde. Hypothese 4 (*Im beruflichen und privaten Umfeld herrscht eine offene Geringschätzung gegenüber dem neuen väterlichen Verhalten von Vätern in der Elternzeit*) wird daher für Schweden verworfen. Es wird darauf verwiesen, die gegenteilige Hypothese (*Vätern, die keine Elternzeit beanspruchen, wird mit einer offenen Geringschätzung begegnet*) zu prüfen. Ggf. könnte oder sollte auch geprüft werden, ob und wie stark die Reaktionen auf die Elternzeit im sozialen Umfeld von Vätern mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen differieren.

Hypothese 5 (Den Vätern, die neue Rollenmodelle leben und in Elternzeit gehen, fehlt es an staatlicher, gesetzlicher und organisationaler Unterstützung) wurde anhand von sechs verschiedenen Untersuchungskategorien geprüft. Alle Untersuchungskategorien verweisen ohne Einschränkung darauf, diese Hypothese für Schweden zu verwerfen. Kein Vater gab an, dass er sich mehr Unterstützung gewünscht habe oder dass er ein grundlegend verändertes Konzept mit mehr Unterstützung oder anderen gesetzlichen Grundlagen fordere. Auch nach der Elternzeit fühlten sich die Väter bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie gut unterstützt. Dieser empirische Befund verweist einmal mehr darauf, dass die Elternzeit für Väter in Schweden gesellschaftlich etabliert ist.

Für die Väter in Schweden spielte die Verknüpfung von Elternzeit und negativen beruflichen Folgen keine Rolle. Sie haben im beruflichen Kontext keine negativen Folgen aufgrund der Elternzeit erlebt. Einige Väter wurden im Gegenteil während der Elternzeit befördert. Daher wird Hypothese 6 (*Die Inanspruchnahme von Elternzeit bremst bei Vätern die berufliche Karriere aus*) für Schweden verworfen.
Die empirischen Befunde fallen für Schweden sehr eindeutig aus. Abschließend sei jedoch darauf verwiesen, dass die Befunde durch eine weitere Gruppe von Vätern aus einer anderen sozialen Schicht oder aus einem anderen beruflichen Umfeld relativiert werden könnten. Die empirischen Ergebnisse weisen darauf hin, dass Väter in Elternzeit gesellschaftlich akzeptiert sind. Sie erhielten sowohl vom Staat als auch vom Konzern umfassende Unterstützung und ihr soziales Umfeld reagierte ausschließlich positiv. Hinzu

kommt, dass die Väter nur positive Folgen der Elternzeit erlebten. Die Elternzeit für Väter ist in Schweden gesellschaftlich so etabliert, dass die Väter sie ganz selbstverständlich in Anspruch nahmen.[4]

5. Schwedische und deutsche Väter im Vergleich

In den vorherigen Kapiteln wurden die empirischen Befunde für die beiden Länder ausführlich ausgewertet und dargestellt. Dieses Kapitel führt nun die Ergebnisse zusammen und kontrastiert sie anhand der einzelnen Hypothesen. Es werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Aussagen der deutschen und schwedischen Väter vorgestellt und an geeigneten Stellen durch Begründungsansätze ergänzt.

Allgemein lässt sich festhalten, dass sich die empirischen Befunde der deutschen Väter in Bezug auf einige Hypothesen sehr deutlich von denen der schwedischen Väter unterscheiden. Daher wurden einige Hypothesen für Deutschland beibehalten, die für Schweden verworfen wurden und umgekehrt. Die empirischen Ergebnisse weisen aber auch Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Ländern auf. In der folgenden Tabelle werden die Befunde mit Bezug auf die geprüften Hypothesen abgebildet, um einen Überblick zu ermöglichen.

Tabelle III: Die empirischen Ergebnisse für Deutschland und Schweden im Vergleich

Hypothesen	**Ergebnisse**	
	Deutschland	**Schweden**
H 1: Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit büßen die Väter an berufsbezogenem Humankapital ein (Mincer 1974; Mincer/Ofek 1982 zitiert nach Johansson 2009: 96).	H 1 wird verworfen	H 1 wird mit Einschränkung verworfen
H 2: Dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, hat sich in Schweden zu einer Norm etabliert. Die Arbeitswelt hat sich daran angepasst (vgl. Carlsen 1998: 9).		H 2 wird beibehalten

[4] An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass einige Wissenschaftler_innen annehmen, die Elternzeit von Vätern sei in Schweden eher in bildungs- und einkommensstarken Schichten erwünscht (vgl. Axelsson 2014: 10f.).

H 3: Väter, die in Elternzeit waren, haben einen veränderten Fokus. Neben der Alimentation gewinnt die Erziehung der Kinder an Bedeutung. (Henry-Huthmacher/Schmitz 2010: 8ff. zitiert nach Jurczyk/Lange 2010: 14).	H 3 wird mit Einschränkungen beibehalten	H 3 wird beibehalten
H 4: Im beruflichen und privaten Umfeld herrscht eine offene Geringschätzung gegenüber dem neuen väterlichen Verhalten von Vätern in der Elternzeit (vgl. Mühling et al. 2006).	H 4 wird verworfen	
H 5: Den Vätern, die neue Rollenmodelle leben und in Elternzeit gehen, fehlt es an staatlicher, gesetzlicher und organisationaler Unterstützung (vgl. Tölke 2007: 326f.).	H 5 wird beibehalten	H 5 wird verworfen
H 6: Die Inanspruchnahme von Elternzeit bremst bei Vätern die berufliche Karriere aus (Döge/Behnke 2004: 24; Notz 2008: 113ff.).	H 6 wird mit Einschränkung verworfen	H 6 wird verworfen

Wie aus der Tabelle hervorgeht, führte die Inanspruchnahme von Elternzeit bei den Vätern in beiden Ländern nicht zum Einbüßen von berufsbezogenem Humankapital. Jedoch weisen die Ergebnisse für Schweden darauf hin, dass die Väter je nach Dauer der Elternzeit und beruflichem Themengebiet eine gewisse Zeit benötigten, um das berufsbezogene Wissen zu reaktivieren und sich vollständig in ihrem Arbeitsumfeld zu reintegrieren. Ein wichtiger Hinweis ist dabei, dass die interviewten Väter in Schweden im Schnitt länger in Elternzeit gingen und die Elternzeit anders als die deutschen Väter zeitlich ununterbrochen in Anspruch nahmen, wodurch sie ggf. eine größere Distanz zu ihrem Tätigkeitsfeld im Konzern aufbauten.

Die Väter beider Länder gaben an, dass sie während der Elternzeit soziale Kompetenzen erlernt hätten, die im Berufsleben förderlich seien. Die schwedischen Väter fügten hinzu, dass die Elternzeit ein Gewinn für den Konzern sei. Dadurch wird deutlich, dass die Väter in beiden Ländern ihre temporäre Abwesenheit während der Elternzeit nicht als

hinderlich, sondern vielmehr als förderlich für ihre Erwerbstätigkeit einschätzten. Diese Aspekte stehen der Annahme von einem Verlust berufsbezogenen Humankapitals entgegen und geben einen gemeinsamen Standpunkt der Väter in beiden Ländern wieder.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass sich der Fokus der Väter sowohl in Schweden als auch in Deutschland durch die Elternzeit verändert hat. Für die meisten Väter hat neben der Alimentation die Erziehung der Kinder eine größere Bedeutung erlangt. Die empirischen Ergebnisse verweisen jedoch darauf, an dieser Stelle zu differenzieren, wie stark sich der Fokus verändert hat. Dies hängt davon ab, wie lange die Väter in Elternzeit waren, ob sie in der Zeit als Haupterzieher verantwortlich waren und welchen Tätigkeiten sie während der Elternzeit nachgingen. Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen der Gruppe der schwedischen und der deutschen Väter. Während alle schwedischen Väter berichteten, sich gleichberechtigt mit der Mutter die Erziehung der Kinder zu teilen, variierten die Erzählungen der deutschen Väter. So berichteten einige während ihrer vergleichsweise kurzen Elternzeit keine Erziehungsverantwortung gehabt zu haben. Das Maß an Erziehungsverantwortung korreliert offenbar mit dem subjektiven Eindruck der Väter, wie stark sich ihr Fokus durch die Elternzeit verändert habe.

Die empirischen Befunde belegen, dass Väter in Elternzeit in beiden Ländern keiner offenen Geringschätzung ausgesetzt sind. Dennoch scheint die gesellschaftliche Akzeptanz in Schweden deutlich weiter zu gehen, als in Deutschland. So erfuhren die Väter in Deutschland unterschwellig negative Reaktionen auf ihre Entscheidung in Elternzeit zu gehen, während die interviewten Väter in Schweden nur positive Reaktionen in ihrem sozialen Umfeld erlebten. Daher ist anzunehmen, dass der Umstand, dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, in Deutschland zwar gesellschaftlich akzeptiert ist, jedoch keine Selbstverständlichkeit wie in Schweden. Für diesen unterschiedlichen Etablierungsgrad von Vätern in Elternzeit in der Gesellschaft kann es mehrere Gründe geben. Eine Begründung kann darin liegen, dass die Elternzeit in Schweden gesetzlich schon deutlich länger geschlechtsneutral behandelt wird (vgl. Axelsson 2014: 5). An dieser Stelle ist darauf zu verweisen, dass die Arbeitsmarktpolitik der 1970er Jahre in Schweden ein starker Antrieb des Wandels der Geschlechterverhältnisse war (vgl. Carlson 2007: 112), während in Deutschland zu dieser Zeit arbeitsmarktpolitisch noch auf den

Mann als Alleinverdiener gesetzt wurde (vgl. Fegert/Liebhardt 2011: 7). Auch in Schweden war es ein langer Prozess bis Väter in Elternzeit als selbstverständlich angesehen wurden. Ein weiterer Grund kann der kulturelle Fokus der schwedischen Gesellschaft insgesamt sein. Diese fördert Geschlechtergerechtigkeit auf vielen Ebenen und unterstützt damit die Auflösung von Männlichkeitspositionen (vgl. Axelsson 2014: 12f.). Zudem ist die kulturelle Einbettung von Vätern in Elternzeit in Schweden weiter verbreitet und die geschlechtsspezifischen Leitbilder sind in Schweden heutzutage deutlich egalitärer als in Deutschland (vgl. Axelsson 2014: 10; Fegert/ Liebhardt 2011: 7). Dass den interviewten Vätern in Deutschland keine offene Geringschätzung entgegen gebracht wurde, zeigt allerdings auf, dass sich auch das Leitbild der deutschen Gesellschaft wandelt und eine offene Geringschätzung gesellschaftlich nicht mehr getragen wird.

Dass der Etablierungsgrad der Elternzeit für Väter in Schweden höher ist als in Deutschland, wird durch das unterschiedliche Maß an Unterstützung deutlich, von dem die Väter in beiden Ländern berichteten. So klagten die interviewten Väter aus Deutschland über mangelnde Unterstützung auf verschiedenen Ebenen, wobei einige Väter keine Unterstützung in Form von Informationen zur Elternzeit vom Konzern wollten. Die schwedischen Väter hingegen fühlten sich sowohl vom Konzern als auch vom Staat und von der Gesellschaft hinreichend unterstützt. Erklärt werden kann dies im gesetzlich-staatlichen Kontext durch die unterschiedlichen Modelle der staatlichen Familienpolitik. Während in Deutschland auf ein traditionelles Modell mit Familienlastenausgleich und monetärer Förderung der Ehe durch Ehegattensplitting gesetzt wird, orientiert sich die schwedische Familienpolitik an einem egalitären Modell mit dem Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Gauthier 1996 zitiert nach Schroeder/Futh/Janz 2015: 11). Die schwedische Familienpolitik unterstützt erwerbstätige Eltern und sorgt durch Sachleistungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Schroeder et al. 2015: 11). Davon konnten auch die interviewten Väter profitieren. Auch wenn die staatlichen Pro-Kopf-Ausgaben für Leistungen an Familien in beiden Ländern in etwa gleich hoch sind, unterscheidet sich die Art der Leistungen grundlegend (vgl. Schroeder et al. 2015: 11). So werden in Deutschland hauptsächlich monetäre Leistungen zur Verfügung gestellt, während in

Schweden Sachleistungen angeboten werden (vgl. Schroeder et al. 2015: 11). Das geringere Maß an Unterstützung, das die Väter in Deutschland auf organisationaler Ebene erlebten, kann – wie bereits dargestellt - mit der weniger fortgeschrittenen kulturellen Einbettung von Vätern in Elternzeit und deutlich abweichenden Leitbildern erklärt werden. So gilt in Schweden der fürsorgliche Vater als Leitbild, während in Deutschland nach wie vor die Rolle des Vaters als Hauptverdiener gefördert wird (vgl. Schroeder et al. 2015: 11). Ansätze eines Wandlungsprozesses sind in Deutschland sowohl auf der kulturellen als auch auf der politischen Ebene zu verzeichnen (vgl. Beckmann 2007: 387; Meuser 2012: 62ff.). So nähert sich die deutsche Familienpolitik der schwedischen zunehmend an (vgl. Futh et al. 2015: 16).

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass keiner der interviewten Väter in Schweden aufgrund seiner Elternzeit negative berufliche Folgen erlebt hat. Die interviewten Väter aus Deutschland waren in diesem Punkt hingegen sehr unsicher und das Thema *Elternzeit als Karrierebremse* nahm für sie eine zentrale Rolle ein. Auch dieser empirische Befund zeigt auf, dass die Elternzeit von Vätern in Schweden selbstverständlich ist, während sie in Deutschland in Bezug auf die berufliche Entwicklung teilweise als ein Problem wahrgenommen wird.
Ob und wie stark die Karriere negativ durch die Inanspruchnahme der Elternzeit beeinflusst wurde, hing bei den deutschen Vätern von der Dauer der Elternzeit und der Haltung der Vorgesetzten ab. Dieser empirische Befund weist darauf hin, dass das deutsche Leitbild des Vaters als Alleinernährers der Familie und das damit einhergehende Verständnis der geschlechtsspezifischen Rollen einen negativen Einfluss auf die Karriere von Vätern in davon abweichenden Rollenmodellen haben können. Zudem wird deutlich, welch hohen Stellenwert die Erwerbsarbeitsrolle für die Väter in Deutschland hat. Es ist anzunehmen, dass die deutschen Väter verunsichert sind, ob ihre Rolle als Erwerbstätige mit der Vorstellung von ihrer Vaterrolle vereinbar ist. Die stärkere kulturelle Einbettung von Vätern in Elternzeit in Schweden und das Leitbild des fürsorglichen Vaters führen dazu, dass das Verhalten der aktiven Väter in Schweden keine Irritationen hervorruft und daher nicht durch berufliche Einschränkungen sanktioniert wird. Das Thema *Elternzeit als Karrierebremse* spielt daher in der Gedankenwelt der schwedischen Väter keine Rolle.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die kulturellen Leitbilder von Männlichkeit, aber auch die politische Verankerung von Vätern in Elternzeit, in beiden Ländern stark voneinander abweichen und die subjektiven Erfahrungen der interviewten Väter auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Dies wird durch das Selbstverständnis der interviewten Väter aber auch durch den gesellschaftlichen Umgang mit ihnen sichtbar. Die Väter in Deutschland gingen unter anderen Voraussetzungen in Elternzeit und mussten andere berufliche Folgen und Reaktionen im sozialen Umfeld erwarten, als die schwedischen Väter. Die deutsche Gesellschaft und vor allem der Konzern in Deutschland unterstützten die Väter bei ihrem Wunsch, einer aktiven Vaterschaft nachzugehen und Elternzeit in Anspruch zu nehmen, in geringerem Maße als in Schweden. Die Elternzeit für Väter ist in Schweden soweit etabliert, dass von den interviewten Vätern erwartet wurde, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Diese empirischen Befunde stützen die Annahme, dass sich der unterschiedlich hohe Etablierungsgrad in den subjektiven Äußerungen der Väter widerspiegelt.

6. Résumé oder sind schwedische Väter ‚weiter'?

In diesem Kapitel werden die empirischen Ergebnisse retrospektiv reflektiert. Prospektiv werden neue Forschungsfragen aufgeworfen und mögliche Anknüpfungspunkte für zukünftige Studien aufgezeigt. Zudem wird auf die Frage eingegangen, welche Veränderungen im Forschungsprozess für die weitere Forschung zum Thema Väter in Elternzeit und deren subjektiven Erfahrungen im Kontext von Familie, Betrieb und Gesellschaft relevant erscheinen. Abschließend wird der Bezug zu den ausgehenden Forschungsfragen hergestellt und ein allgemeiner Eindruck von der gesellschaftlichen und soziologischen Relevanz des Themas Väter in Elternzeit gegeben.

Dieser Beitrag hat gezeigt, dass sich die aktuelle wissenschaftliche Auseinandersetzung in den beiden untersuchten Ländern nicht grundlegend unterscheidet. Die empirischen Ergebnisse der Interviews haben zwar auch innerhalb eines Landes deutliche Disparitäten zwischen den individuellen Aussagen der Väter aufgezeigt, besonders deutlich wurden aber die Unterschiede zwischen den deutschen und den schwedischen Interviews. Diese sind ein starkes Indiz dafür, dass der unterschiedliche Etablierungsgrad der Elternzeit die subjektiven Äußerungen der Väter prägt. Dieser Zusammenhang zeigt sich beispielsweise darin, dass die Väter aus Schweden ihre Elternzeit als selbstverständlich erlebten und sich

bei diesem Schritt hinreichend unterstützt fühlten, während die deutschen Väter die fehlende Unterstützung bemängelten und das Konzept der Elternzeit in Deutschland gerne maßgeblich verändert sähen.

Eine grundlegende Selbstkritik betrifft die Wahl der Methodik. Die Inhaltsanalyse nach Mayring reduziert die Interviews anhand der Untersuchungskategorien auf einzelne aussagekräftige Sequenzen. Der Rückschluss auf zugrundeliegende Strukturen und strukturelle Unterschiede ist anhand dieser Methodik schwierig. Es kann dabei jedoch hilfreich sein, dass sich mehrere Untersuchungskategorien auf dieselben Hypothesen bezogen. So konnte sich den Hypothesen aus unterschiedlichen Perspektiven genähert werden und einige strukturelle Aspekte erfasst werden. Für anschließende Forschungsprojekte wird eine bikulturelle Zusammensetzung des Forscher_innenteams für gewinnbringend erachtet. Auf diese Weise kann eine kulturell ausgeglichene Perspektive eingenommen werden und der Blick für gesellschaftliche Normen und Leitbilder durch die Sozialisation in den jeweiligen Ländern konkretisiert werden.

Zudem kann es überaus hilfreich sein, einzelne Interviews mit der Methodik der objektiven Hermeneutik zu analysieren, um Sinnstrukturen mit ihrem kulturellen Hintergrund zu verstehen.

Dem veränderten Fokus der Väter in beiden Ländern sollte sich weiterhin gewidmet werden und ebenso der Frage, welche Erfahrungen und Tätigkeiten diesen während der Elternzeit verändern? Da die Aussagen der deutschen Väter zu diesem Aspekt sehr unterschiedlich ausfielen, erscheint die Veränderung des Fokus als ein Feld komplexer Zusammenhänge, das es weiter zu erforschen und zu konkretisieren gilt.

Die Interviews mit den deutschen Vätern haben ergeben, dass sie in ihrem Umfeld mit unterschwelligen negativen Reaktionen konfrontiert wurden. Hier stellt sich die Frage nach den spezifischen Motiven für diese negative Einstellung und ob sie einer gesellschaftlichen Norm entsprechen. Daran knüpft auch die Frage an, warum die deutschen Väter befürchteten, dass die Elternzeit ihre Karriere negativ beeinflussen könnte und welche Annahmen oder Vorstellungen dafür ausschlaggebend sind.

Aufgrund der Selbstverständlichkeit mit der in Schweden auf die Väter in Elternzeit reagiert wurde, sollte in Schweden untersucht werden, ob Väter einer offenen Geringschätzung ausgesetzt sind, wenn sie keine Elternzeit in Anspruch nehmen und inwieweit auch diesen Reaktionen ein gesellschaftliches Leitbild zugrunde liegt.

Am deutlichsten wurde der Unterschied zwischen den subjektiven Erfahrungen der deutschen und schwedischen Väter in Bezug auf die gesetzliche, organisationale und staatliche Unterstützung. Während aus Sicht der deutschen Väter das Konzept der Elternzeit maßgeblich verändert werden müsste, um den Vätern eine hinreichende Unterstützung zu bieten, waren die schwedischen Väter mit den bestehenden Strukturen sehr zufrieden. Hier sollte weiterführend untersucht werden, welche unterstützenden Maßnahmen den Vätern zur Seite gestellt werden können und ob das schwedische Konzept oder zumindest ausgewählte Aspekte möglicherweise auf Deutschland übertragbar sind. Dazu müssten ggf. weitere Interviews in Gewerkschaften und den zuständigen staatlichen Institutionen (Ministerien etc.) geführt werden, um die übergeordneten Strukturen zu erfassen.

Im Zentrum dieses Beitrages stand die Frage, welche Erfahrungen Väter in Elternzeit machen. Dabei wurde zusätzlich nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Deutschland und Schweden gesucht. Gerade in der Gegenüberstellung der beiden Länder konnten einige spezifische empirische Befunde für die einzelnen Länder herausgearbeitet werden. Dieser Beitrag lädt dazu ein väterliche Elternzeit weniger als eine Art besonderen Freiraum zu sehen sondern den Fokus darauf zu legen, dass nach der Elternzeit der emotionale Druck die Familie zu ernähren bei den Vätern wieder sehr hoch ist.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Thema *Elternzeit für Väter* in naher Zukunft sowohl für die deutsche und die schwedische Gesellschaft an sich als auch für die Soziologie in beiden Ländern ein zentrales Thema bleiben wird, da sich der Wandel der Geschlechterrollen immer deutlicher abzeichnet. Zudem wurde deutlich, dass das Thema *Väter in Elternzeit* in der Politik, in den Medien sowie in der Arbeitswelt und bei den Eltern selbst angekommen ist. Besonders die deutsche Gesellschaft und das politische System in Deutschland müssen sich auf die Folgen dieses Wandels und damit auch auf die zunehmende Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter einstellen, da die organisationale wie auch die staatliche Unterstützung noch ausbaufähig sind. Zudem steigt der Anteil von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, in Deutschland kontinuierlich, während weiterhin das Leitbild des Vaters als Alleinernährer in vielen

Bereichen vorherrscht und nur sukzessiv durch das Leitbild des Vaters ersetzt wird, der neben seiner Erwerbstätigkeit auch eine aktive Vaterschaft übernehmen möchte.

Literaturverzeichnis

Allard, Karin/Haas, Linda/Hwang, C. Philip (2003): The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, in: Allard, Karin (ed.): Work and Fathers. Organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg University, S. 319–342.

Axelsson, Tobias (2014): Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices. Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers'. Örebro: Örebro University, online verfügbar unter: https://www.sparklingscience.at/_Resources/Persistent/86afef45e34d9f98a08758940a6622a0a89f3f33/Mens-Parental-Leave-in-Sweden.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Baisch, Volker (2010): Unternehmen geben Vätern Räume. Anforderungen an väter- und familienfreundliche Unternehmen, in: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (Hrsg.): Väterarbeit in Niedersachsen. Väter, Räume, Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für Väterarbeit Interessierte. S. 21–24, online verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Beckmann, Sabine (2007): Die geteilte Arbeit. Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern, in: Zeitschrift für Familienforschung, 19 (3), S. 372–392, online verfügbar unter: www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/pdf/2007-3-beckmann.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Buchenau, Peter/Moll, Christopher/Rosenkranz, Axel (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in: Buchenau, Peter/Moll, Christopher/Rosenkranz, Axel (Hrsg.): Chefsache Betriebskita. Wiesbaden: Springer, S. 19–30.

Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend (05.12.2006): Gesetzt zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Online verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/beeg-fuer-geburten-bis-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 16.08.2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Neu ab 2015: Das ElterngeldPlus und flexiblere Elternzeit, online verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=212396.html, zuletzt geprüft am 30.06.2015.

Bygren, Magnus/Duvander, Ann-Zofie (2006): Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, in: Journal of Marriage and Family, 68 (2), S. 363–372.

Bygren, Magnus/Gähler, Michael/Nermo, Magnus (2004): Familj och arbete. Vardagsliv i förändring. Stockholm: Studieförbundet näringsliv och samhälle förlag.

Carlsen, Søren (1998): Men on parental leave. How men use parental leave in the Nordic countries. Copenhagen: TemaNord.

Carlson, Laura (2007): Searching for equality. Sex discrimination, parental leave, and the Swedish model with comparisons to EU, UK, and US law. Uppsala: Iustus förlag.

Denzin, Norman K. (1970): The Research Act in Sociology. Chicago: Adeline.

Deutscher Bundestag (24.01.1952): Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz). Online verfügbar unter *www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start...pdf%5D*, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Deutscher Bundestag (21.07.1993): Entwurf eines Gesetzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleiBG). Online verfügbar unter:http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/12/054/1205468.pdf, *zuletzt geprüft am 16.08.2015.*

Deutscher Gewerkschaftsbund/ Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (2015): Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte. Online verfügbar unter: http://familie.dgb.de/++co++217d621a-dd26-11e4-9f7f-52540023ef1a, zuletzt geprüft am 16.08.2015.

Diskrimineringsombudsmannen (2013): About the Equality. Online verfügbar unter: http://www.do.se/, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Döge, Peter/Behnke, Cornelia (2004): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. Berlin (Hrsg.), online verfügbar unter: *www.boeckler.de/pdf_fof/S-2003-453-3-2.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.*

Doppler, Eva (2014): Flexible Elternzeitmodelle. Selbstverständlich in einer modernen Unternehmenskultur. Zwischen Stofftier und Steuertechnik, in: Konstruktion Elektronik Maschinenbau, (1), S. 54.

Eickhorst, Andreas (2011): Vaterschaft in sozialen Netzen. Eigene Eltern, Verwandte und Freunde, in: Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elternzeit und Vaterschaft. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie. S. 42–46, online verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Eriksson, Helen (2010): Are there gendering effects of a gender-neutral parental leave policy? Stockholm: Demography Unit, Stockholm University, online verfügbar unter http://paa2010.princeton.edu/papers/101292, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

European Commission (2004): Europeans' attitudes to parental leave. Online verfügbar unter: http://www.fatherhoodinstitute.org/uploads/publications/74.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Europäischer Rat (2000): Entscheidung 2001/51/EG des Rates vom 20. Dezember über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) [Amtsblatt L17 vom 19.01.2001].

Fegert, M. Jörg/Liebhardt, Hubert (2011): Einleitung, in: Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elternzeit und Vaterschaft. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie. S. 4–14, online verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/vaterschaft-

und-elternzeit-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Früh, Werner (1998): Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis. Konstanz: UVK Medien.

Fthenakis, Wassilios E./Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Stuttgart/Berlin/Köln: W. Kohlhammer.

Geertz, Clifford (1987): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Giddens, Anthony (1997): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Haas, Linda (1992): Equal parenthood and social policy. A study of parental leave in Sweden. Albany: State University of New York Press.

Haas, Linda/Hwang, C. Philip (2007): Gender and organizational culture: Correlates of companies' responsiveness to fathers in Sweden, in: Gender & Society, 21 (1), S. 52–79.

Haas, Linda/Hwang, C. Philip (2009): Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden, in: Fathering: A Journal of theory, research, and practice about men as fathers, 7 (3), S. 303–321.

Henry-Huthmacher, Christine/Schmitz, Marcus (2010): Väter zwischen Karriere und Familie. Sankt Augustin/ Berlin:Konrad-Adenauer-Stiftung, online verfügbar unter: http://www.kas.de/wf/doc/kas_18701-544-1-30.pdf?100303160059, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Online verfügbar unter: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/6697_Junge-Maenner_Elternzeit.pdf, zuletzt geprüft am 05.08.2015.

Johansson, Elly-Ann (2009): Essays on schooling, gender, and parental leave. Uppsala: Department of Economics, *Uppsala* University.

Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine (2014): Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (2010): Vom »ewigen Praktikanten« zum »reflexiven Vater«? Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter, in: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege - neue Chancen! Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung, S. 13–47.

Kuls, Norbert (2014): Papa sein, in: Frankfurter Allgemeine Nr. 277 vom 28.11.2014, S. 18.

Lohthaller, Harald (2008): Die ‚rush hour' des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung, in: Journal für Generationsgerechtigkeit, 8 (3), S. 4–8.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Basel/Weinheim: Beltz.

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Basel/Weinheim: Beltz.

Meuser, Michael (2012): Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen, in: Böllert, C. Peter (Hrsg.): Mutter+Vater = Eltern? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 63–80.

Moen, Phyllis (1980): Working parents. Transformations in gender roles and public policies in Sweden. Madison/London: University of Wisconsin Press/Adamantine Press.

Moers, Alexandra (2012): On the search for dynamic equilibrium: Väter zwischen Karriere und Familie. München: Ludwig-Maximilian-Universität München, online verfügbar unter: www.edoc.ub.uni-muenchen.de/15348/1/Moers_Alexandra.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Martina (2006): Kontinuität trotz Wandel. Die Bedeutung traditioneller Familienleitbilder für die Berufsverläufe von Müttern und Vätern. Weinheim: Juventa.

Notz, Petra (2008): Frauen, Manager, Paare. Wer managt die Familie? München/Mering: Rainer Hampp.

Pfahl, Svenja/Reuß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie. Online verfügbar unter www.elternzeit-in-berlin.de/Elterngeld-Studie_sowitra_Kurzfassung.pdf, zuletzt geprüft am 17.07.2015.

Rost, Harald (2006): Väter in Familien mit partnerschaftlicher Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, in: Werneck, Harald/Beham, Martina/Palz, Doris (Hrsg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 155–166.

Schmitz, Wolfgang (16.10.2014): Familien brauchen eine neue "Normalarbeit", in: ingenieur.de, o. S., online verfügbar unter: http://www.ingenieur.de/Arbeit-Beruf/Arbeitsmarkt/Familien-neue-Normalarbeit, zuletzt geprüft am 07.07.2015.

Schroeder, Wolfgang/Futh, Sascha Kristin/Jantz, Bastian (2015): Wandel durch Annäherung Reformaktivitäten europäischer Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Online verfügbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/id/11449.pdf, zuletzt geprüft am: 18.08.2015.

Statistics Sweden (2014): Women and men in Sweden. Facts and figures 2014. Online verfügbar unter: http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Sveriges Riksdag (2006): Svensk förtfattningssamling. Online verfügbar unter: https://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20060442.pdf, zuletzt geprüft am 23.06.2015.

Swedish Institute (2015): Gender equality in Sweden. Parental leave. Online verfügbar unter: https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/, zuletzt geprüft am 03.07.2015.

Tölke, Angelika (2007): Familie und Beruf im Leben von Männern, in: Berliner Journal für Soziologie, 17 (3), S. 323–342.

Träger, Jutta (2009): Familie im Umbruch. Quantitative und qualitative Befunde zur Wahl von Familienmodellen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaft.

Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. München/Mering: Rainer Hampp.

Vogt, Ann-Cathrin/Pull, Kerstin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht unterbrechen: Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter, in: Zeitschrift für Personalforschung, 24 (1), S. 48–68.

weitere Literatur:

Allard, Karin (2003): Introduction, in: Allard, Karin (ed.): Work and Fathers. Organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg University, S. 1–32.

Allard, Karin (ed.) (2003): Work and Fathers. Organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg University.

Dahlström, Edmund (1967): The Changing roles of men and women. London: Gerald Duckworth.

Fthenakis, Wassilios E. (1999): Engagierte Vaterschaft. Die sanfte Revolution in der Familie. Opladen: Leske und Budrich.

Lachance-Grzela, Mylène/Bouchard, Geneviève (2010): Why do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research, in: Sex Roles, 63 (11-12), S. 767–780.

The Economist (2014): Why Swedish men take so much paternity leave. 22.06.2014, S. o. S., online verfügbar unter: http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15, zuletzt geprüft am 06.07.2015.

Hass, Linda/Hwang, C. Philip (1999): Parental leave in Sweden, in: Moss, Peter/Deven, Fred (eds.): Parental leave. Progress or pitfall? Research and policy issues in Europe. Brussels: Vlaamse Gemeenschap, S. 45–63.

Haas, Linda/Allard, Karin/Hwang, C. Philip (2003): Working fathers and work-familiy conflict in Sweden, in: Allard, Karin (ed.): Work and fathers. organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg University, S. 1–30.

Moss, Peter/Deven, Fred (1999): Parental leave. Progress or pitfall? Research and policy issues in Europe. Brussels: Vlaamse Gemeenschap.

Näsman, Elisabet (1992): Parental leave in Sweden. A workplace issue? Stockholm: Stockholm University, online verfügbar unter: http://www.suda.su.se/SRRD/SRRD_73.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Sundström, Marianne (1995): Swedish parental leave in the perspective of european integration. Stockholm: Department of Sociology, Stockholm University, online

verfügbar unter: http://www.suda.su.se/SRRD/SRRD_94.pdf, zuletzt geprüft am 15.08.2015.

Sundström, Marianne/Duvander, Ann-Zofie E. (1999): Family division of child care: Why do -or don't- Swedish fathers take parental leave? Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden, in: European Sociological Review, 18 (4), S. 433-447.

Werneck, Harald/Beham, Martina/Palz, Doris (Hrsg.) (2006): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Impressum

Weitere Informationen zur Veröffentlichungsreihe und zum Projekt finden Sie auf der folgenden Seite

https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/familienbuero/vaeter

Ansprechpartner für das Projekt
Projektleitung
Dr. Kim Bräuer
Technische Universität Braunschweig
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Soziologie, Arbeit und Organisation

Bienroder Weg 97
38106 Braunschweig
E-Mail: k.braeuer@tu-braunschweig.de

Ansprechpartner an der Fachhochschule Kiel:
Prof. Dr. Kai Marquardsen
Fachhochschule Kiel
Abteilung Soziale Arbeit und Gesundheit

Sokratesplatz 2
24149 Kiel
E-Mail: kai.marquardsen@fh-kiel.de

Diese Veröffentlichungsreihe wird als Fachinformation des Projekts „You don't need to be Superheroes" zur Verfügung gestellt. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt

Zitation: Bräuer, K. 2022. Väter in Elternzeit. Subjektive Erfahrungen im Kontext von Familie, Betrieb und Gesellschaft. Ein Vergleich zwischen Deutschland und Schweden. Veröffentlichungsreihe des Forschungsprojektes „You don't need to be Superheroes". Braunschweig: Technische Universität Braunschweig.