LANDESZENTRUM FÜR GLEICHSTELLUNG UND VEREINBARKEIT MV

Bericht

„NACHDENKEN UND TUN SIND ZWEI PAAR SCHUHE“ – ZUR ROLLE VON AUSHANDLUNGEN IM KONTEXT DER ELTERNZEITNAHME

Impressum

Verfasser: Stefan Brandt

Juni 2022

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

www.landeszentrum-mv.de

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. Es wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhaltsverzeichnis

1.	**Einleitung**	**S. 1**
2.	**Elternzeitnahme: Ist-Situation**	**S. 3**
3.	**Analytische Zugänge und Befunde zur Elternzeitnahme – Ein Überblick**	**S. 6**
4.	**Vorgehen im Zuge der Untersuchung**	**S. 14**
5.	**Ergebnisdarstellung**	**S. 17**
6.	**Einordnung**	**S. 26**
	Literaturverzeichnis	**S. 30**

1. Einleitung

Im Zuge der Covid-19-Pandemie entwickelte sich in den vergangenen Jahren eine öffentliche Diskussion um die Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit sowie Erwerbsarbeit in Partnerschaften. Zentral waren dabei etwa Fragen danach, wer in welchem Umfang Haus- und Sorgearbeit leistet und wer welche Möglichkeit hat, sich in welchem Umfang am Erwerbsleben zu beteiligen. In die Öffentlichkeit gerückt sind damit Themen, die über die Konzepte des Gender Care Gap bzw. Gender Time Gap, also die ungleiche Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit bzw. die ungleiche Zeitverwendung von Frauen und Männern, bereits seit längerem verhandelt werden. Obgleich diese Diskussion im Zuge der Covid-19-Pandemie unter besonderen Vorzeichen geführt wurde, wurde gerade unter diesen besonderen Vorzeichen die gesellschaftliche Tragweite sichtbar. Ungleichheiten in der Zeitverwendung von Frauen und Männern zu thematisieren, bedeutet auch und insbesondere, ungleich verteilte Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und fundamental ungleich verteilte Lebenschancen in den Blick zu nehmen. Entlang der Feststellung, dass der Umfang der Erwerbsbeteiligung in Partnerschaften unmittelbar mit dem Umfang und der Aufteilung von Sorgearbeit zusammenhängt (vgl. Müller/Samtleben 2022: 141), wird klar, dass die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern wiederum selbst Geschlechterungleichheiten hervorbringt. Hierzu zählen etwa ungleiche Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen als auch ungleiche Chancen der sozialen Absicherung. Vor diesem Hintergrund sind Forderungen nach einer (stärker) egalitären Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit in Partnerschaften stets auch Forderungen nach einem Abbau ungleich verteilter Teilhabe- und Lebenschancen.

Eine der zentralen Stellschrauben für eine mögliche Veränderung der Sorgearbeitsverteilung innerhalb von Partnerschaften stellt die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern dar (vgl. hierzu u.a. ebd.: 144). So wiederholen sich Befunde, die positive Effekte einer Elternzeitnahme von Vätern auf deren spätere Beteiligung an der Haus- und Sorgearbeit hervorheben (vgl. hierzu u.a. Pfahl et al. 2014: 277 ff.). Demnach entsteht durch die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ein Bindungseffekt zum Kind, der sich nachhaltig positiv auf die weitere Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben auswirkt (vgl. ebd.). Da eine längere Elternzeitnahme von Vätern die Vater-Kind-Beziehung festigt, fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung umso stärker aus, je länger Väter Elternzeit in Anspruch nehmen (vgl. ebd.). Eine längere Elternzeitphase von Vätern wirkt sich zudem nicht nur positiv auf das gesundheitliche und psychische Wohlbefinden von Müttern aus (vgl. Samtleben et al. 2019: 608), sondern geht mit einem früheren Wiedereinstieg der Partnerin in

den Beruf einher (vgl. Pfahl et al. 2014: 166). So liegt der Anteil von Frauen, die vollzeitnah oder in Vollzeit wieder in den Beruf zurückkehren, deutlich höher, wenn der Partner mindestens drei Elterngeldmonate genutzt hat. Eine kürzere Elternzeitphase der Väter geht demgegenüber stärker mit einer späteren Teilzeitbeschäftigung der Partnerin einher (vgl. ebd.: 139). Die gute berufliche Integration von Frauen und der damit einhergehende Beitrag zum Familieneinkommen befördert wiederum eine stärker egalitäre Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit innerhalb einer Partnerschaft.

Den Blick ausschließlich auf die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern zu richten, um eine (stärker) egalitäre Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit zu fördern, wäre aber insofern verkürzt, als dass die Entfaltung der positiven Effekte einer Elternzeitnahme nicht zuletzt von den Prämissen dieser Entscheidung abhängt. Anders formuliert macht es mit Blick auf die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf einen Unterschied, ob Väter drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, um den Zeitraum zwischen der Rückkehr der Partnerin ins Erwerbsleben und dem Beginn der KiTa-Betreuung zu überbrücken, oder ob sie drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, um sich in eine neue Rolle einzufinden und eine Bindung zum Kind aufzubauen. Ansatz der Untersuchung, auf der der vorliegende Bericht basiert, war es, ergänzend zu den Studien „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ (2017) und „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“ (2021) ein tiefgreifenderes Verständnis für Mechanismen, die in Prozessen der Entscheidungsfindung zur Wahl der Dauer der Elternzeitnahme wirken können, zu erlangen.

Im vorliegenden Bericht wird zunächst die Ist-Situation der Elternzeitnahme bundesweit und in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt (Kapitel 2). Aus dieser Darstellung und aus den o.g. Studien wird das Erkenntnisinteresse abgeleitet (Kapitel 3) und anschließend das Vorgehen im Zuge der Untersuchung beschrieben (Kapitel 4). Anschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert (Kapitel 5) sowie abschließend eingeordnet (Kapitel 6).

2. Elternzeitnahme Ist-Situation

Grundsätzlich bestehen 15 Jahre nach der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) sowohl bundesweit als auch in Mecklenburg-Vorpommern immer noch erhebliche Ungleichheiten in der Nutzung von Elternzeit durch Mütter und Väter. Während 2015 nur rund 36% der anspruchsberechtigten Väter bundesweit überhaupt Elternzeit in Anspruch nahmen[1], lag dieser Anteil bei Müttern im selben Jahr bei 98% (Statistisches Bundesamt 2020a). Neben diesem Anteil unterscheidet sich auch die durchschnittliche Bezugsdauer von Elterngeld bei Müttern und Vätern deutlich. So verweist eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung darauf, dass zwischen 2010 und 2019 über 70% der Väter, die Elternzeit genutzt haben, maximal zwei Monate und über 90% der Mütter zehn bis zwölf Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben (vgl. Samtleben et al. 2019: 611). Führt man die Mütter- bzw. Väterbeteiligung mit der durchschnittlichen Bezugsdauer für das letzte Jahr mit beendeten Leistungsbezügen in der Studie des Deutschen Wirtschaftsinstituts zusammen, so haben über 90%[2] der anspruchsberechtigten Väter, deren Kinder im Jahr 2015 geboren sind, keine bis maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen und über 90%[3] der anspruchsberechtigten Mütter zehn und mehr Monate. Zwar steigt seit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes die Väterbeteiligung im Mecklenburg-Vorpommern (2007: 13,3%; 2016: 35,2%) ebenso wie im bundesweiten Durchschnitt (2007: 13,7%; 2016: 38,8%) kontinuierlich an. Jedoch liegt sowohl die Väterbeteiligung als auch die durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elternzeit durch Väter[4] in Mecklenburg-Vorpommern leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Ergänzend zu diesen Maßzahlen widmen sich zwei Studien des Landesfrauenrates M-V vertiefend der Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern. Im Rahmen der Studie „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ wurde der Elterngeldbezug von Vätern im Kon-

[1] Die „Väterbeteiligung“ gibt an, inwiefern Väter, die Elterngeld für ihr Kind erhalten könnten, diesen Anspruch auch tatsächlich geltend machen (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a).

[2] Die Väterbeteiligung in Deutschland lag 2015 bei 36% (Statistisches Bundesamt 2020a). Von den 36% der anspruchsberechtigten Väter nahmen 78% maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. Samtleben et al. 2019: 611).

[3] Die Mütterbeteiligung in Deutschland lag 2015 bei 98% (Statistisches Bundesamt 2020a). Von den 98% der anspruchsberechtigten Mütter nahmen 96% mindestens zehn Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. Samtleben et al. 2019: 611).

[4] 2016 betrug die durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elternzeit durch Väter bundesweit 3,4 Monate und in Mecklenburg-Vorpommern 3,3 Monate (Statistisches Bundesamt 2020a: 10).

text der Partnerschaft untersucht. Gefragt wurde danach, welche Paare einen Partnerantrag stellen, welche Merkmale der Mütter Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Partner haben und welche Variablen die Bezugsdauer von Elternzeit bei Vätern beeinflussen (vgl. Brüdgam 2017: 21). Anhand der Analyse von Elterngeldanträgen der Geburtsjahrgänge 2012 bis 2014 konnte u.a. gezeigt werden, dass Paare in Mecklenburg-Vorpommern im untersuchten Zeitraum eine Aufteilung der Elternzeit wählten, bei der Mütter vorwiegend zwölf Monate Elternzeit nutzten und Väter häufig maximal zwei Monate (vgl. ebd.: 35). Gemeinsame Elternzeitmonate wurden im Untersuchungszeitraum insbesondere in den ersten beiden Lebensmonaten des Kindes genutzt (vgl. ebd.). Zudem zeigte die Studie, dass die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von Vätern mit höherem Alter steigt (vgl. ebd.) und eine Erwerbstätigkeit und ein höheres Erwerbseinkommen von Vätern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Partnerantrages einhergehen, allerdings zeitgleich die Neigung zu einem längeren Elterngeldbezug verringern (vgl. ebd.).

Auf Basis dieser Erkenntnisse führte das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V eine Befragung zur Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern durch und präsentierte die Ergebnisse in der Studie „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“. Für diese Studie wurden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wurden in Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern Informationen zur Dauer der Elternzeitnahme sowie zu möglichen Gründen der gewählten Dauer der Elternzeitnahme erhoben. Diese wurden mit Daten der amtlichen Statistik wie dem Einkommen und der Anzahl der Kinder sowie mit ebenfalls erhobenen soziodemographischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Bildung und dem Erwerbsstatus vor der Geburt, Informationen zur aktuellen Lebenssituation, zur Erwerbssituation vor der Elternzeit, zur Position im Unternehmen sowie dessen Branche und Größe zusammengeführt. Durch dieses Vorgehen war es möglich, Gründe zu untersuchen, die ein Abweichen vom dominanten Modell der Aufteilung der Elternzeitnahme (Mütter: zwölf und mehr Monate; Väter: maximal zwei Monate) begünstigen. Im Ergebnis zeigte sich, dass bei den befragten Müttern sowohl betriebliche Gründe, der Wunsch des Partners, Aushandlungen mit dem Partner, ein familiärer Einfluss als auch ein höherer formaler Bildungsgrad die Wahrscheinlichkeit auf eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten erhöhen (Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in MV 2021: 37 ff.). Der eigene Wunsch von Müttern verringert diese Wahrscheinlichkeit hingegen (vgl. ebd.). Das Abweichen von der dominanten Dauer der Elternzeitnahme ist bei Vätern in Mecklenburg-Vorpommern auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen als bei Müttern. So nehmen Väter, die 45 Jahre alt und älter sind, mit höherer Wahrscheinlichkeit mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. ebd.: 39 f.). Zudem nehmen Väter mit einem monatli-

chen Einkommen von mehr als 3500€ (Brutto) im Vergleich zu Vätern mit einem niedrigeren Einkommen mit höherer Wahrscheinlichkeit mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. ebd.). Da die erhobenen Informationen sowohl für die Antragsteller*innen als auch für deren Partner*innen erfragt wurden, konnten durch die Untersuchung auch Aussagen zur Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit getroffen werden. So gaben etwa Väter, die keine Elternzeit in Anspruch nahmen, für diese Entscheidung dominant betriebliche Gründe an (vgl. ebd.: 32 f.).

Beide Studien waren quantitativ angelegt. Untersucht wurde im Modus des „Was“ der Elterngeldbezug von Vätern im Kontext der Partnerschaft (vgl. Brüdgam 2017) bzw. welche Faktoren ein Abweichen vom dominanten Modell der Aufteilung der Elternzeitnahme bei Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern begünstigen (vgl. Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2021). An eine Grenze stoßen Untersuchungen, die nach dem „Was“ der Elternzeitnahme fragen, jedoch etwa dann, wenn unklar bleibt, was sich hinter betrieblichen Gründen verbirgt, die begünstigen, dass Mütter in Mecklenburg-Vorpommern weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Ist eine frühe Rückkehr aufgrund fehlender Elternzeitvertretungen notwendig? Antizipieren oder empfinden Mütter Druck von Arbeitgeber*innen und/oder Kolleg*innen zeitnah ins Erwerbsleben zurückkehren? Begünstigen familienfreundliche Angebote von Arbeitgeber*innen einen früheren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben? Ohne die Antworten auf diese Fragen bleiben jene Mechanismen verborgen, welche den Faktoren, die die Elternzeitnahme beeinflussen, zugrunde liegen. Zugänglich werden diese Mechanismen erst über die Erkundung des „Wie“ der Elternzeitnahme.

Vor diesem Hintergrund richtet diese dritte und qualitativ angelegte Untersuchung den Blick auf die Rolle von Aushandlungen im Kontext der Elternzeitnahme. Von besonderem Interesse sind dabei erstens Orientierungen, mit denen Eltern auf die gewünschte und tatsächliche Dauer ihrer Elternzeitnahme blicken und wie diese in Partnerschaften ausgehandelt werden. Zweitens stehen strukturelle Bedingungen im Untersuchungsfokus, die es Eltern ermöglichen bzw. nicht ermöglichen, entlang dieser Orientierungen zu handeln und die auf und in Aushandlungen wirken. Dieser Ansatz dient nicht dazu, repräsentative Ergebnisse zur Elternzeitnahme zu generieren, sondern dazu, ergänzend zu den vorangegangen quantitativen Studien ein tiefgreifenderes Verständnis für Mechanismen zu erlangen, die in Prozessen der Entscheidungsfindung zur Wahl der Dauer der Elternzeitnahme wirken können.

3. Analytische Zugänge und Befunde zur Elternzeitnahme – Ein Überblick

Ebenso vielfältig wie die Fragen, die sich Eltern im Zuge der Entscheidungsfindung zur Elternzeitnahme stellen, sind auch die Zugänge für die wissenschaftliche Untersuchung dieser Entscheidungen. So kann die Elternzeitnahme einerseits als Prozess verstanden werden, der in mehrfacher Hinsicht zeitlich strukturiert ist. Zeitlich strukturieren lässt sich die Elternzeitnahme durch die Unterteilung in unterschiedliche Phasen (vor der Elternzeit, während der Elternzeit, Rückkehr ins Erwerbsleben, nach der Elternzeit). Darüber hinaus ist die Elternzeitnahme in einer Lebensverlaufsperspektive wiederum selbst eine in die (Erwerbs-)Biographie eingebettete Phase. So können die Art und der Umfang der Erwerbsbeteiligung vor der Geburt eines Kindes sowohl die Entscheidung für oder gegen die Elternzeitnahme als auch die Wahl der Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen. Die Elternzeitnahme kann zudem auf den weiteren Verlauf der (Erwerbs-)Biografie wirken. Andererseits spielen Faktoren unterschiedlicher Aushandlungsebenen für die Elternzeitnahme eine Rolle. Hierzu zählen Aushandlungen innerhalb von Partnerschaften ebenso wie Aushandlungen mit Arbeitgeber*innen und dem persönlichen Umfeld. Implizit oder explizit (mit-)verhandelt werden über die unterschiedlichen Aushandlungsebenen stets auch Rollenvorstellungen und Rollenerwartungen, mit denen sich Mütter und Väter konfrontiert sehen. Mit Blick auf die Elternzeitnahme als zentrale Stellschraube für eine mögliche Veränderung der Sorgearbeitsverteilung innerhalb von Partnerschaften (vgl. Müller/Samtleben 2022: 144), werden erst über ein Verstehen des prozesshaften Charakters von Aushandlungen und durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Aushandlungsebenen Mechanismen, die in Entscheidungsfindungsprozessen zur Elternzeitnahme wirken, greifbar. Um einen Überblick zum aus unterschiedlichen analytischen Zugängen resultierenden Forschungsstand zu geben, werden im Folgenden systematisch wesentliche Befunde zur Elternzeitnahme präsentiert. Im Zentrum stehen dabei Handlungsvoraussetzungen für und in Aushandlungen um die Elternzeitnahme sowie Effekte, die während der Elternzeitnahme als auch bei der Rückkehr ins Erwerbsleben wirken.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Spannungsverhältnis bei Müttern und Vätern

Sowohl Mutter- als auch Vaterrollen befinden sich in den letzten Jahren in einem zunehmenden Wandel weg von lange – insbesondere in den Alten Bundesländern – dominanten Rollenmodellen der „guten Mutterschaft“ und des „abwesenden (Ernährer-)Vaters“ (vgl. Baumgarten et al. 2022: 32 ff.). So steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland

seit Ende der 1990er Jahre kontinuierlich an (vgl. Samtleben 2019: 141).[5] Bis zum 30. Lebensjahr ist die Mehrheit der Frauen in Vollzeit berufstätig (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2015: 9). Nach dem 30. Lebensjahr sinkt dieser Anteil deutlich unter 50% (vgl. ebd.). Maßgeblich erklärt werden kann diese Entwicklung in den Berufsverläufen von Frauen durch den Übergang zur Mutterschaft und das damit verbundene Spannungsverhältnis zwischen beruflicher Identität und der Norm „guter Mutterschaft". Aus diesem Spannungsverhältnis resultiert für Frauen ein Problem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben:

> „[…] das Vereinbarkeitsproblem ist für Frauen nicht nur ein zeitliches und finanzielles, sondern auch mit ihrer Identität und dem Selbstverhältnis verwoben. Angesichts des anspruchsvollen Mutterschaftsideals sehen sie sich vor das Problem gestellt, die bis zur Geburt des ersten Kindes entwickelte Berufsperspektive und -identität einzuschränken. Ein gleichberechtigtes Nebeneinander beider Aspekte zu leben scheint kaum möglich" (Baumgarten et al. 2022: 32).

Wenngleich anders gelagert stellt sich auch für Väter, die sich um ein neues Verhältnis von Beruf und Familie abseits des „abwesendem (Ernährer-)Vaters" bemühen, ein Vereinbarkeitsproblem. Gekennzeichnet ist dieses durch den Wunsch nach einer intensiveren Beziehung zu den Kindern und einer anderen emotionalen Zugewandtheit zur Familie (vgl. ebd.: 33) einerseits und der Persistenz der sogenannten ‚Ideal Worker Norm' (vgl. Bernhardt/Bünning, 2017: 50) andererseits. Präsenz und ununterbrochene Tätigkeit gelten vielerorts immer noch als Indikatoren für Motivation und Leistungsbereitschaft (vgl. Döge et al. 2005: 11) und tragen in Form von Verfügbarkeits- und Vollzeiterwerbserwartungen zur Reproduktion hegemonialer Männlichkeit in der Erwerbssphäre und darüber hinaus bei.

Während es für die Veränderung der Vaterrolle notwendig ist, hegemoniale Männlichkeit in Form von Vollzeiterwerbserwartungen in der Erwerbssphäre und damit in einer öffentlichen Sphäre zu durchbrechen, liegt die Voraussetzung für die Lösung des Vereinbarkeitsproblems für Mütter in der Aushandlung der Aufgabenteilung innerhalb von Partnerschaften und damit in einer privaten Sphäre, die deutlich stärker gegenüber Zugriffen von außen abgeschirmt ist. Somit haben Mütter und Väter zur Lösung des jeweiligen Vereinbarkeitsproblems und der Überwindung tradierter Rollenmodelle denkbar ungleiche Handlungsvoraussetzungen.

[5] Trotz dieser Entwicklung liegen sowohl die Beschäftigungsquote als auch der Erwerbsumfang von Frauen in Deutschland immer noch deutlich unter der Beschäftigungsquote bzw. dem Erwerbsumfang von Männern (vgl. ebd.: 140).

Im Kontext der Elternschaft wird Müttern über das Konzept des ‚Maternal Gatekeeping' eine Mitverantwortung an der ungleichen Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit in Partnerschaften unterstellt. Demnach tragen u.a. Standards, die Mütter setzen und die externe Bestätigung der Mutterrolle dazu bei, dass es für Mütter herausfordernd sei Verantwortung abzugeben (vgl. Allen/Hawkins 1999). Zudem wird Müttern häufig eine größere Expertise in der Kinderbetreuung zugeschrieben als Vätern (vgl. Doucet 2017: 18). Diese Zuschreibung ist nicht nur folgenreich für Aushandlungsprozesse um die Aufteilung von Elternzeit sowie um die Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit in Partnerschaften (vgl. Aunkofer et al. 2018: 68), sondern verschleiert durch die Naturalisierung von Elternrollen, dass diese Rollen sowie die damit einhergehenden Ungleichheiten sozial gemacht sind. Zwar ist anzunehmen, dass durch die Übernahme von Aufgaben das „Potenzial für Aushandlungsprozesse und gelebte Veränderung der eigenen Mutter- und Vaterrollen entsteht" (Maierhofer/Strasser 2016: 247) und Väter, die zumindest temporär die Hauptzuständigkeit für Betreuungsaufgaben übernehmen, schneller eine Sorgearbeits-Expertise erlangen als Väter, die dies nicht tun (vgl. ebd.). Jedoch erfolgt diese Praxis des ‚(Un)Doing Gender' oft erst im Anschluss an die Entscheidung zur Aufteilung der Elternzeitnahme (vgl. ebd.) und verweist somit wiederum auf Aushandlungen vor der Elternzeitnahme. Bis in die Gegenwart widmen sich nur wenige Untersuchungen zur Elternzeitnahme den Aushandlungsprozessen von Paaren (vgl. hierzu u.a. Aunkofer et. al 2018: 68).[6]

Handlungsvoraussetzungen von Müttern und Vätern in Aushandlungen um die Elternzeitnahme

Diese Aushandlungsprozesse finden nicht im ‚luftleeren Raum' statt, sondern sind stets gebunden an strukturelle Voraussetzungen. Zu diesen zählt etwa das Einkommen von Frauen und Männern. So sind ökonomische Gründe das wichtigste Motiv für Väter, gar nicht oder nicht länger als zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen (vgl. Samtleben et al. 2019: 610 f.). Oberflächlich betrachtet scheint dieses Motiv pragmatisch daran orientiert zu sein, Verdienstausfälle über das Elterngeld als Einkommensersatzrate, die prozentual am Einkommen vor der Elternzeit ausgerichtet ist, zu minimieren. Unter den Vorzeichen von ‚Gender Pay Gap', also dem prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von abhängig beschäftigten Frauen und Männern (vgl. hierzu

[6] Einen Überblick zur Aushandlung der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen gibt etwa Almut Peukert (2017). Entlang der Selbst- und Fremdzuschreibungen von Betreuungsverantwortung im Kontext der Elternschaft identifiziert Peukert auf Grundlage bestehender Forschungsarbeiten vier Begründungsfiguren der Geschlechterdifferenzierung von Sorgearbeit. Neben dem ‚Maternal Gatekeeping', zählen hierzu das ‚Hegemonic Mothering', das ‚Sameness Taboo' und das ‚Equally Shared Parenting' (vgl. ebd.: 8)

u.a. Klenner et al. 2016)[7], und ‚Gender Cliff', also dem Gefälle in der relativen Einkommensverteilung innerhalb von Partnerschaften (vgl. Grow/van Bavel 2020)[8], reproduziert das „pragmatische" Motiv, Verdienstausfälle zu minimieren, in vielen Partnerschaften Einkommens-Ungleichheiten, die bereits bestehen bevor Aushandlungen um die Elternzeitnahme stattfinden (können). Entgegen der Vorstellung ökonomischer Erklärungsansätze, dass die Arbeitsteilung in Partnerschaften entlang „traditionaler" Geschlechterrollen auf eine ökonomische Nutzenmaximierung zurückführen sei, zeigen Studien zur Verteilung der Hausarbeit in Partnerschaften immer wieder, dass dies zwar für eine höhere Ressourcenausstattung von Männern zutrifft, jedoch nicht für eine höhere Ressourcenausstattung von Frauen (vgl. Brandt 2017: 614).

Eine weitere strukturelle Voraussetzung in Aushandlungen um die Elternzeitnahme stellen die Familienorientierung und Geschlechterrolleneinstellungen werdender Mütter und Väter dar. So wiederholen sich Befunde dazu, dass, neben der generellen Bereitschaft zur Elternzeitnahme, eine höhere Familienorientierung eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass Väter Elternzeit und insbesondere Elternzeit über längere Zeiträume in Anspruch nehmen (vgl. u.a. ebd.: 597; Maierhofer/Strasser 2016: 245). Zeigen Väter eine höhere Familienorientierung, nehmen sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit gar keine oder nur eine kurze Elternzeit (vgl. Brandt 2017: 614). Voraussetzung, die Elternzeit in Partnerschaften zu teilen, sind dabei egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen sowohl des Vaters als auch der Mutter (vgl. ebd.: 597). Praktisch gelebt gehen egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen sowie Familien- und Lebensformen, die nicht den tradierten Mustern entsprechen, immer noch mit unterschiedlichen Herausforderungen einher (vgl. Flaake 2017: 111). Hierzu zählt neben Konflikten in Partnerschaften, die entstehen können, wenn als selbstverständlich erlebte Orientierungs- und Verhaltensmuster herausgefordert werden auch der Koordinati-

[7] Auch nach der Kontrolle für unterschiedliche Einflüsse, über die der Gender Pay Gap erklärt werden kann, verbleibt zwischen Frauen und Männern ein Verdienstunterschied. Dieser bereinigter ‚Gender Pay Gap' zeigt, dass bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation Frauen in Deutschland 2018 pro Stunde 6 % weniger verdienten als Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b).

[8] Anhand der Betrachtung der relativen Einkommensverteilung innerhalb von Partnerschaften lässt sich zeigen, wie hoch der Anteil ist, den Frauen zum Haushaltseinkommen in Partnerschaften beitragen. Der sogenannte ‚Gender Cliff' bezeichnet den Einbruch von Fallzahlen jenseits der 50%-Grenze. Dieser Einbruch kommt dadurch zustande, dass in Deutschland der Anteil von Haushalten, in denen Frauen mehr als 50% zum Haushaltseinkommen beitragen, deutlichgeringer ist als der Anteil von Haushalten, in denen Frauen maximal 50% zum Haushaltsein-kommen beitragen (vgl. Grow/van Bavel 2020: 713). Inhaltlich verweist der Gender Cliff auf die Persistenz der Rollen ‚Male Breadwinner' und ‚Female Homemaker' (vgl. ebd.).

ons- und Organisationsaufwand, wenn beide Eltern Erwerbs- und Privatleben verbinden wollen (vgl. ebd).

Die Erwerbssphäre wirkt jedoch auch schon auf Aushandlungen zur Elternzeitnahme bevor sich Fragen zur praktischen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben stellen, denn vermittelt werden Geschlechter-Rollenerwartungen nicht zuletzt am Arbeitsplatz. So stabilisierte die staatliche und gewerkschaftliche Förderung des männlichen Ernährermodells lange Zeit hegemoniale Männlichkeit in ihrer Erwerbsdimension. Dementsprechend steht für viele Väter in Aushandlungen um die Elternzeitnahme auch heute noch die Rolle als ‚Breadwinner' in der Partnerschaft auf dem Spiel (vgl. Aunkofer 2018: 68) und es erscheint wenig überraschend, dass neben ökonomischen Gründen vor allem betriebliche Gründe in verschiedenen Untersuchungen einen zentralen Ursachenkomplex für die Nichtinanspruchnahme von Elternzeit durch Väter darstellen (vgl. hierzu u.a. Büning et al. 2020: 5; Samtleben et al. 2019: 610 f.; für Mecklenburg-Vorpommern: Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2021: 32). Unter betriebliche Gründe fallen dabei sowohl das Fehlen einer passenden Vertretung (vgl. Bünning et al. 2020: 5) als auch die Wahrnehmung, dass eine längere Elternzeit von Vätern im Betrieb unüblich sei (vgl. ebd.). Teilweise erzeugt auch das „Entgegenkommen" von Arbeitgeber*innen bei Vätern ein Gefühl des ‚in-der-Schuld-stehens' (vgl. Peltz et al. 2017), das sich auf die Wahl der Dauer der Elternzeitnahme auswirkt. Zudem wiederholen sich Befunde zur Sorge von Vätern vor negativen Konsequenzen für die Karriere, die aus einer (längeren) Elternzeitnahme resultieren könnten (vgl. hierzu ebd.; Possinger 2013: 204 ff.). Döge et al. gehen in diesem Zusammenhang davon aus, dass „traditionelle Geschlechter- und Männerbilder […] auf betrieblicher Ebene zu einer Abwertung familienorientierter Männer und zu negativen Sanktionen einer Inanspruchnahme von Elternzeit-Regelungen durch Männer" (2005: 11) führen können. Demgegenüber gehen Pfahl et al. mit Blick auf negative berufliche Konsequenzen einer Elternzeitnahme von Vätern von einem „befristeten Karriereknick" (2014: 8) und somit davon aus, dass negative Auswirkungen für Väter, die mindestens drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, temporär sind. Mareike Bünning konnte zudem zeigen, dass sich auch unabhängig von der Dauer die Elternzeitnahme von Vätern nicht auf deren Löhne auswirkt (vgl. Bünning 2016: 597).

Die dargelegten Wirkungen von ökonomischen Ungleichheiten in Partnerschaften, Geschlechterrolleneinstellungen und Anrufungen aus der Erwerbssphäre auf und in Aushandlungen um die Elternzeitnahme, stehen exemplarisch für weitere soziale Sphären, in denen wirkmächtige Rollenerwartungen geprägt und (re-)produziert werden. Tatsächliche Voraussetzung für Mütter und Väter und deren Aushandlungen um die Elternzeitnahme sind je-

doch nicht Anrufungen aus einzelnen sozialen Sphären, sondern ist letztendlich die Summe aller Rollenerwartungen und naturalisierenden Leitbilder, mit denen sie sich konfrontiert sehen:

> „Die Naturalisierungen von Mutterschaft mitsamt der selbstverständlichen, häufig unhinterfragten Deutungshoheit über Haus- und Sorgearbeit, verweisen nicht nur Mütter in konstitutiver Weise auf ihre Plätze (die ‚gute' Mutter im Vergleich zur ‚Rabenmutter'), sondern bilden häufig den Maßstab, nach dem besagte in-/aktive Väter erzeugt werden." (Neumann 2016: 72).

Neumann stellt damit nicht nur klar, dass naturalisierende Rollenerwartungen in sprachlichen Leitbildern bereits eingelassen sind und über diese sprachlichen Leitbilder reproduziert werden. Vielmehr hebt er mit der Formulierung, dass Naturalisierungen Mütter auf ihre Plätze verweisen, die diesen Naturalisierungen inhärente symbolische Gewalt hervor. Sprache ist auch hier das zentrale Medium symbolischer Macht und Gewalt, da durch sie die Klassifikationen, Bedeutungssetzungen und Sinngebungen performativ erzeugt und bestehende Machtverhältnisse reproduziert werden (vgl. Bourdieu 2005: 70) In Rückgriff auf Bourdieu spezifiziert Sandra Beaufaÿs die Wirkung symbolischer Gewalt im Übergang von Paarbeziehung zur Elternschaft:

> „An diese Überlegungen anschließend lässt sich annehmen, dass statistisch beobachtbare Prozesse von „Re-Traditionalisierung" nach der Familiengründung auf strukturelle Gewalt zurückzuführen sind, die auf einer symbolischen Ebene auch im Paar selbst legitimiert wird und legitimiert werden muss, um als Paar weiterhin existieren zu können. Dies geschieht auf der Basis von Fremd- und Selbstzuschreibungen und letztlich aufgrund verkörperter Dispositionen, denen sich zu entziehen nur jenen gelingt, für die aufgrund der Paarzusammensetzung andere Interpretationen notwendig werden. Symbolische Gewalt liegt somit weniger im Verhältnis der PartnerInnen zueinander als vielmehr in den legitimierenden Logiken. Sie liegt aber nachgeordnet auch im Verhältnis der PartnerInnen zueinander, weil die Beteiligten nicht umhin können, diese Logik anzuerkennen und sich entsprechend zu verhalten." (Beaufaÿs 2016: 130)

Angelegt ist die von Beaufaÿs beschriebene symbolische Gewalt in verkörperten Geschlechterkonstruktionen und tief verankerten Überzeugungen von Akteur*innen (vgl. ebd.: 129), die im Resultat u.a. dazu führen, dass die Elternzeit von Müttern allenfalls in ihrer Dauer Verhandlungsgegenstand ist (vgl. Brandt 2017: 614). Da sie als Gewalt nicht erkannt wird, kann symbolische Gewalt zudem nur auf Menschen wirken, die von ihrem Habitus her für sie empfänglich sind, während andere sie gar nicht bemerken (vgl. Bourdieu 2005: 70). Sichtbar wird dieser Umstand etwa im Verkennen der Wirkmacht tradierter Leitbilder von

Mutter- bzw. Vaterschaft. Oberflächlich betrachtet liegt die Annahme nahe, dass die ungleiche Verteilung der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern dadurch zu lösen sei, dass Mütter lernen müssten mehr Verantwortung abzugeben. Diese Annahme verkennt jedoch fundamental in welcher Qualität sich Mütter in ihrer Entscheidungsfindung symbolischer Gewalt ausgesetzt sehen.[9]

Während der Elternzeit und Rückkehr ins Erwerbsleben

Mit Blick auf die Aufteilung der Elternzeitnahme und damit verbunden für die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf, stellen Aushandlungsprozesse vor der Elternzeitnahme nur eine – wenn auch sicherlich die entscheidende – Phase der Aushandlung dar. So wirken Mechanismen, die die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf beeinflussen können, auch über die Phase der Aushandlung(en) im Vorfeld der Elternzeitnahme hinaus.

Obgleich Untersuchungen immer wieder zu dem Ergebnis gelangen, dass eine Elternzeitnahme von drei und mehr Monaten durch Väter eine stärker egalitäre Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf begünstigt (vgl. hierzu u.a. Pfahl/Reuyß 2009), zeichnen Studien, die den Effekt der Elternzeitnahme von Vätern auf die Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf getrennt betrachten, ein differenzierteres Bild. Demnach reduzieren Väter zwar den Umfang an bezahlter Arbeit auch nach kürzeren Zeiträumen der Elternzeitnahme und verbringen mehr Zeit mit ihren Kindern (vgl. Bünning 2015: 746). Zu einem tatsächlichen Abbau von Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften führen jedoch erst längere Zeiträume der Elternzeitnahme von Vätern bzw. Zeiträume, die Väter alleine mit dem Kind verbringen (vgl. ebd.). Erklärt werden kann dieser Effekt dadurch, dass Väter in Phasen, die sie alleine Elternzeit in Anspruch nehmen, wesentlich stärker ihre täglichen Routinen umstellen müssen (vgl. ebd.). Dabei hat die Veränderung der Aufteilung von Hausarbeit in Partnerschaften einen stärkeren Effekt auf den Erwerbsumfang von Müttern als auf die Veränderung der Aufteilung von Betreuungsaufgaben (vgl. Müller/Samtleben 2022: 145).

Die insbesondere an Männer gestellte Vollzeiterwerbserwartung stellt auch im Zuge der Rückkehr ins Erwerbsleben eine fortgesetzte Reproduktion hegemonialer Männlichkeit dar.

[9] Greifbar werden Wirkmechanismen symbolischer Gewalt etwa auch in Untersuchungen, die sich kritisch der Rolle des Stillens für die Aufteilung der Elternzeitnahme widmen (vgl. u.a. McKay/ Doucet 2010: 308 ff.). Stillen zu können legitimiert häufig die ungleiche Sorgearbeitsverteilung unmittelbar nach der Geburt und schreibt Müttern diskursiv die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit zu (vgl. ebd.).

Der Erwartung einer möglichst kurzen Elternzeit folgt vielerorts die Erwartung einer zumindest vollzeitnahen Rückkehr ins Erwerbsleben. Grundsätzlich gilt mit Blick auf die Rückkehr von Vätern ins Erwerbsleben: Je stärker der betriebliche Regelungsgrad zu väterbezogenen Vereinbarkeitsangeboten ist, „desto geringer sind die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern und desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Teilzeit arbeiten.“ (Bernhardt/Bünning 2017: 66). Des Weiteren führen eine geringe Ausprägung der ‚Ideal Worker Norm‘ und gute Vertretungsmöglichkeiten zu kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern (vgl. ebd.). Flexible Arbeitszeitmodelle scheinen zudem nur dann gehandelte Vaterschaft tatsächlich zu verändern, wenn sie verknüpft sind mit „partnerschaftlich-egalitären Vorstellungen und unterstützt von einer Arbeitskultur, welche der Sorgeverantwortung von Vätern ausdrücklich Rechnung trägt“ (Liebig/Peitz 2018: 151). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob Handlungsstrategien von Vätern traditionelle, d.h. an Männlichkeitskonstruktionen geknüpfte, betriebliche Präsenzformen herausfordern oder eben nicht, und ob im Resultat Familienzeit entsteht oder Zeit-Nischen für Familie (vgl. ebd. Liebig/Peitz 2018: 161)

Auch für Mütter lassen sich unterschiedliche Faktoren identifizieren, die auf den Zeitpunkt der Rückkehr ins Erwerbsleben wirken. So bestimmen Berufe bzw. berufstypische Merkmale und Arbeitsbedingungen in hohem Maße die Dauer von Erwerbsunterbrechungen von Müttern (Stuth et al. 2009: 46). Berufe üben also eine koordinierende Funktion aus und beeinflussen in Bezug auf zu verfolgende Ziele und Werte (ebd.: 13f.). Zu längeren Erwerbsunterbrechungen führen repetitive Arbeit, Vielarbeit sowie physisch und/oder psychisch zermürbende Arbeit (vgl. ebd.) als auch Arbeitszeitmerkmale wie Überstunden (vgl. Hondralis/Buchholz 2017). Ein hohes Einkommen vor der Elternzeitnahme führt bei Müttern hingegen zu einer schnelleren Rückkehr ins Erwerbsleben (vgl. hierzu u.a. Lutz 2016: 31). Zudem führen das Risiko der Entwertung erlangter Abschlüsse und antizipierte Folgen für den Karriereverlauf bei hochgebildeten Müttern zu einer früheren Rückkehr ins Erwerbsleben.

Sowohl während der Elternzeit als auch im Zuge der Rückkehr ins Erwerbsleben wirken also Mechanismen, die eine stärker egalitäre Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf begünstigen oder dieser im Weg stehen können. Zusätzlich dazu bleiben Aushandlungen über die Sorge- und Hausarbeit, die vor der Elternzeitnahme getroffen wurden, ebenfalls wirksam – mit gegebenenfalls langfristigen Folgen. Denn während die Elternzeitnahme in Partnerschaften ausgehandelt wird, werden dies die aus diesen Aushandlungen resultierenden Care-Arrangements häufig nicht mehr.

4. Vorgehen im Zuge der Untersuchung

Um zu einem tiefgreifenderen Verständnis für Mechanismen zu gelangen, die in Prozessen der Entscheidungsfindung zur Wahl der Dauer der Elternzeitnahme wirken können, ist es notwendig die präsentierten Befunde aufzugreifen und Aushandlungen als prozesshaft und über unterschiedliche Ebenen erfolgend zu untersuchen. Eine Möglichkeit, den Einsichten des vorangegangenen Kapitels Rechnung zu tragen und Aushandlungen um die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern nicht nur theoretisch als Prozess zu begreifen, sondern auch als solchen praktisch zu untersuchen, bietet die Verwendung eines qualitativen Forschungsansatzes. So lassen sich durch problemzentrierte qualitative Interviews (vgl. Witzel 2000) Aushandlungsprozesse – hier konkret um die Elternzeitnahme – retrospektiv rekonstruieren. Im Zentrum steht dabei insbesondere die Darstellung der subjektiven Problemsicht der Interviewpartner*innen.

Im Zuge der Konzeption des Vorgehens der Untersuchung wurde ein Interview-Leitfaden entwickelt, der anknüpfend an die Erkenntnisse der Studien „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ und „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“ in drei thematische Bereiche untergliedert ist. Neben Fragen zum Erwerbsleben als Sphäre, die wie im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Grenzen und Möglichkeiten für die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern hervorbringen kann, wurden die Interviewpartner*innen zu Aushandlungen mit ihrer bzw. ihrem Partner*in zur Elternzeitnahme befragt. Aufgegriffen wurde durch diese thematische Struktur die Forderung nach weiterführender Forschung zur Elternzeitnahme, die Aushandlungsprozesse in Partnerschaften genauer erfasst (vgl. Brandt 2017: 616). Komplementär zum problemzentrierten Teil der Interviews wurden unstrukturierte Netzwerkkarten als dritter thematischer Schwerpunkt erhoben (vgl. Hollstein/Pfeffer 2010: 3). Als erzählgenerierendes Instrument (vgl. ebd.) dienten die Netzwerkkarten der Untersuchung der Rolle persönlicher Beziehungsnetzwerke im Kontext der Elternzeitnahme und damit der stärkeren Berücksichtigung struktureller Kontexte, in denen Aushandlungsprozesse um die Elternzeitnahme stattfinden (vgl. Brandt: 2017: 616).

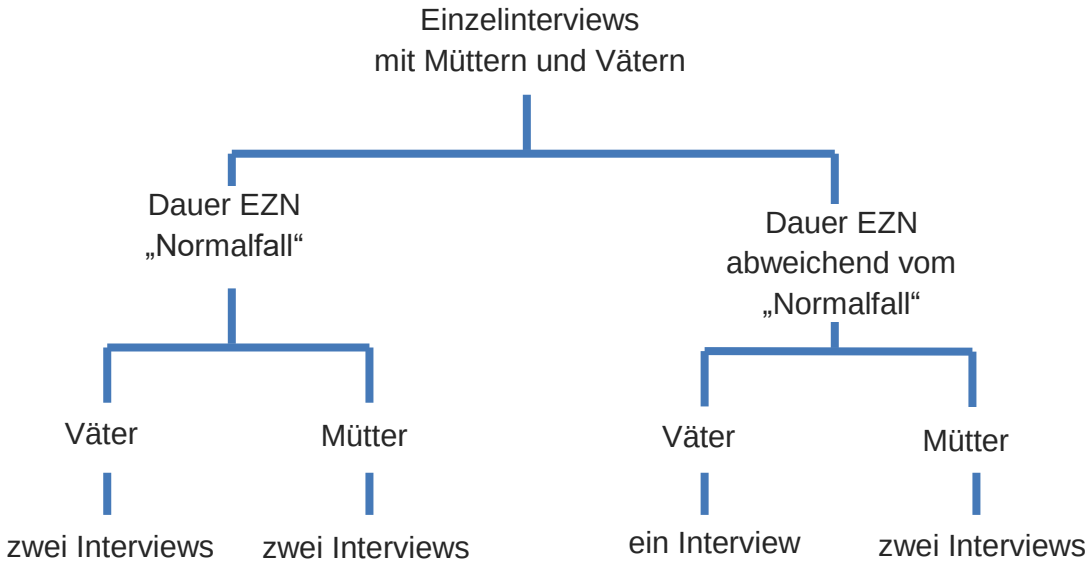
Für die Auswahl der Interviewpartner*innen bieten sich zur Untersuchung von Aushandlungen um die Elternzeitnahme unterschiedliche Möglichkeiten. So können einerseits ausschließlich Mütter *oder* Väter interviewt werden. Insbesondere mit Blick auf die Frage danach, wie sich Aushandlungsprozesse in Partnerschaften gestalten, bringt die ausschließliche Betrachtung der Wahrnehmungen Müttern oder Vätern spezifische Grenzen mit sich: Zwar könnten durch dieses Vorgehen Wahrnehmungen zwischen Vätern oder zwischen

Müttern kontrastiert werden, jedoch würde die einseitige Betrachtung Erkenntnismöglichkeiten zu Aushandlungsprozessen eher begrenzen. Andererseits sind Interviews mit Müttern *und* Vätern in unterschiedlichen Formaten denkbar. Eine Möglichkeit ist die Durchführung von Paarinterviews (vgl. hierzu u.a. Aunkofer et al. 2018), also Gesprächen an denen Partner*innen gemeinsam teilnehmen. Insbesondere mit Blick auf unterschiedliche Wahrnehmungen von Aushandlungsprozessen birgt dieses Format jedoch das Risiko, Machtgefälle, die in Partnerschaften bestehen können, in Interviewsituationen zu reproduzieren (Sind Interview-Partner*innen bereit Widersprüche gegenüber Interviewer*innen zuzulassen? Können in Interview-Situationen dominante Wahrnehmungen herausgefordert werden?). Eine weitere Möglichkeit sich Aushandlungsprozessen über Interviews anzunähern, besteht darin, beide Partner*innen unabhängig voneinander zu interviewen. Zwar werden dadurch Unterschiede in Wahrnehmungen zu Aushandlungen um die Elternzeitnahme eher zugänglich als in Paarinterviews, jedoch stellt sich insbesondere für kleine Samples die Herausforderung, dass vergleichsweise wenige Partnerschaften betrachtet werden. Um trotz eines relativ kleinen Samples Einblicke in ein möglichst breites Spektrum von Aushandlungen um die Elternzeitnahme zu erhalten, wurden im Zuge der Untersuchung, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegt, Interviews mit Müttern und Vätern aus nicht-identischen Partnerschaften geführt.

Insgesamt wurden im Zuge der Untersuchung drei Väter und vier Mütter befragt[10]. Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte nach vorab festgelegten Kriterien, die sich an den Ergebnissen der Studie „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“ orientierten. So wurden in die Untersuchung sowohl Mütter und Väter einbezogen, die sich für die dominante Wahl der Elternzeitdauer entschieden haben (zwölf und mehr Monate bei Müttern, zwei und weniger Monate bei Vätern), als auch Mütter und Väter, die sich gegen diese dominante Wahl der Elternzeitdauer entschieden haben (siehe Abb. 1). Durch diese Auswahl konnten Aushandlungen untersucht werden, die zu unterschiedlichen Ergebnissen bzw. Entscheidungen führten.

[10] Zum Zwecke der wissenschaftlichen Auswertung wurden die Interviews aufgezeichnet, transkribiert und anschließend anonymisiert analysiert.

Abbildung 1: Übersicht geführte Interviews nach Dauer der Elternzeitnahme (EZN)



Um zu gewährleisten, dass die Interviewpartner*innen nicht ausschließlich aus einem homogenen Milieu stammen, wurde bei der Auswahl zudem versucht, weitere Auswahlkriterien (höchster formaler Bildungsabschluss, Stadt/Land) zu berücksichtigen. Zudem wurden unterschiedliche Akquise-Kanäle genutzt, um potenzielle Interviewpartner*innen zu erreichen. Neben Aushängen in Kindertagesstätten im gesamten Bundesland wie auch in Schwangerschaftsberatungsstellen und Kirchengemeinden wurden Kontakte über Mitgliedsverbände und Social-Media-Kanäle des Landesfrauenrats MV e.V. zur Akquise genutzt.

Die Auswertung der erhobenen Interviews erfolgte über zwei methodische Schritte. Zum einen wurde zu jedem Interview ein Fallportrait erstellt, mit Hilfe dessen die Inhalte der Interviews zu einer strukturierten Übersicht aufgearbeitet und die wesentlichen Inhalte und der zeitliche Ablauf von Geschehnissen im Lebensverlauf nachgezeichnet wurden. Zentral für die Fallportraits war u.a. der Einfluss des Berufs bzw. berufstypischer Merkmale auf die Elternzeitnahme, die Erwerbseinbindung (Art und Umfang) vor und nach der Elternzeit, Aushandlungen um die Elternzeitnahme am Arbeitsplatz, Aushandlungen um die Dauer der Elternzeitnahme mit dem bzw. der Partner*in sowie mögliche Veränderungen in der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit im Zeitverlauf. Während die Fallportraits vor allem eine prozessrekonstruierende Einzelfallanalyse darstellen, also auf der Ebene des einzelnen Interviews bleiben, dient die typenbildende qualitative Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2016: 143 ff.) als zweiter Auswertungsschritt der Kontrastierung über Interviews hinweg. Diese Kontrastierung bietet die Möglichkeit, fallvergleichend vertiefende Einblicke in Aushandlungsprozesse um die Elternzeitnahme zu gewinnen. So werden untersuchte Fälle auf der

Grundlage von Gemeinsamkeiten und Unterschieden hinsichtlich ausgewählter Merkmale in prägnante Gruppen unterteilt. Um zu dieser Unterteilung zu gelangen, werden die untersuchten Fälle anhand der generalisierenden Analyse über Fallvergleiche hinsichtlich ihrer Ausprägungen auf Merkmalen beschrieben. Die Erarbeitung der Typen erfolgt dabei über Minimal- und Maximalkontraste. Ziele dieses Vorgehens war es nicht anhand der sieben Interviews eine vollständig ausgearbeitete Typologie zu erstellen, sondern durch die fallvergleichende Kontrastierung zentrale Aspekte für und von Aushandlungen um die Elternzeitnahme herauszuarbeiten. In Anlehnung an die von Herz et al. vorgeschlagene qualitative strukturale Analyse (QSA) (2015) wurden zudem die erhobenen Netzwerkkarten als Merkmal zur Fallkontrastierung in die Analyse einbezogen.

5. Ergebnisdarstellung

Analog zum beschriebenen Vorgehen im Zuge der Untersuchung werden in diesem Abschnitt Ergebnisse der Analyse präsentiert. Für eine nachvollziehbare Darstellung des kontrastierenden Vorgehens im Zuge der Interview-Auswertung werden drei Fallbeispiele[11] vor- und einander gegenübergestellt. Durch die Kontrastierung der drei Fallbeispiele werden Erkenntnisse abgeleitet, die exemplarisch für jene Befunde stehen, die im Zuge der Analyse aller Interviews gewonnen werden konnten. Zu jedem der drei Fallbeispiele wird einleitend ein kurzes Fallportrait präsentiert, in dem wesentliche Eckpunkte der Fälle, wie etwa die Dauer der Elternzeitnahme, benannt und Aushandlungen um die Elternzeitnahme innerhalb der Partnerschaft sowie am Arbeitsplatz, kurz beschrieben werden. Durch die Gegenüberstellung der Fälle werden Orientierungen und Handlungsvoraussetzungen herausgearbeitet, die den Aushandlungen der Interviewpartner*innen um die Elternzeitnahme zugrunde liegen. Abschließend werden zentrale Erkenntnisse zusammengefasst. Ziel dieser Form der Ergebnisaufbereitung ist es, den Mehrwert einer Analyse von Aushandlungen um die Elternzeitnahme als auf unterschiedlichen Ebenen verlaufenden Prozess herauszustellen.

[11] Alle personenbezogenen Angaben wie auch die Namen in den angeführten Fallbeispielen sind anonymisiert, entsprechen also nicht den tatsächlichen Namen der Interviewpartner*innen.

Fallbeispiel Frau Krüger – „Genauso lange wie ich, das war die Bedingung."

Frau Krüger ist zum Zeitpunkt des Interviews 43 Jahre alt. Sie arbeitet als Abteilungsleiterin in einem größeren Unternehmen und lebt mit ihrem Partner und zwei Kindern in einer größeren Stadt in Mecklenburg-Vorpommern. Sie und ihr Partner haben nach der Geburt des ersten Kindes jeweils vier Monate Elternzeit in Anspruch genommen. Nach der Geburt des zweiten Kindes hat Frau Krüger sechs Monate Elternzeit in Anspruch genommen, ihr Partner keine.

Über den Abgleich mit Paaren in ihrer Umgebung entwickelt Frau Krüger eine klare Vorstellung zur Gestaltung der Elternzeitnahme in ihrer Partnerschaft. So beobachtet sie in mehreren Partnerschaften in ihrem Umfeld nach der Geburt von Kindern eine Veränderung gelebter Rollenverständnisse hin zur „klassischen" Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit und möchte eine solche Veränderung in ihrer eigenen Partnerschaft und für sich selbst vermeiden. Aus diesem Wunsch heraus formuliert sie ihrem Partner gegenüber vor der Geburt des ersten Kindes die Bedingung, dass er genauso lange Elternzeit in Anspruch nimmt, wie sie (vgl. Interview Frau Krüger, S. 11). Obgleich Frau Krüger sich auch bei der zweiten Elternzeitnahme eine identische Aufteilung der Dauer zwischen ihrem Partner und ihr wünscht, stehen ihr veränderte Rahmenbedingungen im Weg. Den zentralen Grund dafür, dass sie und ihr Partner die Elternzeitnahme beim zweiten Kind nicht egalitär aufteilen, sieht Frau Krüger darin, dass ihr Partner sich bei der Geburt des zweiten Kindes im Aufbau einer Selbstständigkeit befand. Grundlegend empfindet sie die Aushandlungen um die Dauer der Elternzeitnahme insbesondere in Form von Gesprächen darüber, wessen Aufgaben am Arbeitsplatz wichtiger sind, als „schwierig".

Gegenüber ihrem unmittelbar Vorgesetztem artikuliert Frau Krüger klar ihre Entscheidung zur Dauer der Elternzeitnahme: „Ich bin hingegangen und habe gesagt, ich werd so und so lange wegbleiben dann war der Punkt gesetzt." (ebd., S. 6). Sowohl mit ihrer Wahl der Dauer der Elternzeitnahme als auch mit ihrer vollzeitnahen Rückkehr ins Erwerbsleben weicht Frau Krüger von den meisten Müttern unter ihren Kolleginnen ab, die dominant zwölf Elternzeit in Anspruch nehmen und in Teilzeit ins Erwerbsleben zurückkehren.

Frau Krügers Aushandlungen um die Elternzeitnahme sind geprägt von einer Ambivalenz. So entwickelt sie durch den Abgleich mit ihrem Umfeld eine klare Vorstellung darüber, wie sie die Elternzeitnahme und die Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit in ihrer Partnerschaft gestalten möchte:

> „Ich bin davon ziemlich überzeugt, wenn man nicht von Anfang an anfängt diese Verantwortung zu teilen, die Aufgaben zu teilen, dann bleibt es immer am Ende mehr bei der Frau hängen. Und es gab damals keinen finanziellen Grund, also er hat zu dem Zeitpunkt weniger Geld verdient, es gab für mich keinen Grund, warum ich jetzt acht Monate und er gar nicht da irgendwie-. Gut, ich war jetzt aber auch wahrscheinlich im Verhältnis zu meinem Freundeskreis eher diejenige- die hatten alle schon das zweite Kind, da hab ich das erste gekriegt, hatte also schon so‘n Einblick, was da passiern wird, wie sich das ‘n bisschen verschieben wird und daraus war die Motivation zu sagen, ne, wir wollten beide Kinder, wir ham uns dazu bewusst entschieden also machen wir das auch beide zusammen“ (Interview Frau Krüger, S. 12).

Wie diese Interviewsequenz zeigt, ist sich Frau Krüger darüber bewusst, dass beim Übergang zur Elternschaft Mechanismen greifen können, die spezifische Care-Arrangements in Partnerschaften über die Elternzeitnahme hinaus festschreiben. Um eine Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit entlang einer „klassischen“ Rollenverteilung in ihrer Partnerschaft zu vermeiden, hinterfragt sie in Aushandlungen mit ihrem Partner Prämissen der Wahl der Dauer der Elternzeitnahme:

> „Na, das was man damit ja eigentlich sagt, wenn ähm- jedenfalls ist es aus meiner Sicht so, na du kannst ja zehn Monate zu Hause bleiben, ich kann das ja nicht. Das ist ja das Hauptargument aus meiner Sicht von Männern. Weil sie immer denken, sie sind unabkömmlich in ihrem Job und nehmen das total ernst und das ähm das hat ich vielleicht nicht unbedingt, dadurch, dass ich vorher gerade entsprechend Aufgaben übertragen gekriegt hab. Ähm und ich finde ‘n Gespräch mit seinem Partner darüber zu führen, wer die wichtigeren Aufgaben hat, ich glaube es ist auch so‘n persönliches Empfinden irgendwie von jedem, jeder hat natürlich die wichtigsten Aufgaben, ‘n bisschen schwierig“ (Interview Frau Krüger, S. 12).

Durch dieses Hinterfragen schafft Frau Krüger nach der Geburt ihres ersten Kindes Bedingungen, die es ihr ermöglichen die Elternzeitnahme in ihrer Partnerschaft egalitär zu teilen. Diesen Wunsch hat Frau Krüger auch für die zweite Elternzeit. Da ihr Partner zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr angestellt beschäftigt ist, sondern eine Selbstständigkeit aufbaut, gelingt es ihr beim zweiten Kind nicht, entlang dieses Wunsches zu handeln. Die Aushandlungen, die zu dieser Entscheidung führen, beschreibt Frau Krüger für sich als auch für ihren Partner als herausfordernd:

> „Also gerade beim zweiten Kind ham wir relativ lange geguckt welche Modelle es gibt. Es gab ja dann schon ‘n bisschen mehr und ham geguckt, was das ist und ham das auch mal durchdiskutiert und ham mal diskutiert und dann wieder auseinandergegangen, drüber nachgedacht, dann nochmal darüber gesprochen, ähm, und auch einiges hinterfragt an Argumenten, die der andere gebracht hat. Also es war schon ‘n bisschen ‘n Prozess“ (Interview Frau Krüger, S. 12).

Obgleich sie Aushandlungen bisweilen als herausfordernd wahrnimmt und diese nicht immer zu dem Ergebnis führen, dass sich Frau Krüger wünscht, erlebt sie sich dennoch als handlungsmächtig und betont, dass sie und ihr Partner kontinuierlich bemüht sind, Haus- und Sorgearbeit möglichst egalitär aufzuteilen. Die Ambivalenz, die für Frau Krüger in Aushandlungen um die Elternzeitnahme entsteht, resultiert somit nicht aus der Differenz von Wunsch und tatsächlichem Ergebnis, sondern aus der externen Verunsicherung zu ihren Orientierungen gegenüber Haus- und Sorgearbeit. So formuliert Frau Krüger über das gesamte Interview hinweg immer wieder die Befürchtung aufgrund ihrer Werthaltungen gegenüber der und ihrer Vorstellungen zur Elternzeitnahme und der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit als „Rabenmutter“ wahrgenommen zu werden. Diese Befürchtung bleibt insofern abstrakt, als dass Frau Krüger diese Anrufung keiner sozialen Sphäre zuordnen kann. Weder hat sie den Eindruck, dass sie sich diesem Vorwurf in ihrer Partnerschaft, ihrem persönlichen Umfeld, ihrer Herkunftsfamilie bzw. der Herkunftsfamilie ihres Partners ausgesetzt sieht, noch hat sie den Eindruck, dass sie am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Werthaltungen und Handlungen implizit oder explizit als „Rabenmutter“ adressiert wird. Zum Ausdruck kommt in dieser Ambivalenz zwischen Selbstbewusstsein und Unsicherheit die im vorangegangenen Abschnitt beschriebene Wirkmacht symbolischer Gewalt beim Übergang zur Elternschaft. In Frau Krügers Empfänglichkeit für abstrakte Anrufungen kommen inkorporierte, d.h. eingeschriebene, Deutungsmuster zu „Normal“-Vorstellungen über Mutterschaft und Erwartungen, die an Mütter gestellt werden, zum Vorschein. Im Alltag wird sie etwa dann an ihr Abweichen erinnert, wenn sie ihre Kinder spät aus der KiTa abholt oder der Großteil ihrer Kolleginnen deutlich länger als sie Elternzeit in Anspruch nimmt und in reduziertem Umfang ins Erwerbsleben zurückkehrt. Die Wirkmacht symbolischer Gewalt besteht hier genau darin, dass es keines Explizierens der Anrufung bzw. des Vorwurfs bedarf.

Dabei sind Mütter und Väter keineswegs gleichermaßen von dieser symbolischen Gewalt betroffen. Denn für Mütter steht ein Abweichen vom Rollenmodell des ‚Female Caregivers‘ stets und ausschließlich für ein Weniger dessen, was erwartet entlang klassicher Rollenverständnisse erwartet wird. Demgegenüber stellt für Väter ein Abweichen vom Rollenmodell des ‚Male Breadwinners‘ zwar auch ein defizitäres Weniger dar, aber Väter, die Care-Arbeit leisten, werden dafür dennoch auch anerkannt. Sichtbar wird dieser Umstand, wenn man

die Anrufungen von Müttern und Vätern vergleicht, die von der dominanten Wahl der Dauer der Elternzeitnahme abweichen. So sieht sich Herr Voß ähnlich wie Frau Krüger auch Anrufungen ausgesetzt:

> „Da sind wir wieder bei den Kollegen, die Kinder haben, die sagen, tolle Zeit, genieß sie, die geht so schnell vorbei und junge Kollegen, die so, ach ja is ein Jahr weg, ne, schönen Urlaub, ne, ähm, wo ich dann auch sag: ihr kriegt auch Kinder, dann reden wir nochmal, ob ‘n Kleinkind Urlaub ist. Ne, das weiß man immer erst dann, wenn man das selber hat“ (Interview Herr Voß, S. 8).

Fallbeispiel Herr Voß – „Das habe ich aber damals nicht gewusst, ne.“

Herr Voß ist zum Zeitpunkt des Interviews 44 Jahre alt. Er arbeitet als Beamter in einer Landesbehörde und lebt seiner Partnerin und zwei Kindern in einer mittel-großen Stadt in Mecklenburg-Vorpommern. Nach der Geburt des ersten Kindes nimmt seine Partnerin zwölf Monate Elternzeit in Anspruch und Herr Voß keine. Diese Aufteilung verändert sich nach der Geburt des zweiten Kindes komplett: Herr Voß nimmt zehn Monate Elternzeit in Anspruch, seine Partnerin zwei Monate.

Für die Veränderung der Aufteilung der ersten und der zweiten Elternzeit führt Herr Voß unterschiedliche Gründe an. Während seine Partnerin vor der ersten Elternzeit als Ärztin angestellt beschäftigt war, ist sie zum Zeitpunkt der Geburt des zweiten Kindes niedergelassene Ärztin und möchte zeitnah in ihre eigene Praxis zurückkehren. Zudem haben sich die Einkommensverhältnisse innerhalb der Partnerschaft verändert. Während Herr Voß während der ersten Elternzeit höhere Einkommenseinbußen als seine Partnerin hätte hinnehmen müssen, ist ihr Einkommen zum Zeitpunkt der Geburt des zweiten Kindes höher als das von Herr Voß. Die Aushandlung vor der ersten Elternzeit ist zudem geprägt von unausgesprochenen Selbstverständlichkeiten zum Rollenverständnis innerhalb der Partnerschaft: „Ich habe das akzeptiert. Das war für mich okay. Das ist so, ne? Mutter bleibt zu Haus‘“ (Interview Herr Voß, Seite 11). Erst nach der Geburt des ersten Kindes und während der Elternzeit seiner Partnerin entwickelt Herr Voß den Wunsch mehr Zeit mit seiner Familie zu verbringen und eine stärkere Bindung zu seinem Kind aufzubauen, was zur handlungsleitenden Prämisse für die Aufteilung der zweiten Elternzeit wird.

Begünstigt wird Herr Voß‘ Entscheidung beim zweiten Kind überhaupt und mehr Elternzeit als seine Partnerin in Anspruch zu nehmen durch einen Wandel in der Unternehmenskultur in der Institution in der Herr Voß tätig ist. So beobachtet er eine zunehmend größere Akzeptanz für die Elternzeitnahme von Vätern seit der Einführung des BEEG. Ausdruck dieses Wandels in der Unternehmenskultur ist auch, dass Herr Voß durch die Gleichstellungsbeauftragte der Institution, in der er tätig ist, eine Beratung zu unterschiedlichen Elternzeit-Modellen erhält. Diese Beratung bestärkt ihn in seinem Wunsch, beim zweiten Kind eine längere Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Um nachhaltig mehr Zeit für seine Familie zu haben, kehrt Herr Voß in einem anderen Tätigkeitsfeld in die Behörde zurück und nimmt Gehaltseinbußen in Kauf.

In Kontrast zu Frau Krüger erlebt Herr Voß sein Abweichen vom dominanten Modell der Elternzeitnahme als Gleichzeitigkeit von Anrufungen und Anerkennung. Zwar wird ihm in der Bewertung der Elternzeit als „bezahltem Urlaub“ die Leistung seiner Care-Arbeit teilweise von Kollegen in Frage gestellt. Zeitgleich erfährt Herr Voß jedoch insbesondere durch Kolleginnen und Mütter, mit denen er gemeinsam an Kursen teilnimmt, Anerkennung und positive Bestärkung für seine Entscheidung zehn Monate Elternzeit in Anspruch genommen zu haben. Diese Entscheidung resultiert aus unterschiedlichen Faktoren. Einerseits führt Herr Voß mit der Veränderung in der Einkommenszusammensetzung im Haushalt und der veränderten Beschäftigungsart seiner Partnerin pragmatische Gründe für die Aufteilung der Elternzeit nach der Geburt des zweiten Kindes an. Parallel entwickelt sich überhaupt erst nach der Geburt des ersten Kindes bei Herr Voß der Wunsch danach, mehr Zeit mit seiner Familie zu verbringen und eine stärkere Bindung zu seinen Kindern zu haben:

> „Joahr, im Nachgang kann man äh das ist mir dabei nicht bewusst geworden, muss ich ganz ehrlich sagen. Ich habe das akzeptiert. Das war für mich okay. Das ist so, ne? Mutter bleibt zu Haus. Aber das ist mir natürlich bei der zweiten Elternzeit dann bewusst geworden, was ich eigentlich bei der ersten verpasst habe. Das habe ich aber damals nicht gewusst, ne“ (Interview Herr Voß, S.10).

Über die Erfahrung, nach der Geburt des ersten Kindes etwas verpasst zu haben, öffnet sich Herr Voß vor der Geburt des zweiten Kindes für eine Veränderung in der Aufteilung der Elternzeitnahme und in der Folge auch für eine Veränderung der Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit in seiner Partnerschaft. Den Weg hin zu dieser Veränderung ebnen ihm Aushandlungen mit seiner Partnerin sowie die Beratung zu unterschiedlichen Elternzeit-Modellen am Arbeitsplatz. Erst durch diese Aushandlungen werden Selbstverständnisse

aufgebrochen, in denen sich Herr Voß vor der Geburt des ersten Kindes bewegt hat. Der Umstand, dass seine Partnerin und er es sich leisten können, bei Herr Voß‘ Rückkehr ins Erwerbsleben auf Teile seines Einkommens zugunsten der Familie zu verzichten, verweist indes auf eine relativ privilegierte Position, aus der heraus Herr Voß und seine Partnerin Aushandlungen führen können.

Wenn und insofern diese Handlungsvoraussetzungen (unbefristete Tätigkeit, finanzielle Absicherung etc.) nicht gegeben sind, verändern sich auch die Vorzeichen unter denen Aushandlungen geführt werden bzw. es stellen sich andere Fragen, wie das Beispiel Frau Weber zeigt.

Fallbeispiel Frau Weber – „Da hat er schon drüber nachgedacht, aber nachdenken und tun sind zwei Paar Schuhe.“

Frau Weber ist zum Zeitpunkt des Interviews 37 Jahre alt. Sie und ihr Partner leben in getrennten Haushalten in einer Kleinstadt in Mecklenburg-Vorpommern. Die beiden gemeinsamen Kinder leben im Haushalt von Frau Weber. Sowohl beim ersten als auch beim zweiten gemeinsamen Kind nimmt Frau Weber zwölf Monate Elternzeit in Anspruch und bleibt anschließend mit den Kindern zu Hause, ihr Partner nimmt jeweils keine Elternzeit in Anspruch.

Frau Weber wächst in Mecklenburg-Vorpommern auf und bekommt vor der Einführung des BEEG Mitte der Nullerjahre in den alten Bundesländern mit ihrem Partner ein Kind. Mit ihrer Tochter aus dieser Partnerschaft bleibt Frau Weber insgesamt drei Jahre zu Hause und kehrt anschließend ins Erwerbsleben zurück. Nach der Trennung vom Vater ihrer ersten Tochter zieht Frau Weber ohne ihre Tochter und mit einem neuen Partner nach Mecklenburg-Vorpommern zurück, um in der Nähe ihrer Eltern zu leben. Kurz nach ihrer Rückkehr nach Mecklenburg-Vorpommern wird Frau Weber schwanger. Nachdem sie mit ihrem Sohn zwölf Monate in Elternzeit verbringt, wird sie erneut schwanger. Nach der Geburt des zweiten gemeinsamen Kindes trennt sich Frau Weber temporär von ihrem Partner und zieht mit den beiden Kindern in eine eigene Wohnung. Ein zentraler Grund, der zu dieser zeitweisen Trennung führt, ist Frau Webers Unzufriedenheit mit der Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit innerhalb der Partnerschaft. Über den Abstand der getrennten Haushalte nähern sich Frau Weber und ihr Partner wieder an und sie nimmt wahr, dass er sich mittlerweile mehr in die Haus- und Sorgearbeit einbringt.

Nach ihrem Umzug nach Mecklenburg-Vorpommern sind Frau Weber und ihr Partner bei einem Unternehmen in der Logistikbranche angestellt und üben dieselbe Tätigkeit aus. Kurz nachdem Frau Weber in den Mutterschutz geht, läuft ihr befristeter Vertrag bei diesem Unternehmen aus und sie kehrt nicht in diese Tätigkeit zurück, da sie für ihre Kinder sorgen möchte und die Arbeitszeiten des Unternehmens mit Familie nicht vereinbar sind. Zum Zeitpunkt des Interviews besucht Frau Webers Sohn eine KiTa und sie plant eine Rückkehr ins Erwerbsleben, sobald auch ihre Tochter eine KiTa besucht.

Sowohl Frau Webers finanzielle als auch ihre Erwerbssituation sind zeitlich überdauernd prekär. Insbesondere dadurch, dass die Tätigkeiten von Frau Weber und ihrem Partner vor der ersten Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern identisch sind, spielen ökonomische Gründe für die Aufteilung der Elternzeitnahme nur insofern eine Rolle, als dass sie und ihr Partner auf keines der beiden Einkommen verzichten wollen. Zudem beschreibt Frau Weber sich und ihren Partner über nahezu identische Eigenschaften: „Er is‘n Arbeitstier. Er muss raus genauso wie ich eigentlich, äh, in die weite Welt, arbeiten gehen“ (Interview Frau Weber, S. 8), was ebenfalls zumindest die Frage nach einer egalitären Aufteilung der Elternzeitnahme mit sich bringen könnte. Dennoch nimmt Frau Weber bei beiden Kindern alleine Elternzeit in Anspruch, leistet den überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit und kehrt auch über die Elternzeit hinaus nicht unmittelbar ins Erwerbsleben zurück. Sowohl die Aufteilung der Elternzeit als auch die Verantwortung für die Haus- und Sorgearbeit in ihrer Partnerschaft erklärt Frau Weber über ihre Rolle als Mutter:

> „Ja Mama halt, ne. So sind die Mamas halt, ne. Die Mamas denk ich, äh, die könn‘ sich da so ‘n bisschen, ähm, wie soll ich das sagen? So ‘n bisschen ich sag mal mehr umstellen als die Männer, ne, so von heut auf morgen. Zumindestens mal meinem Mann gegenüber“ (Interview Frau Weber, S. 8).

Die Übernahme des überwiegenden Anteils der Haus- und Sorgearbeit und die Art und Weise, in der sie dies tut, richtet Frau Weber explizit am Wohl ihrer Kinder aus. Dem naturalisierten Verständnis der Mutterrolle stehen defizitäre Beschreibungen ihres Partners gegenüber: „So Haushalt zu Hause mit Kindern das wär nichts für ihn gewesen, er wär untergegangen, definitiv“ (ebd.). Diese Einschätzung ist eine zentrale Prämisse für und in Frau Webers Aushandlungen um die Elternzeitnahme mit ihrem Partner. Anders als in den Partnerschaften von Frau Krüger und Herr Voß führen die Aushandlungen von Frau Weber und ihrem Partner nicht dazu, dass vermeintliche Selbstverständlichkeiten herausgefordert wer-

den. Dennoch handelt es sich auch hierbei um eine Form der Aushandlung, hier konkret eine Aushandlung, die auf der kontinuierlichen Reproduktion ‚klassischer' Rollenmodelle im Beziehungsverlauf basiert. Dass diese Form der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit mitnichten Frau Webers Wünschen entspricht, wird darin deutlich, dass sich nach der Geburt des zweiten Kindes in der Partnerschaft ein Konflikt um die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit entwickelt. Erst durch Frau Webers Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt und die Sorge in getrennten Haushalten führt mit Blick auf die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit zu langsamen Veränderungen. Präsent ist das Motiv dieses Konflikts auch in der Phase der Planung der ersten Elternzeit in der Partnerschaft. So ist es Frau Weber, die sich institutionell beraten lässt und ihrem Partner Informationen zur Elternzeitnahme gibt. Frau Webers Partner kommt ihr in dieser Aushandlung aber letztlich kaum entgegen, wenn es um seine eigene Elternzeitnahme geht: „Da hat er schon drüber nachgedacht, aber nachdenken und tun sind zwei Paar Schuhe" (ebd.).

Gerade das Fallbeispiel Frau Weber zeigt ebenfalls, wie wichtig persönliche Beziehungsnetzwerke für Aushandlungen in Partnerschaften sein können. Zwar haben fast alle Interviewpartner*innen nur wenige Personen bzw. Institutionen benannt, mit denen sie über ihre geplante Elternzeit gesprochen haben, was grundlegend dafür spricht, dass es sich bei der Elternzeitnahme um ein ‚privates' Thema handelt. Jedoch wird diese Konstellation insbesondere dann problematisch, wenn Aushandlungen gewissermaßen nach außen, d.h. gegenüber Personen außerhalb der Partnerschaft abgeschirmt bleiben. Über ihre geplante Elternzeit hat Frau Weber mit einer Institution, ihrem Partner und einer Bekannten gesprochen. Insbesondere durch den Umzug mit ihrem Partner fallen in Frau Webers Umfeld potenzielle Ansprechpartner*innen weg und zwischen Erwerbsarbeit, Haus- und Sorgearbeit und Partnerschaft bleibt wenig Zeit und Möglichkeit, um neue Beziehungen aufzubauen. Insbesondere für Frauen und Mütter birgt ein kleines und/oder homogenes Netzwerk in Konstellationen wie jener von Frau Weber das Risiko, dass in Partnerschaften bestehende Ungleichheiten reproduziert werden. Persönliche Beziehungsnetzwerke können unter diesen Vorzeichen nur begrenzt als Unterstützungsstruktur oder Informationsnetzwerke fungieren. Demgegenüber zeigt etwa das Fallbeispiel Frau Krüger, wie das persönliche Umfeld – wenn auch in Form negativer Abgleiche (im Sinne von ‚Was möchte ich vermeiden?') – dazu beitragen kann, Vorstellungen und Wünsche hinsichtlich der eigenen Elternrolle zu entwickeln.

Mit Blick auf die eingangs aufgeworfene Frage danach, welche Rolle Aushandlungen im Kontext der Elternzeitnahme spielen, zeigen die präsentierten Ergebnisse, dass Aushandlungen in Partnerschaften grundsätzlich entscheidend für die Wahl der Dauer der Eltern-

zeitnahme von Müttern und Vätern sind. Dabei blicken Mütter und Väter nicht bloß individuell verschieden auf die Elternzeitnahme, sondern sie tun dies in Rückgriff auf sozial konstruierte Orientierungen gegenüber der Elternzeitnahme, Geschlechterrollen und Familienbildern. Diese Orientierungen sind Gegenstand von Aushandlungen, die - wie die drei Fallbeispiele zeigen - in Partnerschaften in unterschiedlicher Art und Weise geführt werden. Falls und insofern Partner*innen lebensweltliche Sinnbezüge zur Elternzeitnahme nicht entlang der gleichen Orientierungen etablieren, können Aushandlungen um die Elternzeitnahme konflikthaft werden. Ob und inwiefern diese Irritation zur Etablierung veränderter Sinnbezüge führen und damit Selbstverständlichkeiten irritieren oder reproduzieren, hängt nicht zuletzt von strukturellen Voraussetzungen, wie etwa der ökonomischen Ausstattung, ab. Was die drei Fallbeispiele zudem zeigen, ist, dass es für zukünftige Forschung ein vielversprechender Ansatz ist, die Elternzeitnahme als Prozess zu verstehen und zu untersuchen. Wichtig ist dabei, dass für die Aushandlungen um die Elternzeitnahme bereits diejenigen Aushandlungen eine Rolle spielen, die sich *vor* der Familiengründung in der Partnerschaft vollzogen haben, sowie dass sich die Aushandlungen um die Elternzeitnahme wiederum auf die Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf auswirken.

6. Einordnung

Gegenstand dieser Untersuchung war es, ergänzend zu den Ergebnissen der Studien „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ und „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“ vertiefende Erkenntnisse zu Mechanismen zu gewinnen, die im Zuge der Wahl der Dauer der Elternzeitnahme wirken. Hierfür wurde zunächst ein Überblick zur Ist-Situation der Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern und bundesweit präsentiert. Anschließend wurden analytische Zugänge und zentrale Befunde zu Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme vorgestellt und damit einhergehend ein Überblick zu Handlungsvoraussetzungen in und für Aushandlungen um die Elternzeitnahme gegeben und entlang dieser Erkenntnisse das Vorgehen im Zuge der Untersuchung abgeleitet.

Aus den theoretisch sowie empirisch gewonnenen Erkenntnissen des vorliegenden Berichts lassen sich mit Blick auf die Elternzeitnahme als zentraler Stellschraube für die Sorgearbeitsverteilung im weiteren Beziehungsverlauf Implikationen für und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen ableiten. Ein erster solcher Teilbereich ist der Bereich der

politischen Regulation. So kann die Einführung gebundener Zeiträume[12], die jedes Elternteil alleine mit dem Kind verbringt, zu einer Erhöhung der Väterbeteiligung an der Elternzeit führen.[13] Vätern wird durch diese Regelung die Möglichkeit geboten, eine intensivere Bindung zum Kind aufzubauen. Zudem helfen gerade Zeiträume, die Väter alleine mit dem Kind verbringen, dabei, neue Routinen zu etablieren und sich dadurch nachhaltig an Haus- und Sorgearbeit zu beteiligen. Neben Effekten auf die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im weiteren Beziehungsverlauf begünstigen gebundene Zeiträume der Elternzeitnahme auch eine frühere Rückkehr von Müttern ins Erwerbsleben. Vor diesem Hintergrund sollte auch in Deutschland ergänzend zu bestehenden gesetzlichen Regelungen die Einführung gebundener Zeiträume, die jedes Elternteil alleine mit dem Kind verbringt, diskutiert werden.

Das Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz wird als wichtiger Schritt zur Überwindung des männlichen Ernährermodells in Deutschland gewertet (vgl. u.a. Oschmiansky et al. 2020), jedoch ist es nur eines unter vielen familien- und sozialpolitischen Instrumenten. Andere Instrumente, insbesondere auch des Steuerrechts, reproduzieren jedoch nach wie vor das männliche Ernährermodell. Zu diesen zählen neben dem Ehegattensplitting u.a. die Konstruktion der „Bedarfsgemeinschaft“ im SGB II, bestehende Mini-Job-Regelungen sowie die beitragsfreie Mitversicherung von nicht-erwerbstätigen Ehepartner*innen in der Kranken- und Pflegeversicherung (vgl. ebd.). Für eine konsistente Familien- und Sozialpolitik und die nachhaltige Loslösung der sozialen Absicherung von Frauen und Mütter von der Institution Ehe müssten daher auch in den genannten Bereichen Anpassungen vorgenommen werden.

Gerade in einem Verständnis, dass die Elternzeitnahme als eingebettet in die (Erwerbs-)Biografien von Müttern und Vätern begreift, wird deutlich, wie relevant der Abbau horizontaler und vertikaler Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt sowie des immer noch existierenden ‚Gender Pay Gaps‘ ist. Wie wir zeigen konnten, schreiben sich Ungleichheiten, die bereits vor der Elternzeitnahme in Partnerschaften bestehen, in Aushandlungen um die Elternzeitnahme und damit verbunden im weiteren Erwerbsverlauf von Müttern und Väter fort. Ein weiterer gesellschaftlicher Teilbereich, für den Implikationen für die Elternzeitnahme und eine stärker egalitäre Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit in Partnerschaften

[12] Obgleich die Partnermonate im deutschen Elternzeitmodell häufig als „Vätermonate“ verhandelt werden, handelt es sich hierbei nicht um einen Zeitraum, der an ein Elternteil gebunden ist.

[13] Die Einführung von sogenannter gebundener Zeiträume, die jedes Elternteil alleine mit dem Kind verbringen muss, um die Maximaldauer der Elternzeitnahme für Paare auszuschöpfen, führte etwa in Schweden zu einer Erhöhung der Väterbeteiligung (vgl. für Schweden: Persson/Kolk 2019: 2).

abgeleitet werden können, ist daher die Erwerbssphäre. Grundsätzlich bieten Wünsche, die jüngere Generationen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in die Arbeitswelt tragen, die Möglichkeit, Aspekte wie die ‚Ideal Worker Norm', entlang derer hegemoniale Männlichkeit in der Erwerbssphäre reproduziert wird, zu hinterfragen. Einen Beitrag hierzu kann neben dem Etablieren positiver Rollenmodelle das Schaffen bzw. der Ausbau väterbezogener Vereinbarkeitsangebote leisten. Gerade der Umstand, dass bundesweit (vgl. Büning et al. 2020: 5; Samtleben et al. 2019: 610 f.) als auch in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2021: 32) Väter betriebliche Gründe als einen zentralen Ursachenkomplex für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit sehen, signalisiert Bedarf für ein Umdenken. Ein erster Schritt in diese Richtung kann das gezielte zur Verfügung stellen von Informationen zur Elternzeitnahme und zu positiven Effekten der Elternzeitnahme von Vätern für Unternehmen sein (vgl. hierzu Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2020). Konkret zeigt zudem etwa das Fallbeispiel Herr Voß, dass niedrigschwellige Beratungsangebote am Arbeitsplatz ein praktischer Ansatz für Veränderungen sein können. Sowohl am Arbeitsplatz als auch darüber hinaus sollten in Beratungssituationen Unsicherheiten von Frauen und Männern beim Übergang zur Elternschaft ebenso wie ihre Wünsche und Orientierungen thematisiert werden. Entscheidend ist hierfür nicht zuletzt die Frage, wie Eltern für und in Beratungssituationen angesprochen werden. Werden sie in Geschlechterrollen als ‚Vater' oder ‚Mutter' adressiert, so kann dies Erwartungen an ihre Rollen sprachlich vorstrukturieren. Demgegenüber strukturiert die Ansprache von ‚Eltern' geschlechtsbezogene Rollenmodelle sprachlich weniger vor und kann dadurch dabei helfen Rollenstereotype abzubauen.

Abseits von Implikationen, die sich auf strukturelle Voraussetzungen beziehen, die in bzw. durch Institutionen geschaffen werden können, kann jede einzelne Person zu Veränderungen beitragen. So zeigen die gewonnenen Einsichten zur Rolle persönlicher Beziehungsnetzwerke im Kontext der Entscheidungsfindung für die Dauer der Elternzeitnahme, dass auch hier Privates politisch ist. Der Einwand, dass es beim Übergang zur Elternschaft nicht noch weiterer (Be-)Wertungen von Orientierungen und Werthaltungen werdender Eltern bedarf, mag insbesondere vor dem Hintergrund der im Theorieteil beschriebenen Anrufungen für sich genommen richtig sein. Wenn und insofern wir die Elternzeitnahme als zentrale Stellschraube für die Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit im Beziehungsverlauf betrachten, ist diese Stelle (erwerbs-)biografisch jedoch so relevant, dass scheinbare ‚Normalitäten' nicht unhinterfragt bleiben können. Vielmehr gibt es Anlass dazu, das eigene Handeln zu reflektieren: Welchen Beitrag leiste ich in Aushandlungen um die Elternzeitnahme im Freund*innen- und Bekanntenkreis? Begegne ich Freund*innen, Bekannten und Familien-

angehörigen in solchen Gesprächen auf Augenhöhe und höre ich ihre Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen? Dieses Vorgehen kann dazu beitragen, werdenden Eltern in den eigenen Beziehungsnetzwerken zu signalisieren, dass sie gesehen werden, und es eröffnet Möglichkeiten mit ihnen darüber ins Gespräch zu kommen, wie sie sich ihr Familienleben vorstellen und welche Optionen es gibt, ihre Vorstellungen in die Tat umzusetzen.

Literaturverzeichnis

Allen, Sarah M./Hawkins, Alan J. (1999): Maternal gatekeeping: mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. Journal of Marriage and the Familiy 61, 199–212.

Aunkofer, Stefanie/Meuser, Michael/Neumann, Benjamin (2018): Couples and Companies Negotiating Fathers' Participation in Parental Leave in Germany. Revista Española de Sociología, 27 (3), 65–81.

Baumgarten, Diana/Maihofer, Andrea/Wehner, Nina (2022): Kinderwunsch, Familie und Beruf. In: Schierbaum, Anja/Ecarius, Jutta (Hrsg.): Handbuch Familie. Band II: Erziehung, Bildung und pädagogische Arbeitsfelder. 2.Auflage. Wiesbaden: Springer VS, 23–40.

Beaufaÿs, Sandra (2016): Liebe zum Schicksal? Symbolische Gewalt im Übergang von der Paarbeziehung zur Elternschaft. GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 8(2), 117–134.

Bernhardt, Janine/Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: Zeitschrift für Familienforschung, 29(1), 49–71.

Bourdieu, Pierre (2005). Die männliche Herrschaft. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Brandt, Gesche (2017): Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69, 593–622.

Brüdgam, Wenke (2017): Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern. Landesfrauenrat M-V: Rostock.

Bünning, Mareike (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?, KZfSS - Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 68(4), 597–618.

Bünning, Mareike (2015): What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. European Sociological Review, 31(6), 738–748.

Bünning, Mareike/Fulda, Barbara/Hipp, Lena (2020): Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit. WSI Policy Brief, Nr. 006, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Döge, Peter/Behnke, Cornelia/Kassner, Karsten/Reuyss, Stefan (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene; Pilotstudie. (IAIZ-Schriftenreihe, 3). Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.

Doucet, Andrea (2017). The Ethics of Care and the Radical Potential of Fathers 'Home Alone on Leave': Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice. In: O'Brien, Margaret/Wall, Karin (eds.): Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone. Springer Open, pp. 11–28.

Flaake, Karin (2017): Egalitäre Geschlechterverhältnisse in Familien und mütterliche Erwerbstätigkeit - Potenziale einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft: Erfahrungen von Müttern, Vätern, Töchtern und Söhnen. In: Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 108–123.

Grow, André/van Bavel, Jan (2020): The Gender Cliff in the Relative Contribution to the Household Income: Insights from Modelling Marriage Markets in 27 European Countries. European Journal of Population, 36, 711–733.

Herz, Andreas/Peters, Luisa/Truschkat, Inga (2015): How to do qualitative strukturale Analyse? Die qualitative Interpretation von Netzwerkkarten und erzählgenerierenden Interviews. Forum Qualitative Sozialforschung, 16 (1).

Hollstein, Bettina/Pfeffer, Jürgen (2010): Netzwerkkarten als Instrument zur Erhebung egozentrierter Netzwerke, in: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008, CD-Rom, Wiesbaden.

Hondralis, Irina/Buchholz, Sandra (2017): Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen? Eine längsschnittliche Analyse der Bedeutung beruflicher Merkmale für die Berufsrückkehr von Müttern in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung, 29(2), 156–178.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Klenner, Christina/Schulz, Susanne/Lillemeier, Sarah (2016): Gender Pay Gap: die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. WSI Policy Brief, No. 7, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern (2021): Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern.

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (2020): Väter im Unternehmen. Eine Broschüre für Arbeitgebende. Rostock: Landesfrauenrat M-V e.V. http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Apropos_Partnerschaft/Projektmaterial/LZGV_Broschuere_Vaeter_AG_2020.pdf

Liebig, Brigitte/Peitz, Martina (2018): Zeit-Nischen oder Familienzeit? Väter und der Umgang mit den Widersprüchen flexibler Arbeitsformen. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 10(1), 151–166.

Lutz, Katharina (2016): Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt: Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. In: Zeitschrift für Familienforschung, 28(1), 19–37.

Maierhofer, Sara/Strasser, Irene (2016): »Das war bei uns ganz einfach, weil ich war der Verdiener« – Elterliche Arbeitsteilung im Fokus von Traditionalisierungsprozessen. Journal für Psychologie, 24(1), 225–252.

McKay, Lindsey/Doucet, Andrea (2010). “Without taking away her leave”: A Canadian case study of couples’ decisions on fathers’ use of paid parental leave. Fathering A Journal of Theory Research and Practice about Men as Fathers, 8(3), 300–320.

Müller, Kai-Uwe/Samtleben, Claire (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. DIW Wochenbericht, 09/2022, 140–147. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Neumann, Benjamin (2017): De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit. In: Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre Opladen: Verlag Barbara Budrich, 59–75.

Oschmiansky, Frank/Kühl, Jürgen/Obermeier, Tim (2020): Das Ende des Ernährermodells. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Peltz, Kathrin/Streckenbach, Luisa Antonie/Müller, Dagmar/Possinger, Johanna/Thiessen, Barbara (2017): „Die Zeit kommt nicht wieder“: Elterngeldnutzung erwerbstätiger Väter in Bayern. Zeitschrift für Familienforschung, 29(1), 114–135.

Person, Anna/Kolk, Andrea (2019): Reserverade dagar ökar pappors uttag av föräldrapenning (Korta analyser 2019:1). Försäkringskassan, 1–6.

Peukert, Almut (2017): Zwischen Konsens und Konflikt. Wie Paare Elternzeiten aushandeln. In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Berlin.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009). Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen“ Vätern auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS.

Samtleben, Claire (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht, 10/2019, S. 139–144.

Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht 35/2019. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Statistisches Bundesamt (2020a): Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2020b): https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html (abgerufen am 07.05.2022)

Stuth, Stefan/Hennig, Marina/Allmendinger, Jutta (2009): Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Discussion Paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1), Art. 22.