

# YOUNG ACADEMICS

Soziologie  
3

Cynthia Schmidt

## Generation Y – die „neuen“ Väter?

Empirische Analyse  
für Personalverantwortliche

# YOUNG ACADEMICS

Soziologie | 3



Cynthia Schmidt

# Generation Y – die „neuen“ Väter?

Empirische Analyse für Personalverantwortliche

Mit einem Vorwort von

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

**Tectum Verlag**

<https://doi.org/10.5771/9783828850170-I>, am 04.07.2024, 12:19:36

Open Access  <https://www.tectum-elibrary.de/agb>

## Hinweise im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes

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

Cynthia Schmidt

Generation Y – die „neuen“ Väter?

Empirische Analyse für Personalverantwortliche

Young Academics: Soziologie; Bd. 3

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

ePDF 978-3-8288-5017-0

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

ISSN 2939-9440

Gesamtherstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

[www.tectum-verlag.de](http://www.tectum-verlag.de)

**Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

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



Onlineversion  
Tectum eLibrary

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

<https://doi.org/10.5771/9783828850170-I>, am 04.07.2024, 12:19:36

Open Access – <https://www.tectum-elibrary.de/agb>

## Vorwort

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

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

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

# Inhalt

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

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

## Abkürzungsverzeichnis

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

## Symbolverzeichnis

%            Prozent

## Abbildungsverzeichnis

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

---

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

## Tabellenverzeichnis

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

