



In Gleichstellungsbüros ist inzwischen die Ansicht verbreitet, dass es auch in der Verantwortung der Unternehmen liegt, ein Klima zu schaffen, das Frauen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben erlaubt. Doch sollte jene Vereinbarkeit ebenfalls Männern ermöglicht werden. Diese Perspektive wurde bis anhin noch wenig beleuchtet: Welche betrieblichen Hürden und gesellschaftlichen Denkmuster veranlassen Männer – trotz anderen Absichten – dazu, die Rolle des «Ernährers» einzunehmen, die Betreuung der Kinder jedoch weitgehend der Partnerin zu überlassen?

Olivia Frigo-Charles betrachtet entlang von Interviews mit Vätern, Müttern und Expert:innen die an Männer gerichteten Narrative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft. Sie zeigt, dass Vorstellungen über Vaterschaft sowohl betriebliche als auch gesellschaftliche Hindernisse verursachen und aufrechterhalten.

W E R K S T Ü C K E # 1 3

«Ich will nicht Kinder *haben*, ich will Papa *sein*»

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweizer Privatwirtschaft mit einem Fokus auf männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub

#13

Olivia Frigo-Charles

**«Ich will nicht Kinder *haben*, ich will
Papa *sein*»**

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweizer Privatwirtschaft mit einem Fokus auf männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub

Werkstücke Band 13

Dieser Werkstücke-Band enthält die vollumfängliche Masterarbeit von Olivia Frigo-Charles, die im Herbstsemester 2021 ihren Master mit Empirische Kulturwissenschaft im Hauptfach und Gender Studies im Nebenfach abgeschlossen hat. Es handelt sich um den dreizehnten Band der vom ISEK – Populäre Kulturen publizierten Reihe «Werkstücke».

Herausgeberin:
Christine Hämmerling

Lektorat: Sascha Bühler

Layout und Satz: Chantelle Sheron Jankin

Umschlagbild: Molly Thomas

Druck und Bindung: Mobus AG, Zumsteg Druck, Frick

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Switzerland

ISSN 2235-1876

Universität Zürich, Institut für Sozialanthropologie und Empirische
Kulturwissenschaft – Populäre Kulturen 2023

Inhalt

1. Vaterschaft und Vereinbarkeit – eine Einleitung	5
1.1 Theoretische Einbettung der Thematik in der Geschlechterforschung	8
1.2 Männlichkeiten und Vaterschaft heute	14
1.3 Forschungsdesiderata, Eingrenzung des Themas und Aufbau der Arbeit	20
2. Methodisches Vorgehen	22
2.1 Generierung des empirischen Materials	22
2.1.1 Verbale Daten	22
2.1.2 Mediale Daten	24
2.1.3 Die Schwierigkeit der Umsetzung einer teilnehmenden Beobachtung für diese Forschungsarbeit	26
2.2 Auswertung der Daten	29
2.2.1 Eine Analyse entlang von Narrativen und Diskursen	30
3. Männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub im diskursiven Feld	37
3.1 Männliche Teilzeitarbeit im Spannungsfeld zwischen tradierten Geschlechterrollen und dem Bedürfnis nach grösserer Involviertheit: «Ich will nicht Kinder (haben), ich will Papa sein»	41
3.2 Der Diskurs über die Länge des Vaterschaftsurlaubs: «Aber was nützen 14 Tage, wenn er nachher wieder nicht mehr da ist?»	48
3.3 Die Selbstverständlichkeit der Sphärentrennung: «Das ist das traditionell verhaftete Bild: Frau zu Hause und du bringst die Kohle nach Hause»	55

4. Betriebliche Hürden für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf	67
4.1 Abwertung von weiblich konnotierten Aufgaben und Skills: «Familiäre Verpflichtungen als Grund für Teilzeitarbeit? Das darf wie nicht sein»	67
4.2 Zeit > Leistung: «Die Zeit ist das, was dir hilft und was die wirkliche Arbeit widerspiegelt, nicht die Leistung»	73
4.3 Die Willkür von Vorgesetzten: «Es steht und fällt mit em Chef»	77
5. Verzichtsnarrative: Man kann nicht den «5er und s'Weggli» haben	81
5.1 Verzicht zugunsten der Wirtschaft: «Wir müssen allgemein wieder lernen, bescheidener, rücksichts- und verständnisvoller zu leben»	82
5.2 Verzicht auf interessante Arbeit: «Meistens fällt halt jene Arbeit weg, die du gerne machst»	86
5.3 Verzicht auf klare Rollenaufteilung: «Was wir machen, ist ein permanentes Jonglieren»	90
Exkurs: Arbeitsmarktattraktivität: «IHR seid jetzt die Generation, die das anschiebt»	95
6. Und was, wenn es mit dem grösseren familiären Engagement nicht klappt? – Über die väterliche Bedürftigkeit	99
Exkurs: Geringverdiener:innen	104
7. Fazit	107
8. Quellen- und Literaturverzeichnis.....	115
8.1 Bibliografie	115
8.2 Anhang	125
8.2.1 Richtlinien zur Transkription	125
8.2.2 Primärquellen: Liste der Interviewtranskripte	126
Danksagung	127

1. Vaterschaft und Vereinbarkeit - eine Einleitung

«When you comin' home, Dad?» «I don't know when. But we'll get together then. You know we'll have a good time then»

Aus Harry Chapins Lied *Cat's in the Cradle* (1974).

Im Jahr 1974 sang der US-amerikanische Singer-Songwriter Harry Chapin von einer Vater-Sohn-Beziehung, die nie wirklich zustande kommen konnte, denn «there were planes to catch, and bills to pay». Das Lied erzählt die Geschichte von einem Vater, dem es aufgrund seiner Verpflichtungen als Versorger der Familie verwehrt blieb, wichtige Meilensteine seines Sohns mizuerleben («He learned to walk while I was away»). Auf die Frage des Sohns, wann der Vater nach Hause kommen wird, vertröstet er ihn stets auf später und verspricht, dass sie dann aber eine schöne Zeit miteinander verbringen werden. Als der Vater Jahre später pensioniert wird und sein Sohn weggezogen ist, ist es nun der Vater, der auf später vertröstet wird. Er bemerkt: «He'd grown up just like me / My boy was just like me».

Das Gefangensein zwischen beruflichen Verpflichtungen und der Sehnsucht, mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen, ist eine Thematik, die bis heute aktuell bleibt. Insbesondere Väter müssen hier zwischen tradierten Rollenmodellen und aktuellen Forderungen aus der Familienpolitik nach «aktiveren Vätern» und «mehr Familienengagement» navigieren. Wie dies auch im Lied beschrieben wird, reduziert sich die verbrachte Zeit mit den Kindern vielfach aufs Wochenende und die Zeit nach Feierabend, wo, im Sinne einer Kompensation für die «verlorene» Zeit, der Fokus auf Spass gelegt wird. Folglich erlebt das Kind den Vater selten bei alltäglichen Hausarbeiten, sondern stets in Ausnahmesituationen.

Es hat sich in vorherigen Untersuchungen bereits gezeigt, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine familienfreundliche Arbeits-

politik der Problematik der ‹Supermutter› vorbeugen würde.¹ Gemäss dem deutschen Pädagogen Martin Textor ist dies ein Konzept von Mutterschaft, bei welchem Frauen Karriere, Haushalt und Familienplanung unter einen Hut bringen sollen.² Die Familiengründung beginnt folglich vielfach erst zu einem späten Zeitpunkt im Leben, weil beide Elternteile zuerst ihre Karrieren etablieren möchten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet jedoch nicht nur, dass Frauen der Balanceakt zwischen Familie und Erwerbsarbeit besser gelingen soll. Auch für berufstätige Väter ist diese Thematik relevant, obwohl das Jonglieren von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit häufig noch als ‹Frauensache› betrachtet wird. Trotz jahrelanger feministischer Bestrebungen hält sich für Mütter die Rolle als alleinige Erziehungsverantwortliche hartnäckig, was sich auch auf die Lebenswelt und gesellschaftliche Situiertheit von Frauen ohne Kinder auswirkt. Mit dem Wissen, dass die Problematik der Frauen noch nicht zu Ende diskutiert ist, wurde der Fokus in der vorliegenden Masterarbeit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer gelegt und spezifisch betrachtet, wie der Diskurs über die Involviertheit von Männern in der Kinderbetreuung und der unbezahlten Hausarbeit in Bezug zur Erwerbsarbeit geführt wird.³ Wie wird über diese Thematik gesprochen? Was wird problematisiert? Wie positionieren sich Personen, die an diesem

1 Vgl. Frigo-Charles 2019.

2 Vgl. Textor 2001.

3 Wichtig ist hier zu erwähnen, dass mit Care-Arbeit im Allgemeinen nicht nur Kinderbetreuung gemeint ist, sondern auch die Betreuung von beispielsweise betagten oder kranken Elternteilen sowie Geschwistern. Wie dies Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich im Interview erwähnte, seien diese Formen der Care-Arbeit «unabsehbarer. Man weiss nie, was passiert» (Interview mit Helena Trachsel, Zeile 257). Bei einem Kind ist es planbarer, weil die bevorstehende Biografie im Normalfall vorherbestimmt ist und der Zeitpunkt des Berufswiedereinstiegs abschätzbar. Die vielfältigen Arten der Care-Arbeit wurden zur Kenntnis genommen, doch fokussiert sich diese Arbeit auf unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung und damit zusammenhängende Aufgaben sowie auf Hausarbeit.

Diskurs teilnehmen? Was für Lösungsansätze schlagen sie vor? Wem wird die Verantwortung für die Lösung des Problems zugeschoben? Dabei lautete die initiale These, dass Männern insbesondere in der Privatwirtschaft eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert wird, da tradierte Vorstellungen über den Inhalt von Vaterschaft und den Aufgabenbereich von Männern in der Familie betriebliche Hindernisse verursachen.⁴ Das Erkenntnisinteresse liegt darin, wo die Hürden für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft aus Sicht der angestellten Väter auszumachen sind.

Als Datenmaterial dienten acht qualitative Interviews mit Vätern und Paaren sowie mit Expert:innen des Feldes. Zusätzlich wurde eine Inhaltsanalyse von ausgewählten LinkedIn-Beiträgen sowie dazugehöriger Kommentare durchgeführt. Auf dem Prinzip der Grounded Theory beruhend, wurden aus dem Material Themenfelder herausgearbeitet, welche dann genauer analysiert wurden.⁵ Ich bediente mich hierbei der Narrationsanalyse, die sich mit subjektiven Erzählungen und deren Strukturen befasst, sowie der Diskursanalyse, die sich mit dem Zusammenhang zwischen sprachlichem Handeln und gesellschaftlichen Strukturen beschäftigt. Die zentralen Themenfelder sind insbesondere die Aushandlung von Geschlechterrollen und der Sphärentrennung mit Fokus auf die männliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits wurde betrachtet, wie Familienarbeit in der Privatwirtschaft gewertet wird und welche Aspekte der Arbeitskultur eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhindern. Hierzu gehören beispielsweise die höhere Gewichtung von Präsenzzeit anstatt effektiv geleisteter Arbeit oder die Auswirkungen der Wertvorstellungen

4 Der öffentliche Dienst charakterisiert sich durch flexible Arbeitsmodelle und eine starke Familienorientierung (beispielsweise durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung, höhere Kinderzulagen oder grosszügige Ferien- und Krankheitsregelungen). Auch die Forschung zeigt, dass der öffentliche Dienst «eher bessere Arbeitsbedingungen als die Privatwirtschaft» (vgl. Ellguth & Kohaut 2011, 32 f.) bietet.

5 Vgl. Strauss & Corbin 1997.

des Vorgesetzten auf die Implementierung von vereinbarkeitsfördernden Angeboten. Unterschiedliche Verzichtsnarrative spielen ebenfalls eine Rolle, wenn es um die Umsetzbarkeit von männlicher Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub geht: einerseits aus Sicht von vereinbarkeitsbefürwortenden Stimmen und andererseits von Gegenpositionen, was die Aktualität und Unabgeschlossenheit der Aushandlung unterstreicht.

1.1 Theoretische Einbettung der Thematik in die Geschlechterforschung
Fragestellungen über Vaterschaft sind dem Forschungsbereich der Men's Studies zuzuordnen. Die Men's Studies – und hiermit ist die kritische sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung über Männer und Männlichkeiten gemeint – entwickelten sich aus der Frauenforschung heraus. In der Frauenforschung und dem Feminismus stellt(e) der bessere Zugang von Frauen ins Erwerbsleben eines der Hauptanliegen dar. Mit der Frauenbewegung der 1960er-Jahre begannen sich Frauen öffentlich für ihre Bedürfnisse einzusetzen, und auch augenscheinlich zunächst private Belange wurden politisiert.⁶ Stimmen wie jene von Simone de Beauvoir zeigten bereits in den 1940ern auf, dass Frauen als das unsichtbare andere Geschlecht angesehen wurden und der Mann als Standardtypus des Menschen galt.⁷ Dies wirkt(e) sich auf etliche Lebensbereiche des Menschen aus. So auch beispielsweise auf den Inhalt von Geschichtsbüchern und folglich darauf, was an Schulen über die Geschichte der Menschheit gelehrt wird. Die Historikerinnen Karin Hausen und Heide Wunder schreiben hierzu: «Geschlechtergeschichte ernsthaft zu betreiben zwingt langfristig dazu, bislang gültige Grundannahmen und Basiskonzepte der historischen Gesellschaftsanalyse aufzubrechen und neu zu formulieren.»⁸ Ganz im Sinne der US-amerikanischen Historikerin Joan Scott muss Geschlecht als Kategorie sowohl gesellschaftlicher Strukturbildung als auch individuell-historischer Erfahrung begriffen werden.⁹ Mit Judith Butlers Erkenntnis,

6 Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 13.

7 Vgl. Beauvoir 2020 [1949].

8 Hausen & Wunder 1992, 17.

9 Vgl. Scott 1986.

das Geschlecht performativ hervorgebracht ist, wurde dann definitiv die Vorstellung des konsistenten biologischen Geschlechts untergraben und die soziale Hervorbringung von Gender bestärkt.¹⁰ Denn wie dies bereits Simone de Beauvoir formulierte: «Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.»¹¹

Dieser Satz gilt jedoch auch für das männliche Geschlecht: Auch dieses ist historisch und sozial konstruiert und kulturell hervorgebracht.¹² Diese Erkenntnis ist der Grundstein für eine vertiefte Auseinandersetzung damit. Doch oft wird sogar in zeitgenössischen Gender-Studies-Vorlesungen lediglich über die gesellschaftliche Situation der Frau diskutiert. Vielfach scheint es so, als ob mit dem Wort «Gender» nur Frauen gemeint seien. Der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel spricht hier von der «Unsichtbarkeit» des männlichen Geschlechts in Geschlechterdiskursen.¹³ Männer seien zwar omnipräsent in Fächern wie Geschichte, Politik, Chemie oder Literatur, doch werden sie ausschliesslich als militärische Helden, politische Entscheidungsträger, Wissenschaftler oder Künstler adressiert. Selten werde die Spezifik des privaten Lebens von Männern behandelt. Als Illustration beschreibt Kimmel eine Konversation, die in den 1980ern in einem seiner Seminare über Feminismus stattgefunden hat. Eine Studentin meinte zu einer weiblichen Kommilitonin, dass sie aufgrund ihres Geschlechts eine Bindung hätten, da sie beide der Unterdrückung durch Männer ausgesetzt seien. Die dunkelhäutige Frau antwortete ihr jedoch:

«When you wake up in the morning and look in the mirror, what do you see?» she asked.
«I see a woman», replied the white woman.
«That's precisely the problem», responded the black woman.
«I see a *black* woman. To me, race is visible every day, because race is how I am *not* privileged in our culture. Race is invisible to you, because it's how you are privileged. It's why there will

10 Vgl. Butler 2002.

11 Beauvoir 2020 [1949], 334.

12 Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 34.

13 Vgl. Kimmel 2011, 6.

always be differences in our experience».

At this point in the conversation, I groaned—more audibly, perhaps, than I had intended. Because I was the only man in the room, someone asked what my response had meant. «Well», I said, «when I look in the mirror, I see a human being. I'm universally generalizable. As a middle-class white man, I have no class, no race, no gender. I'm the generic person!» Sometimes, I like to think that it was on that day that I *became* a middle-class white man. Sure, I had been all those before, but they had not meant much to me. Until then, I had thought myself generic, universally generalizable. [...] I enjoyed the privilege of invisibility.»¹⁴

Nebst dem wichtigen Aspekt der Intersektionalität illustriert diese Anekdote ausserdem auf eine verständliche Art und Weise, inwiefern Männer von sich aus nie mit der Situation konfrontiert werden, dass sie ihr Geschlecht und ihre damit verbundenen Privilegien hinterfragen müssen. Wie Kimmel dies an sich selbst beobachtet hat, sehen sich Männer vielfach als ein verallgemeinerbares Wesen – oder einfach: als Mensch. Nur sie hätten das Privileg, im Glauben zu leben, dass Geschlecht in der Gesellschaft keine Rolle spiele. Ihre Macht ist unsichtbar. Kimmel reflektiert, dass er in diesem Moment der Konfrontation zur Erkenntnis kam, dass er ein weisser Mittelklasse-Mann ist. Er zitiert hierbei Simmel, um zu zeigen, dass der von Männern gesetzte Standard auch auf Frauen übertragen wird: «Man's *position of power* does not only assure his relative superiority over the woman but it assures that his standards become generalized as generically human standards that are to govern the behaviour of men and women alike.»¹⁵ Diese Übertragung des Standards hat einen Einfluss auf praktisch alle unsere Lebensbereiche, was heute immer mehr in wissenschaftlichen sowie populären Diskursen thematisiert wird.¹⁶

14 Kimmel 2011, 7 (Hervorhebung im Original).

15 Simmel zitiert nach Kimmel 2011, 9 (Hervorhebung im Original).

16 Im Buch *Invisible Women* zeigt die britische Journalistin Caroline Criado-Perez, dass beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, bei einem Autounfall verletzt zu werden, bei Frauen um 47 Prozent grösser ist, da bei Crashtests mit «männ-

Die Unterrepräsentation von Männern in der Geschlechterforschung lässt sich gemäss des deutschen Soziologen Michael Meuser mit der strikten Sphärentrennung in Familie und Beruf, in Privatheit und Öffentlichkeit und folglich mit der «Feminisierung» von Familie erklären, welche so stark gesellschaftlich verankert sei, dass sie sich bis in die Wissenschaft ziehe.¹⁷ Eine Unterscheidung, die auch etablierte Wissenschaftler wie Talcott Parsons in den 1950er-Jahren zu belegt haben scheinen: Parsons war der Meinung, dass dem Vater in der Familie die Rolle der instrumentellen Führung zu kam, welche stark durch die Erwerbstätigkeit geprägt war («in his job and through it by his status-giving and income-earning functions for the family»), während die Frau für die familieninternen Angelegenheiten als «wife, mother and manager of the household» verantwortlich war.¹⁸ Bereits auf sprachlicher Ebene kann diese Grenzziehung noch heute beobachtet werden. Insbesondere im angelsächsischen Sprachraum tut sich die Fragestellung auf, ob es einen vergleichbaren Begriff wie «mothering» für Väter gibt. Damit ist im Englischen «bemuttern» oder «aufziehen» gemeint. «Fathering» hingegen bedeutet lediglich «Vatersein» oder «ein Kind zeugen». Folglich bietet die Bedeutung des Wortes «fathering» den Vätern keine vergleichbare Identifikation mit aktiver Väterlichkeit, wie «mothering» dies für Mütter bietet. Die alltägliche Fürsorge für Kinder ist hier nicht inkludiert. Als männliches Elternteil *ist* man Vater – nicht mehr nicht weniger – und wird insbesondere mit dem Zeugungsakt in Verbindung gebracht. Im Vergleich zum Wort «bemuttern» existiert im Deutschen kein Verb, das den Wortstamm «vater» beinhalten würde. Dieser kurze Exkurs in die Linguistik zeigt, dass in unserer Sprache die Rollen ebenfalls klar aufgeteilt sind. Oder, in Meuser und Scholz Worten: Vaterschaft mani-

lichen» Dummies getestet wurde. Oder: Blutdrucksenkende Medikamente sind viel ineffizienter bei Frauen als bei Männern. Diese Diskrepanz wurde für lange Zeit jedoch nicht entdeckt, da nur Männer an den Studien teilgenommen haben. Dies zeigt, dass die Standardisierung anhand des männlichen Körpers für Frauen dramatische Folgen haben kann (vgl. Criado-Perez 2020).

17 Vgl. Meuser 2005, 92.

18 Vgl. Parsons & Bales 1955, 13 f.

festiert sich «nicht in einem Engagement *in* der Familie, sondern *für* die Familie: in der Erfüllung der Ernährerrolle»¹⁹.

Geschichtlich gesehen ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der westlichen Welt aber erst seit Mitte des 19. Jahrhunderts Realität.²⁰ Die US-amerikanischen Historikerinnen Joan Scott und Louise Tilly zeigten, wie vielfältig Frauen (verknüpft mit ihren Familien- und Haushaltspflichten) Erwerbsarbeit ausübten und dass erst die Industrialisierung und der Wechsel von Handarbeit zu Maschinenarbeit eine Reduktion von Frauen in der Erwerbsarbeit nach sich zog.²¹ Insbesondere die Arbeiterklasse war bis anhin auf jedes zusätzliche Einkommen angewiesen.²² Die Industrialisierung bedeutete jedoch eine Distanzierung von der dezentralen, heimbasierten «cottage industry» und eine Zunahme der Schwerindustrie, welche sich ebenfalls auf das Gros männlicher Erwerbsarbeiter auswirkte.²³ Insbesondere verheiratete Frauen tätigten folglich seltener bezahlte Arbeit.²⁴ Das männliche Ernährermodell entstand. Der Vater distanzierte sich vermehrt von der häuslichen Sphäre, um auswärts in Fabriken das finanzielle Einkommen zu generieren. Er begann, sich primär über den Beruf zu definieren, und der Spielraum für gesellschaftlich akzeptierte Tätigkeiten wurde enger, was neue Verhaltensmuster erforderte, die sich als emotionale Distanziertheit, Ernsthaftigkeit und Strenge manifestierten.²⁵ Frauen wurde die Verantwortung für die private Sphäre zugeordnet. Die Anthropologin Sherry Ortner hat hierzu in einer der ersten bahnbrechenden Publikationen der feministischen Wissenschaftsliteratur mit dem Titel *Woman, Culture and Society* (herausgegeben von den US-amerikanischen Anthropologinnen Louise Lamphere und Michelle Rosaldo) ihren Artikel *Is Female to Male as*

19 Meuser & Scholz 2012, 34.

20 Vgl. Meuser 2012, 65.

21 Vgl. Scott & Tilly 1975, 39.

22 Vgl. ebd., 38.

23 Vgl. ebd., 39.

24 Vgl. ebd., 40.

25 Meuser 2012, 66.

Culture is to Nature? veröffentlicht. Ortner argumentiert entlang Lévi-Strauss' Kultur-Natur-Gegensatz,²⁶ dass die universelle Unterordnung von Frauen in allen Kulturen aufgrund der Vorstellung legitimiert wird, dass Frauen als näher zur Natur gesehen werden als Männer. Ihre Argumentation stützt sich weitgehend auf Simone de Beauvoirs *Das andere Geschlecht*, in dem sie betrachtet, wie weibliche Organe augenscheinlich keine andere Funktion als die der Fortpflanzung hätten, was die Frauen «more enslaved to the species» und «animally» mache.²⁷ Ortner argumentiert weiter, «woman's physiological functions have tended to limit her social movement, and to confine her universally to certain social contexts which *in turn* are seen as closer to nature»²⁸. Als Beispiel zeigt sie, dass die Fähigkeit des weiblichen Körpers, Milch zu geben, und die «natürliche» Bindung zwischen Mutter und Kind die Frau als die ideale Person für die Betreuung des hilflosen Säuglings erscheinen lasse und sie auf das häusliche Familienleben begrenze. Schliesslich argumentiert Ortner, dass die Psyche der Frau durch die frühe Sozialisation «appropriately moulded to mothering functions [...] and greater personalism»²⁹ wird. Die Trennung der Sphären infolge der Industrialisierung hatte somit eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zur Folge.³⁰ Dabei profitierten Männer nicht nur von ihrer höheren Stellung

26 Vgl. Lévi-Strauss 1969.

27 Vgl. Beauvoir zitiert nach Ortner 1974, 77.

28 Ortner 1974, 77 (Hervorhebung im Original).

29 Ortner 1974, 84.

30 Wichtig ist hier anzumerken, dass dies nicht bedeutet, dass die Verantwortung der Frau heute lediglich auf die private Sphäre beschränkt ist. Hier tritt die Problematik der doppelten Vergesellschaftung ein. Nach Becker-Schmidt besagt das Konzept der doppelten Vergesellschaftung, «dass Frauen über zwei unterschiedlich und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden sind» (Becker-Schmidt 2010, 68). Dies bedeute, dass sie einerseits in der unbezahlten Care- und Hausarbeit, andererseits auf dem Arbeitsmarkt involviert seien. Das ständige Wechseln zwischen den Sphären bringe einerseits einen psychischen Druck durch die Doppelbelastung mit sich und andererseits eine «doppelte Diskriminierung» (ebd., 67). Nebst dem, dass

in der Geschlechterhierarchie, sondern sie seien, wie Bourdieu formuliert, auch «Gefangene und auf versteckte Weise Opfer der herrschenden Vorstellung, die gleichwohl so perfekt ihren Vorstellungen entspricht»³¹. Beispielsweise wurde ihnen der Zugang zu familieninternen Aufgaben und Kompetenzen erschwert.³² Dass dies bis heute nachwirkt, wird in dieser Forschungsarbeit gezeigt, ohne die Problematiken von Frauen in diesem Zusammenhang herunterzuspielen.

1.2 Männlichkeiten und Vaterschaft heute

Das Bild des 1950er-Jahre-Mannes, der von der Arbeit nach Hause kommt und die Füße hochlegt, hat heute weitgehend ausgedient. Eine aktive Teilhabe des Vaters an der Erziehung der Kinder wird heutzutage gefordert. Männer werden vermehrt in die Verantwortung gezogen. Aktive Vaterschaft und Engagement sind gefragt. Seit den 1980er-Jahren kann in westlichen Ländern eine grössere Involviertheit des Vaters in binnenfamiliäre Aufgaben (Interaktionen mit dem Kind) beobachtet werden.³³ Seit 2010 nimmt der Zeitaufwand von Männern für Haus- und Betreuungsarbeiten zwar stetig zu, doch erledigen immer noch Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit.³⁴ Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung hat der Anteil von teilzeitarbeitenden Männer (insbesondere Väter von jüngeren Kindern) im Zeitraum von 2010–2018 kontinuierlich zugenommen.³⁵ Im Vergleich zu Frauen sind Männer jedoch noch immer signifikant weniger in Teilzeit beschäftigt als Frauen (1,8 von 10 Männern im Gegensatz zu 6 von 10 Frauen).³⁶ Dabei arbeitet interessanterweise ein grösserer Anteil von Männern ohne Kinder

die unbezahlte Arbeit nicht auf die entsprechende Anerkennung treffe, erschwere sich die «gleichberechtigte Integration in das Beschäftigungssystem» (ebd.).

31 Bourdieu 1997, 187.

32 Vgl. ebd.

33 Vgl. Lamb, Pleck & Levine 1985.

34 Vgl. Bundesamt für Statistik 2021a: Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020 (abgerufen am 17.08.2021).

35 Vgl. Bundesamt für Statistik 2019a: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (abgerufen am 17.08.2021).

36 Vgl. Bundesamt für Statistik 2021b: Teilzeitarbeit (abgerufen am 17.08.2021).

im Gegensatz zu Vätern mit Kindern in Teilzeit (im Jahr 2020 arbeiteten 18,9 Prozent der alleinlebenden Väter resp. 21,8 Prozent der Männer mit Partnerin und ohne Kinder in Teilzeit, während 16,7 Prozent der Väter mit Kindern im Alter von 0–3 Jahren und 11,7 Prozent der Väter mit Kindern im Alter von 4–12 Jahren Teilzeit arbeiteten).³⁷ Die Zunahme an väterlichem Engagement in der Kinderbetreuung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Väter in den Randzeiten, nach Feierabend und an den Wochenenden mehr Zeit mit den Kindern verbringen.³⁸ Frauen tätigen auch hier immer noch den Grossteil der unbezahlten Arbeit, insbesondere bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren.³⁹ Zusammen mit dem Risiko, dass Männer die zunehmende «Arbeitsflexibilisierung und Zeitautonomie für Überzeit und Arbeitsintensivierung»⁴⁰ nutzen, dominiere noch immer das nach der amerikanischen Juristin und Geschlechterforscherin Joan Williams sogenannte Modell des «ideal workers»: ein Mitarbeiter, der konstant dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin zu Verfügung steht und nicht durch private Verpflichtungen abgelenkt wird.⁴¹ In höherklassierten Stellen nimmt die Flexibilität zwar zu, doch werden hier Überstunden als positiv gewertet, während die familiäre Involviertheit stigmatisiert wird.⁴²

Wie bereits gezeigt wurde, bleiben Männer in der Geschlechterforschung weitgehend unterrepräsentiert. Weiter bleibt Vaterschaft hierbei vielfach noch ein Randthema, was sich darauf zurückführen lässt, dass Männlichkeit eine homosoziale Angelegenheit ist und sich in den «ernsten Spielen des

37 Vgl. Bundesamt für Statistik 2021c: Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation (abgerufen am 17.08.2021).

38 Vgl. Liebig & Peitz 2017, 153.

39 Vgl. Bundesamt für Statistik 2020: Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit (abgerufen am 17.08.2021).

40 Liebig & Peitz 2017, 153.

41 Vgl. Williams 2000, 5.

42 Vgl. Williams, Blair-Loy & Berdahl 2013, 212 f.

Wettbewerbs»⁴³ austrägt.⁴⁴ Der grössere Fokus liegt in dieser Forschungsrichtung auf der Theorie von multiplen Männlichkeiten und Hegemonie.⁴⁵ Männlichkeit ist nicht als homogene Kategorie aufzufassen. R. W. Connells Buch *Der gemachte Mann* [Originaltitel: *Masculinities*] ist hierbei die zentrale Lektüre. Connell unterteilt die Kategorie Mann in vier Arten von Männlichkeit: hegemoniale Männlichkeit, Komplizenschaft, Unterordnung und Marginalisierung.⁴⁶ Die hegemoniale Männlichkeit ist in dieser sozialen Ordnung die dominante Form von Männlichkeit, welche die derzeitig akzeptierte Art und Weise des Umgangs mit dem «Legitimitätsproblem des Patriarchats»⁴⁷ darstellt und die Hierarchie zwischen Männern und Frauen aufrechterhalten soll.⁴⁸ Interessant ist hierbei, dass Connell unter anderem die Wirtschaft als jenen Ort nennt, an dem die Performanz hegemonialer Männlichkeit besonders in Erscheinung tritt: «Die Führungsebenen von Wirtschaft, Militär und Politik stellen eine recht überzeugende korporative Inszenierung von Männlichkeit zur Schau, die von feministischen Angriffen und sich verweigernden Männern immer noch ziemlich unberührt scheint.»⁴⁹ Auch Pierre Bourdieu zeigt in seinem letzten Werk *Die männliche Herrschaft* [Originaltitel: *La domination masculine*], inwiefern die männliche Herrschaft das Paradigma aller Herrschaft ist.⁵⁰ Sie wird nicht hinterfragt. Um Herrschaft auszuüben, wird ein symbolisches Prinzip ausgeübt, das von Herrschenden und Beherrschten anerkannt wird. Herrschaft ist somit nicht biologisch determiniert, sondern wie Gender ebenfalls gesellschaftlich hervorgebracht.

43 Bourdieu 1997, 203.

44 Vgl. Meuser 2005, 92.

45 Wedgwood & Connell 2008, 116.

46 Vgl. Connell 2015 [1995].

47 Ebd., 130.

48 Hegemoniale Männlichkeit ist ausserdem von anderen gesellschaftlichen Differenzierungs- und Hierarchisierungskategorien wie «Rasse», «Klasse» und «sexuelle Orientierung» abhängig (vgl. Connell 2015 [1995]).

49 Ebd., 131.

50 Vgl. Bourdieu 2005 [1998].

Dies haben die Vertreter:innen der gleichstellungsorientierten Männerpolitik erkannt. Nebst den lauten ablehnenden Stimmen sind in heutigen medialen Diskursen über feministische Themen auch «leise sympathisierende Stimmen» zu vernehmen.⁵¹ Die deutsche Sozialwissenschaftlerin und Kulturanthropologin Mara Kastein befasste sich in ihrer Promotionsarbeit mit der gleichstellungsorientierten Männerpolitik im deutschsprachigen Raum. Sie beschreibt diese feministisch-sympathisierende Art der Männerpolitik als «dynamisch, instabil, eher fremd- als selbstbestimmt, eher individuell als kollektiv, unabgeschlossen und suchend»⁵². Männerpolitik werde von ihren Interviewpartner:innen, welche selbst Akteur:innen in der Männerpolitik sind, als «Balanceakt» definiert und die Gesellschaft als das Äussere «übermächtig, unberechenbar und tonangeben imaginiert».⁵³ Die Balance müsse nicht nur in medialen Auftritten und der Benennung von Benachteiligungen gefunden werden,⁵⁴ vielmehr sei auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stets mit dem Begriff der Balance «individuell gerahmt» worden.⁵⁵ Es gehe darum, «individuelle Unterschiede zwischen Männern anzuerkennen» und jeden Mann dort abzuholen, wo er sich im Prozess gerade befindet.⁵⁶ Kastein fordert eine «Politik der Deprivilegierung», bei der nach Connell Bündnisse statt «Männergruppen» antizipiert werden sollten.⁵⁷ Dieser Prozess wäre nicht nur mit der «Abgabe von Macht und Privilegien»⁵⁸ verbunden, sondern mit ihm würde – je länger, je mehr – die hegemoniale Form von Männlichkeit an Gewicht verlieren, was die soziale Akzeptanz von diversen Männlichkeitsperformanzen begünstigen und sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer auswirken würde.

51 Vgl. Kastein 2019, 11.

52 Ebd., 154.

53 Vgl. ebd.

54 Vgl. ebd., 160 & 162.

55 Vgl. ebd., 163.

56 Vgl. ebd.

57 Vgl. Connell 2015 [1995], 314.

58 Kastein 2019, 213.

Wie in den Gender Studies wurde auch in der Familienforschung lange Zeit grösstenteils auf Fragestellungen in Bezug zu Frauen fokussiert.⁵⁹ In jüngster Zeit rücken die Väter jedoch vermehrt auf die Agenda der Forscher:innen, so auch im deutschsprachigen Raum. Unter anderen befassen sich hier insbesondere der Soziologe Michael Meuser und der Sozialpädagoge Lothar Böhnisch intensiv mit Vaterschaft. Meuser, der Forschungsschwerpunkte u. a. in der Soziologie der Geschlechterverhältnisse und Familiensoziologie hat, bietet beispielsweise eine für diese Arbeit hilfreiche Genese von Vaterschaft. Dabei unterscheidet er unterschiedliche Väterbegriffe. Mit «neuen», «aktiven», «engagierten» oder «involvierten» Vätern sind beispielsweise jene Väter gemeint, die sich von der traditionellen Rolle des Vaters als Familienernährer der bürgerlichen Kleinfamilie abgrenzen.⁶⁰ Sie interagieren nicht nur im Spiel aktiv mit ihren Kindern, sondern beteiligen sich auch an den alltäglich anfallenden Familienaufgaben. Meuser postuliert jedoch, dass das Phänomen der «neuen» Väter bloss diskursiv hervorgebracht ist, anstatt real gelebt.⁶¹ Ein zentrales Hindernis stellt hierbei Meuser zufolge das «maternal gatekeeping» dar. Entlang Aussagen wie «Lass mal. Ich mach das schon» ist hiermit die nichtintentionale Standardsetzung der Hausarbeit durch Mütter gemeint und die daraus folgende Übernahme der Aufgaben.⁶² Dies habe zur Folge, dass Väter in eine Position des «Juniorpartners» ihrer Frauen geraten und teilweise sogar als «Praktikant» bezeichnet werden.⁶³ Für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist diese Erkenntnis von zentraler Bedeutung, da die Abwertung der Rolle des Vaters in haushälterischen Tätigkeiten dazu beiträgt, wie die Sphären gesamtgesellschaftlich geteilt werden (was folglich auch einen Einfluss auf die Privatwirtschaft hat). Die Erkenntnisse von Lothar Böhnisch, welcher eine Professur für Sozialpädagogik und Sozialisation der Lebensalter an der Technischen Universität Dresden innehat und einen Fokus auf die männliche Sozialisation setzt, sind im Zusammenhang mit der Thematik der vorliegenden

59 Vgl. Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 8.

60 Vgl. Meuser 2012, 64.

61 Vgl. Meuser 2005, 92.

62 Vgl. Meuser 2012, 75.

63 Vgl. ebd.

Arbeit ebenfalls zentral. Böhnisch erkennt, dass im Verlauf des Lebens widersprüchliche Anforderungen an Männer gestellt werden, und nennt das daraus entstehende, bezogen auf unterschiedliche Lebensbereiche modular aufgebaute Mann-Sein eine Folge hiervon.⁶⁴ Der modularisierte Mann verhält sich «in unterschiedlichen Lebensbereichen sozial und im Geschlechterverhältnis entgegenkommend oder eben anpassend bis strategisch [...], sich aber auch seiner männlichen Identität weiter versichert»⁶⁵. Als Beispiel kann hier plakativ der rationale Geschäftsmann genannt werden, der nach Feierabend zum liebevollen, emotional erreichbaren Vater wird. Auf die Fragestellung bezogen muss in dieser Arbeit somit stets reflektiert werden, dass die Aussagen in Interviews ebenfalls modularisiert sein können. Die im privaten Setting geäußerten Narrative könnten sich von denen in einem betrieblichen Setting unterscheiden. Ein weiteres Konzept, welches von Böhnisch geprägt wurde, ist die «Bedürftigkeit»⁶⁶, welches im Zusammenhang mit der Forschungsfrage ebenfalls interessante Erklärungsansätze liefert.⁶⁷ Böhnisch zufolge habe Bedürftigkeit immer etwas mit Tabuisierung von Konflikten zu tun.⁶⁸ Können solche Sehnsüchte nach mehr Vaterschaft im Datenmaterial ausgemacht werden, so signalisieren diese, dass ein oder mehrere Umstände, die zu der Bedürftigkeit führen, näherer Betrachtung bedürfen.

Auch in der Schweiz befassen sich Geschlechterforscher:innen mit dem Thema Vaterschaft. Diskurstreibend ist insbesondere die Forschungsgruppe um Andrea Maihofer, Professorin für Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrums Gender Studies an der Universität Basel.⁶⁹ In Einzelarbeit

64 Vgl. Böhnisch 2018, 199.

65 Ebd., 25.

66 Vgl. ebd., 131.

67 Siehe hierzu Kapitel 6.

68 Vgl. Böhnisch 2018, 132.

69 Die Forschungsgruppe setzt sich insbesondere aus den Schweizer Geschlechterforscherinnen Andrea Maihofer, Diana Baumgarten und Nina Wehner zusammen.

und gemeinsam als Forschungsgruppe haben sie diverse Studien und eine Vielzahl dazugehöriger Publikationen veröffentlicht. Sie zeigen, dass normative Vorstellungen von Vater- und Mutterschaft mit der Pluralisierung von Lebensformen in Bewegung geraten und das bisher dominante hegemoniale Männlichkeitsideal ins Wanken gerät.⁷⁰ Auch sie arbeiten heraus, dass Väter vielfach als «defizitärer Mutterersatz»⁷¹ betrachtet werden, und plädieren für eine Betrachtung der Väterlichkeit als losgelöst von der Mütterlichkeit und somit für eine gleichberechtigte Erziehungs- und Fürsorgeverantwortung.⁷²

Diese Erkenntnisse unterschiedlicher Forscher:innen zeigen, dass Kinderbetreuung und Hausarbeit auch noch zeitgenössisch und im deutschsprachigen Raum dem Aufgabengebiet der Frau zugeordnet werden. Hierbei wurde insbesondere ein Fokus auf die Sphärentrennung und die damit verbundene Zuordnung von Verantwortung für häusliche Aufgaben zur Frau und für öffentliche Belange zum Mann gelegt.⁷³ Aufbauend auf bereits genannten Theorien und Forschungserkenntnissen soll nachfolgend der Fokus der vorliegenden Arbeit dargelegt werden.

1.3 Forschungsdesiderata, Eingrenzung des Themas und Aufbau der Arbeit
In der obigen Beschreibung des Forschungsstandes und der zentralen Theorien, die für diese Arbeit wichtig sind, wird ersichtlich, dass bis anno dato bereits diverse Studien und Publikationen über Vaterschaft veröffentlicht wurden. Wenige dieser Arbeiten fokussieren jedoch auf die Gründe, weshalb Vereinbarkeit insbesondere in der Privatwirtschaft Männern oftmals nur widerwillig ermöglicht wird. Die vorliegende Arbeit setzt bei dieser Lücke an. Sie liefert einen Einblick in die Sicht der Arbeitnehmer:innen. Wie schätzen sie ein, wird Vereinbarkeit in ihren Firmen ermöglicht? Mit

70 Vgl. Baumgarten, Wehner, Maihofer & Schwiter 2017 sowie Baumgarten, Hupka-Brunner, Luterbach, Maihofer, Schwiter & Wehner 2018.

71 Baumgarten 2012, 37.

72 Ebd. 40.

73 Vgl. Schilliger 2009.

welchen Problemen sind sie konfrontiert? Wie nehmen sie die Situation wahr? Unterstützt wird dies durch Expert:inneninterviews und die Analyse von LinkedIn-Beiträgen, die als Eröffnung in den breiteren medial ausgetragenen gesellschaftlichen Diskurs fungieren. Auf eine Perspektive seitens Arbeitgeber:innen (beispielsweise durch Gespräche mit CEOs oder HR-Leiter:innen) wurde zwecks Eingrenzung des Themas verzichtet. Ausserdem wurde darauf geachtet, für die Interviews Väter auszuwählen, die in der Privatwirtschaft in KMUs arbeiten. Die Abkürzung KMU steht für «kleines oder mittleres Unternehmen». Diese Firmen zählen weniger als 250 Beschäftigte. In der Schweiz gelten über 99 Prozent aller Unternehmen als KMU.⁷⁴ Grossunternehmen (250 Beschäftigte oder mehr) verfügen vielfach über spezialisierte HR-Abteilungen, die sich u. a. häufig auch mit Diversitätsthemen befassen. Sie haben etablierte Reglemente, an welche sich Vorgesetzte halten müssen. Sie stehen auch stärker national und global im Licht der Öffentlichkeit und müssen dem gesellschaftlichen Wandel entsprechen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. In KMUs herrscht ein grösserer Spielraum. Die Führungsart ist weniger dezentral gesteuert. Für meine Forschungsfrage bedeutete dies, dass in KMUs wahrscheinlich eine grössere Spannweite von vereinbarkeitsfördernden bis hemmenden Modellen zu erwarten sind. Die hemmenden Faktoren gilt es zu ergründen.

Im nachfolgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen beschrieben (Kapitel 2). Die Grundlage ist ein qualitatives Forschungsdesign. Die Analyse und Erkenntnisse der Forschungsarbeit werden in einem ersten Schritt mit einem Fokus auf allgemein gesellschaftliche Rollenbilder untersucht (Kapitel 3). In einem zweiten Schritt werden auf der betrieblichen Ebene die zentralen Hemmnisse für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf männlicher Mitarbeiter in der Privatwirtschaft aus dem Datenmaterial herausgearbeitet (Kapitel 4). Dann werden drei Verzichtsnarrative vorgestellt, die regelmässig auftauchen, und zum Schluss wird die Forschungsfrage mit Lothar Böhnischs Konzept der «Bedürftigkeit»⁷⁵ in Beziehung gesetzt.

74 Bundesamt für Statistik 2021d (abgerufen am 17.08.2021).

75 Vgl. Böhnisch 2013, 182 f.

2. Methodisches Vorgehen

2.1 Generierung des empirischen Materials

2.1.1 Verbale Daten

Die Kernmethode stellen qualitative Interviews dar, welche alle im Jahr 2021 durchgeführt wurden. Dazu wurden sowohl Einzel- als auch Gruppeninterviews eingesetzt. Durch Interviews «lässt sich erkennen, wie Personen gesehen werden möchten oder sich selbst sehen»⁷⁶. Über Erzählaufforderungen und gezielte Fragen wurden die Interviewpartner:innen zu Äusserungen zu einem bestimmten Thema angeregt, und das Ziel war es, dass Erfahrungen und Vorstellungen in einer entspannten Erzählsituation authentisch zur Sprache gebracht werden konnten.⁷⁷ Das Führen von Gesprächen mit individuellen Personen hat dabei den Vorteil, dass ihr jeweils genug Zeit eingeräumt werden kann, um sich ausführlich zu artikulieren. Diese Form der Interviewführung wählte ich bei bereits teilzeitarbeitenden Männern, die sich zur Balance von Familie und Beruf aus männlicher Perspektive äussern konnten. Für Gespräche zu «alltagsnähere[n] Interaktionssituationen»⁷⁸ bieten sich Gruppeninterviews an. Hier kann auf «Prozesse der Konstruktion sozialer Wirklichkeit verwiesen»⁷⁹ werden, und die Interviewpartner:innen können gegenseitig auf ihre Äusserungen reagieren und sich ergänzen. Gruppeninterviews wählte ich für die Thematisierung der Aufteilung von häuslicher Care-Arbeit und Kinderbetreuung mittels Gesprächen mit Ehepaaren.

Es wurden leitfadengestützte Interviews (auch teilstandardisiertes Interview genannt) geführt,⁸⁰ weil die Forschungsfrage eine Gesprächsthematik bestimmt. Der Leitfaden bringt eine stärkere Vereinheitlichung der

76 Schmidt-Lauber 2001, 168.

77 Vgl. ebd., 174.

78 Flick 2019, 249.

79 Ebd., 248.

80 Einsicht in Leitfäden auf Anfrage bei der Autorin.

Gespräche mit sich.⁸¹ Er muss dabei so konzipiert sein, dass «alle für die Fragestellung relevanten Aspekte und Themen im Lauf des Interviews angesprochen werden»⁸². Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein starrer Umgang mit dem Leitfaden herrschen soll. Die Fragen sollen situationsangemessen ins Gespräch einfließen,⁸³ denn «das befragte Subjekt [soll] die Möglichkeit erhalten, eigene Themen in das Interview neu einzuführen»⁸⁴. Im Sinne von narrativen Interviews soll «das Gegenüber seinen [ihren] Redegegenstand möglichst frei entfalten und sich dabei in Geschichten verstricken»⁸⁵. Im Falle dieser Forschung kommen narrative Charakteristika der Interviews nur insofern zum Zug, als das Erzählte noch möglichst im Zusammenhang mit der Forschungsfrage stehen soll. Die Aufgabe der forschenden Person besteht somit darin, den Balanceakt zwischen der Beantwortung der relevanten Fragen sowie der Schaffung von Freiraum für die individuellen Anliegen der interviewten Person zu bewältigen. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Antworten und Äusserungen nicht durch Suggestivfragen und Zwischenbemerkungen beeinflusst werden.

Die Interviews wurden einerseits persönlich vor Ort, andererseits über ein Videokonferenz-Tool geführt. In welcher Form das Interview durchgeführt wurde, machte ich von den Präferenzen des oder der Gesprächspartner:in abhängig. Bei den Gruppeninterviews erwies sich das persönliche Durchführungsformat als vorteilhaft. Dies ermöglichte eine flexiblere Interaktion im Gespräch sowie auch eine Interaktion mit dem Umfeld (Haus, Garten, Möbel etc.). Die Expert:inneninterviews wurden alle via Videokonferenz-Tool geführt. Aufgrund des kohärenten Gesprächsablaufs und einem Fokus auf den Wissenstransfer statt der Thematisierung emotionaler und persönlicher Gegenstandsbereiche bedingte dies keine Einbussen in der Qualität der Interviews.

81 Vgl. Schmidt-Lauber 2001, 176.

82 Flick 2019, 197.

83 Vgl. ebd.

84 Ebd.

85 Schmidt-Lauber 2005, 149.

Ich habe drei Gruppen- und fünf Einzelinterviews geführt. Bei den Gruppeninterviews handelte es sich um Gespräche mit Ehepaaren. Der Kontakt wurde in den meisten Fällen über gemeinsame Bekanntschaften hergestellt. Die Suche nach einem Mann, der niederprozentig arbeitet (60 Prozent oder weniger) stellte sich als eine grössere Herausforderung heraus (in den meisten Fällen arbeiten Männer, wenn in Teilzeit, dann zu 80 Prozent). Mithilfe der Kontaktaufnahme mit einem Co-Working-Space, der sich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschrieben hat, konnte doch noch eine passende Person gefunden werden. Im Falle der Expert:inneninterviews hatte ich entweder selbst bereits in der Vergangenheit mit den Personen Kontakt gehabt oder ich habe sie spezifisch aufgrund ihrer Expertise für ein Interview angefragt. Damit die Expert:innen sich auf das Gespräch vorbereiten konnten, habe ich ihnen im Vorfeld einen Katalog mit ausgewählten Fragen zugestellt.

2.1.2 Mediale Daten

Zusätzlich zu den qualitativen Interviews dienten ausgewählte Social-Media-Beiträge sowie die dazugehörigen Kommentare als zusätzliche Datenquelle. Gemäss dem deutschen Erzählforscher Rolf Wilhelm Brednich sind Inhalte aus dem Internet insbesondere aufgrund ihres interaktiven Charakters für die Erzählforschung von zentraler Bedeutung.⁸⁶ Interessant seien hierbei besonders Formate, in denen Meinungen und Einschätzungen zum Erzählten ausgetauscht werden können. Es muss jedoch reflektiert werden, dass die Schriftlichkeit im Gegensatz zu mündlichen Erzählungen eine Überprüfbarkeit der Aussagen ermöglicht und folglich unter Umständen einen höheren Grad an Planbarkeit des Kommunikationsprozesses hat.⁸⁷

Ich beschränkte mich hierbei auf die Analyse dreier LinkedIn-Posts, welche alle von derselben Person verfasst wurden. Das in den USA gegründete soziale Netzwerk LinkedIn bietet sich für eine Analyse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut an, da es sich dabei um eine

86 Vgl. Brednich 2001, 63.

87 Vgl. Hengartner 2001, 202.

Plattform handelt, die vornehmlich der Pflege von Geschäftskontakten dient. Die Nutzer:innen sind vielfach selbst Professionelle, Geschäftsleute oder Ähnliches, die eigene Erfahrungen und Wissen aus ihren Ausbildungen und ihrer Berufstätigkeit mitbringen. LinkedIn wird jedoch nicht nur zur Pflege des sozialen Kapitals genutzt, vielmehr können Nutzer:innen in Beiträgen über beliebige Themen diskutieren, die je nach individueller Privatsphäre-Einstellungen öffentlich geteilt und von allen anderen Nutzer:innen kommentiert werden können. Für meine Arbeit bietet sich somit diese spezifische Social-Media-Plattform gut an, weil die Verknüpfung von Familie mit der Karriere durch den wirtschaftlichen Fokus bereits besteht. Ausserdem sind die User:innen auf der Plattform mit Vor- und Nachnamen registriert, weshalb nicht anonym diskutiert wird und Diskussionen nur selten mit provozierenden und nicht ernst gemeinten Kommentaren gestört werden.

Die drei ausgewählten Beiträge stammen von einer Person, die auf LinkedIn sehr aktiv ist und deren öffentliche Beiträge von vielen User:innen kommentiert werden. Es handelt sich um einen in der Schweiz (insbesondere in der Start-up-Szene) bekannten 24-jährigen Mann, der vor wenigen Jahren zusammen mit seiner Partnerin ein eigenes Unternehmen gegründet hat. Beide stehen im öffentlichen Licht und sind insbesondere für ihren Auftritt als Vertreter:innen der sogenannten Generation Z und ihrer Bedürfnisse, Sorgen und Wertvorstellungen bekannt. In diesem Zusammenhang werden sie auch häufig von Schweizer Medien porträtiert. Seit das Paar im Frühjahr 2021 ihr erstes Kind bekommen hat, spricht es sich öffentlich für eine grössere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. In diesem Zusammenhang stehen auch die drei ausgewählten LinkedIn-Beiträge.

2.1.3 Die Schwierigkeit der Umsetzung einer teilnehmenden Beobachtung für diese Forschungsarbeit

Für eine klassische empirische Feldforschung ist eine teilnehmende Beobachtung Teil des Standardprogramms. Der Anthropologe Bronisław Malinowski gilt als einer der Mitbegründer der teilnehmenden Beobachtung insbesondere in der angelsächsischen Sozialanthropologie und hat in langjährigen Forschungsaufenthalten im Trobriand-Dorf Omarakana bemerkt, welchen Nutzen diese Methode für die Erforschung des Alltags hat.⁸⁸ So schreibt Malinowski im Jahr 1939:

«The field worker observes human beings acting within an environmental setting, natural and artificial; influenced by it, and in turn transforming it in co-operation with each other. He studies how men and women are motivated in their mutual relations by feelings of attraction and repulsion, by co-operative duties and privileges, by profits drawn and sacrifices made.»⁸⁹

Insbesondere die zwischenmenschliche Beziehung ist hierbei von Interesse. Bei dieser Methode wird davon ausgegangen, dass «Handlungsweisen nur durch Beobachtungen zugänglich seien, Interviews und Erzählungen als Daten nur Darstellungen über dieses anbieten»⁹⁰. Bei der vorliegenden Arbeit wurden jedoch aus unterschiedlichen Gründen keine teilnehmenden Beobachtungen durchgeführt. Diese Gründe werden in den nächsten Absätzen genauer erläutert.

Es gibt zwei Felder, in denen sich potenziell relevante Alltagssituationen ergeben würden, in denen ich mittels teilnehmender Beobachtung interessante Erkenntnisse für meine Fragestellung hätte generieren können. Das eine wäre die teilnehmende Beobachtung in einem familiären Setting im Eigenheim meiner Interviewpartner:innen, um die Interaktionen zwischen den Paaren bezüglich des Haushalts und der Kinderbetreuung aus erster

88 Hauser-Schäublin 2003, 35.

89 Malinowski 1939, 940.

90 Flick 2019, 281.

Hand zu beobachten.⁹¹ Brigitta Hauser-Schäublin problematisiert jedoch, dass das «Hineinstecken der Nase» in Dinge, die als privat gelten, heute ethisch schwer vertretbar ist.⁹² Im Sinne der klassischen Ethnografie müsste die beobachtende Person über längere Zeit vor Ort sein,⁹³ was in diesem Fall eine Invasion der Privatsphäre der Familie bedeuten würde. Erst dann würde jedoch die forschende Person kein Störfaktor mehr darstellen und das Verhalten der Menschen im Feld nicht mehr allzu sehr beeinflussen.⁹⁴ Eine kurzfristige Teilnahme am Familienleben würde somit keine aussagekräftigen Beobachtungen generieren, sondern das Bild gegebenenfalls aufgrund eines angepassten Verhaltens der Paare sogar verfälschen, was reflektiert werden müsste.

Die zweite Möglichkeit wäre die Teilnahme am Berufsalltag, um in Beobachtungssituationen Rückschlüsse auf die Aushandlung der Vereinbarkeitsthematik zwischen Mitarbeiter:innen sowie zwischen Mitarbeiter:innen und Arbeitgeber:innen zu ziehen.⁹⁵ Teilnehmende Beobachtung gestaltet

91 Für Untersuchungen mit ähnlichem Forschungsdesign vergleiche hierzu beispielsweise die ethnografische Feldforschung des Psychotherapeuten Michael Rehder und des Soziologen Ullrich Bauer im Bereich der sozialpädagogischen Familienhilfe. Hier wurde der Zugang zum Feld über die zeitbegrenzte berufliche Eingliederung des Forschers als Praktikant in die berufliche Praxis der Jugendarbeit hergestellt (vgl. Rehder & Bauer 2015).

92 Vgl. Hauser-Schäublin 2003, 40.

93 Vgl. ebd., 46.

94 Vgl. ebd., 36.

95 So konnte beispielsweise die deutsche Kulturwissenschaftlerin Irene Götz als Verkäuferin in einer Bäckerei Feldforschung betreiben und Aussagen über das Arbeitsverhalten und die Kommunikation ihrer Mitarbeiter:innen machen (vgl. Götz 1997). Die «distanzierte Beobachter-Perspektive und die beteiligte Teilnehmer-Perspektive» erlaubt dabei einen reflektierten Umgang mit der Unternehmenskultur (vgl. Wischmann 1999, 52). Anne Dippel, die ebenfalls aus dem Feld der Kulturwissenschaften kommt, konnte durch ihre Feldforschung in den Büros von CERN (Centre Européen de la Recherche Nucléaire) deren

sich in Study-up-Forschungen jedoch vielfach schwierig. Der amerikanische Anthropologe Hugh Gusterson versteht unter «studying up» die Erforschung von Personen aus höheren gesellschaftlichen Klassen wie beispielsweise «federal bureaucrats and corporate executives»⁹⁶. Zwar habe ich mich bei der Auswahl meiner Interviewpartner:innen nicht bewusst explizit auf jenen Personenkreis fokussiert, doch die Forschung am Arbeitsplatz ist hiermit eng verwandt, denn Gusterson spricht beispielsweise davon, wie zwei seiner Student:innen nur mittels einer Anstellung in einer Firma für eine teilnehmende Beobachtung am Arbeitsplatz Zugang erhalten haben.⁹⁷ Aber auch dann läuft die forschende Person in Gefahr, aufgrund von Sicherheits- und Datenschutzvorschriften und Kompetenzmangel lediglich «dabeistehend» zu beobachten anstatt effektiv mitzuarbeiten.⁹⁸ Für das vorliegende Forschungsdesiderat wäre eine Anstellung in einer Firma wenig zielführend gewesen, da sie erstens einer zeitlichen Begrenzung unterlag und zweitens die meisten relevanten Aushandlungsprozesse über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinter verschlossenen Türen des HR-Büros in privaten Gesprächen stattfinden. Die Methode der teilnehmenden Beobachtung hätte hier nicht die gewünschten Ergebnisse liefern können, zumal die Problematik hinzukommt, dass die wenigen Situationen, in denen das zu untersuchende Phänomen «sichtbar» werden würde, nur selten stattfinden.⁹⁹ Es wäre somit mit sehr viel Glück verbunden, wenn sich am Arbeitsplatz eine Situation ergeben würde, die für meine Forschungsfrage relevant ist, ohne dass sie bewusst oder unbewusst herbeigeführt worden wäre.

In beiden Fällen hätte auch die pandemische Situation eine teilnehmende Beobachtung erschwert. Bei den Interviews wurde auf angemessenen Abstand geachtet und entweder wurden die Interviews im Freien durchgeführt oder es wurden in Innenräumen Masken getragen.

Weltbilder und soziale Utopien aufdecken (vgl. Dippel 2021).

96 Gusterson 1997, 114.

97 Vgl. ebd., 115.

98 Vgl. Mulder van der Graaf & Rottenburg 1989, 31.

99 Vgl. Flick 2019, 295.

Ich war somit gezwungen, die Kernmethode der Anthropologie zu verwerfen und meine Daten, wie bereits beschrieben, mittels mündlicher und schriftlicher Erhebungsmethoden zu generieren. Dass die Daten somit nur Darstellungen des zu untersuchenden Phänomens abbilden, ist im Falle dieser Arbeit nicht problematisch, denn mit dem Fokus auf die Untersuchung der narrativen Erzählstrategien (die im nächsten Kapitel erläutert wird) ist die mündliche Erzählung sogar erwünscht. Obwohl Malinowskis Kernmethode der empirischen Forschung in dieser Forschungsarbeit nicht zum Tragen kommt, sind gesellschaftliche Vorgänge und zwischenmenschliche Beziehungen auch durch die Interviews nachvollziehbar (insbesondere in den Gruppeninterviews). Es muss jedoch reflektiert werden, dass es sich um Erzählungen über den Untersuchungsgegenstand handelt.

2.2 Auswertung der Daten

Das gesamthaft rund 500-minütige Interviewmaterial wurde vollständig nach vordefinierten Transkriptionsregeln verschriftlicht.¹⁰⁰ Die in Schweizerdeutsch gesprochenen Interviews wurden bei der Transkription ins Hochdeutsche übersetzt. Ich achtete hierbei darauf, dass der Inhalt des Gesagten nicht verändert wurde. Wörter, welche nicht übersetzt werden konnten, sind in Anführungszeichen gesetzt. Nach Uwe Flick wird das verschriftlichte Interview zu einer neuen Realität, welche jedoch «technischen und textuellen Strukturierungen und Begrenzungen»¹⁰¹ unterliegt. Dies gilt es, bei der Analyse und der Interpretationen der Daten zu reflektieren. Die Namen der Interviewpartner:innen wurden durch Aliasnamen ersetzt, um die Anonymität zu wahren. Ausserdem wurden jegliche Hinweise auf Wohnort, Arbeitgeber:in und Ähnliches durch eine Beschreibung der jeweiligen Sache in eckigen Klammern ersetzt. Die Expert:innen haben ihr Einverständnis gegeben, dass ihre Namen und die Namen ihrer Organisation in der Arbeit verwendet werden dürfen.

100 Siehe Anhang für Transkriptionsregeln und Transkripte inkl. Codierung. Die Transkripte wurden bei Abgabe der Abschlussarbeit miteingereicht. Es kann auf Anfrage bei der Autorin eingesehen werden.

101 Flick 2019, 383.

In einem ersten Schritt der Analyse wurden sensible Stellen des empirischen Materials farblich hervorgehoben und mit ersten ausführlicheren Randnotizen versehen. Ich verwendete hierfür eine Kombination aus handschriftlicher Bearbeitung der Daten sowie die Hilfe des digitalen Analysetools f4-Analyse. In einem zweiten Schritt wurde das Material ein zweites Mal bearbeitet und die hervorgehobenen Stellen nach thematischen Codes geordnet sowie die Randnotizen erweitert. Die Codes leiten sich einerseits teilweise aus der Forschungsfrage und andererseits aus der Theorie ab. Es wurde jedoch auch eine Offenheit bewahrt, sodass Kategorien gebildet werden konnten, welche sich direkt aus dem empirischen Material ableiten liessen.¹⁰² Die Codes lassen sich grob in drei Gruppen einteilen: persönliche Meinungen und Aussagen über die Vereinbarkeit meiner Interviewpartner:innen, Arbeitskultur und vernommene Einstellungen und Angebote des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin sowie individuelle Bedürfnisse und Weltanschauungen meiner Interviewpartner:innen, die nicht direkt mit der Vereinbarkeit im Zusammenhang stehen, aber den Gegenstandsbereich trotzdem indirekt beeinflussen.

2.2.1 Eine Analyse entlang von Narrativen und Diskursen

Für die Analyse meiner Daten bediente ich mich der Narrations- sowie der Diskursanalyse. Die Erzählforschung hat in der Kulturwissenschaft lange Tradition. Insbesondere Textsorten wie Märchen, Sagen und Legenden, aber auch Witze, Sprichwörter und Rätsel wurden anfänglich auf ihren Ursprung, ihre Verbreitung und die Variationen von Motiven hin untersucht.¹⁰³ Dieser Art der Analyse solcher Schriften und mündlichen

¹⁰² Im Sinne der Grounded Theory (vgl. Strauss & Corbin 1997). Aufbauend aus den empirischen Daten soll Theorie gebildet werden. Nach dem deutschen Soziologen Jörg Strübing muss hierbei beachtet werden, dass Wirklichkeit ein «kontinuierlicher Herstellungsprozess» (Strübing 2014, 38) ist. Somit ist unser Handeln stets von der «jeweiligen raum-zeitlichen und sozialen Gebundenheit» (Strübing 2014, 39) geprägt und das generierte Wissen immer nur eine Perspektive unter vielen.

¹⁰³ Vgl. Meyer 2014, 244.

Erzählungen mangelte es jedoch an gedanklichen Überlegungen zur kommunikativen Leistung dieser Textsorten, denn das Erzählen kann auch als performativer Akt verstanden werden.¹⁰⁴ Dies bedeutet, dass im Sinne Pierre Bourdieus Akteur:innen beim Sprechen ihre Positionen aushandeln und diese gleichzeitig hervorbringen. So schreibt der französische Soziologe:

«Dennoch muss die Sozialwissenschaft die Autonomie der Sprache, ihre spezifische Logik und ihre besonderen Funktionsregeln zur Kenntnis nehmen. Insbesondere die symbolischen Wirkungen der Sprache sind nicht zu verstehen, wenn man die tausendfach belegte Tatsache ausser Acht lässt, dass die Sprache der grösste formale Mechanismus mit unbegrenzter schöpferischer Kapazität ist.»¹⁰⁵

Der amerikanische Anthropologe und Folklorist Richard Bauman vertrat ebenfalls die Meinung, dass das Sprechen ein performativer Akt sei. Er führte weiter aus, dass es die Aufgabe des Ethnografen sei, die komplexen Zusammenhänge zu identifizieren und analysieren, um die vollumfängliche Performanz zu erfassen.¹⁰⁶ Die Aufgabe einer engagierten Kulturforschung sei es, «das unsichtbar Gemachte, die Selbstverständlichkeiten und Ordnungen, die eingelagerten Leerstellen, Grenzziehungen und Hierarchisierungen sichtbar zu machen»¹⁰⁷. Die Narrationsanalyse kann hierbei die durch Sprache hervorgebrachten Symbolik, Bedeutungszuschreibung und Weltbilder aufdecken. In dieser Arbeit sind alltägliche Erzählungen über Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Interesse. Hierbei geht es um die Analyse von Erzählformen respektive mustern, die «die Funktion der Ordnung- und Sinnstiftung von eigenen Erfahrungen und damit der

In der volkskundlichen Forschung erweiterte sich die Aufmerksamkeit dann von den Märchen, Sagen etc. hin zu neuen Gattungen wie beispielsweise der «Arbeitserinnerungen» oder «Familienerinnerungen», womit vermehrt eine alltagsweltliche Perspektive in den Fokus trat (vgl. Schmidt-Lauber 2005, 146).

104 Vgl. Meyer 2014, 244.

105 Bourdieu 2015 [1982], 45.

106 Vgl. Bauman 2012, 98 f.

107 Windmüller, Binder & Hengartner 2009, 16.

Kontingenzbearbeitung»¹⁰⁸ haben. Die Erfahrung wird narrativ geregelt und ist folglich eine sinnhafte Angelegenheit.¹⁰⁹ Im vorliegenden Fall bedeutete dies: Wie wird über Vereinbarkeit (männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub) gesprochen? Was sind wiederkehrende Erzählmuster? Was wird problematisiert? In den Interviews konstruieren die Gesprächspartner:innen eine «narrative Identität», welche als eine Momentaufnahme anstatt einer «psychologische[n] Präfiguration» aufgefasst werden muss.¹¹⁰ So konnte beispielsweise beobachtet werden, dass die Mehrheit der interviewten Männer sich als Hauptverdiener der Familie identifizierten und so die gesellschaftlichen Umstände, die eine grössere Involviertheit in die private Sphäre verhinderten, relativiert wurden. Umgekehrt identifizierten sich die Frauen als die Hauptbezugsperson für das Kind und bedienten sich gängiger Narrative zur Legitimierung. Es muss hierbei reflektiert werden, dass die Gesprächspartner:innen sich selbst beschrieben und die Erzählung folglich stets konstruiert ist.

Gemäss der Soziologin Ivonne Küsters ist bei narrativen Interviews besonders wichtig, dass Informant:innen effektive Berührungspunkte zur untersuchten Problematik haben, denn erst «dann hat sich in ihm [/ihr] eine kognitive Repräsentation des Handlungsablaufs gebildet, die er [/sie] aktualisieren und als Narration reproduzieren kann»¹¹¹. Mit der Auswahl meiner Interviewpartner:innen wurden diese Berührungspunkte gewährleistet.¹¹² Bei der Feinanalyse des Materials stützte ich mich auf Silke Meyers Vorgehen. So wurde hervorgehoben,

«was und was nicht dargestellt wird (Personen, Zeit, Umstände, Referenzen, Anspielungen und Erzählperspektiven), wie etwas dargestellt wird (z. B. als Experte oder auch in welcher emotionalen Haltung, mit Sympathiebekundungen oder Ablehnung) und

108 Meyer 2014, 258.

109 Vgl. ebd.

110 Vgl. ebd., 264.

111 Küsters 2009, 30.

112 Siehe hierfür Kapitel 3.

wozu es in dieser Situation in dieser Weise dargestellt wird (Folgerwartungen, kommunikative und interaktive Funktionen)»¹¹³.

Dem deutschen Psychologen Wolfgang Kraus zufolge kann eine Erzählung als ‚Selbst-Narration‘ bezeichnet werden, wenn das Individuum «selbst-relevante Ereignisse auf der Zeitachse aufeinander bezieht», um «kohärente Verbindungen zwischen einzelnen Lebensereignissen herzustellen».¹¹⁴ Bei der Narrationsanalyse muss jedoch stets mitreflektiert werden, dass Akteur:innen die Art und Weise, wie sie Geschichten erzählen, situativ anpassen.¹¹⁵ So ist das Über-sich-Erzählen von einer «Offenheit und Unabgeschlossenheit» geprägt, und «Kohärenz und Kontinuität müssen immer wieder von neuem erkämpft werden».¹¹⁶ Für meine Forschung bedeutete dies, es musste mitreflektiert werden, dass meine Gesprächspartner:innen mit einer jungen, weiblichen Studentin mit einem offensichtlichen Interesse an Vereinbarkeitsthemen sprachen, was die Aussagen und sprachlichen Mittel hätte beeinflussen können.

Im Verlauf der Analysearbeit stellte sich mir die Frage, inwiefern ich die Diskursanalyse einbeziehen sollte. Ähnlich wie beim Erzählen gäbe es ohne die Praxis des Diskursiven keine sinnhafte Welt.¹¹⁷ Sie wäre nicht erfahrbar und Sachverhalte könnten nicht in Beziehung zueinander gesetzt werden: «Die Worte hätten keine Bedeutung.»¹¹⁸ Ich hatte mich insofern mittels Diskursanalyse mit dem Material beschäftigt, als dass es mich interessierte, wie der Diskurs die Menschen und ihr Denken prägt und wie sie wiederum so den Diskurs prägen. Ich stützte mich hierbei auf den Diskursbegriff von Foucault:

«Ein Diskurs im Sinne Foucaults prägt die Wahrnehmungswelten von Menschen und Kulturen zu bestimmten Zeiten an bestimmten

113 Meyer 2014, 249f.

114 Kraus 2000, 171.

115 Vgl. Meyer 2014, 251.

116 Kraus 2000, 169.

117 Kiefl 2014, 434.

118 Ebd.

Orten. Letztlich diskutiert ein solcher Diskurs nicht über Dinge, stattdessen bringt er bei einer entsprechenden ›Dichte‹ seiner Aussagen die Dinge erst hervor, die er verhandelt. Wichtig ist weiterhin, dass nicht nur das Reden und somit die Worte derartige Aussagen mit konstitutiver Kraft formieren können, sondern auch Institutionen, Handlungsweisen und vieles mehr. Es existiert ein ganzes Ensemble kultureller Sinnproduktion, das ein komplexes Feld von Denk- und Wahrnehmungsweisen hervorbringt.»¹¹⁹

Demnach ist nicht nur der Sprechakt an sich als Diskurs zu verstehen (was mit einer narrativen Analyse abgedeckt werden könnte), vielmehr prägen auch gelebte Lebensentwürfe, die Art der Anstellung in Firmen etc. das diskursive Feld. Denn eine Redeweise, die gesellschaftlich verfestigt ist, bestimmt das Handeln von Menschen.¹²⁰ Zusätzlich zur narrativen Analyse ermöglichte die Diskursanalyse somit das Verständnis von Zusammenhängen über die Sprache hinaus. Nach Foucault ist der Diskurs die Suche nach bestimmten Aussagemustern.¹²¹ Der Diskurs stellt das her, «worüber er spricht, schreibt, debattiert [...], diskursiviert»¹²². Dabei können auch Aussagen dargestellt werden, die zu jenem Zeitpunkt eigentlich noch nicht sagbar wären, aber durch verschiedene ›Tricks‹ gesagt werden können, ohne sanktioniert zu werden:

«Diskursanalyse erfasst *das jeweils Sagbare* in einer qualitativen Bandbreite und in seinen Häufungen bzw. allen Aussagen, die in einer bestimmten Gesellschaft zu einer bestimmten Zeit geäußert werden (können), aber auch die Strategien, mit denen das *Feld des Sagbaren* ausgeweitet oder auch eingengt wird, etwa Verleugnungsstrategien, Relativierungsstrategien, Enttabuisierungsstrategien etc.»¹²³

119 Martschukat & Stieglitz 2008, 59.

120 Vgl. Link 1983, 60.

121 Oder wie der deutsche Soziologe Reiner Keller formuliert, sind Diskurse nach Foucault «eine Menge von an unterschiedlichen Stellen erscheinenden, verstreuten Aussagen, die nach demselben Muster oder Regelsystem gebildet worden sind, und die Formulierung weiterer Aussagen strukturieren» (Keller 2008, 80).

122 Kiefl 2014, 432.

123 Jäger 2001, 85 f. (Hervorhebung im Original).

Wichtig ist hierbei jedoch zu reflektieren (wie das auch Meuser erkannt hat), dass Diskurse «eine eigene Dimension gesellschaftlicher Wirklichkeit»¹²⁴ bilden und nicht als ein Spiegelbild der sozialen Praxis verstanden werden können. «Er stellt eine eigene Wirklichkeit dar, die gegenüber der «wirklichen Wirklichkeit» keineswegs nur Schall und Rauch, Verzerrung und Lüge ist, sondern eigene Materialität hat und sich aus den vergangenen und (anderen) aktuellen Diskursen «speist.»¹²⁵

Diskurse sind hierbei überindividuell.¹²⁶ Dies bedeutet, dass nicht die einzelne Person den Diskurs macht, sondern dass alle Menschen am Diskurs teilhaben und ihn mitkonstruieren. Hierbei bleiben insbesondere jene Diskurse in Zirkulation, die häufig kommentiert werden und folglich «für zuverlässig und von Wert» erachtet werden.¹²⁷ Diskurse müssen dabei stets auch als historische Prozesse verstanden werden, weshalb bei der Ermittlung des Wissens einer Gesellschaft stets die Entstehungsgeschichte miteinbezogen werden muss.¹²⁸ Für meine Arbeit bedeutete dies, dass ich einerseits den kulturellen Kontext und die Historie der Thematik berücksichtigen musste, andererseits die Biografie meiner Interviewpartner:innen. Beispielsweise wurde nach dem Lebensmodell der Herkunftsfamilie gefragt, oder die Zugehörigkeit zu einer Generation hat sich als relevant dafür erwiesen, wie meine Interviewpartner:innen ihre gelebte Arbeitsteilung diskursiv einbetteten.

Für foucaultsche Theorien sind ausserdem die Begriffe «Normalität» und «Selbstverständlichkeit» zentral. Gemäss der schweizerischen Kulturwissenschaftlerin Sabine Eggmann sei hier eine Parallele zur volkskundlichen Kulturwissenschaft zu erkennen, die wie Foucault ebenfalls «die Frage nach der komplexen Herstellung von gesellschaftlicher Ordnung und der

124 Meuser 2005, 93.

125 Jäger 2001, 87.

126 Vgl. ebd., 88.

127 Vgl. Mills 2007, 72.

128 Vgl. ebd.

historischen Situiertheit von sozialen Werten, Normen und Sinnerfahrungen [stellt], die sich im Denken, Handeln, Wahrnehmen und Fühlen der Menschen manifestieren»¹²⁹. Die Distanzierung durch die diskursanalytische Forschung mache Eggmann zufolge relationale Strukturen nachvollziehbar und lenke «den Blick auf verallgemeinerbare Ordnungen sozialen Lebens»¹³⁰. In diesem Sinne wurden in dieser Arbeit vielfach noch unhinterfragte gesellschaftliche Normen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer ergründet und versteckte Regelwerke der Arbeitskultur, die eine bessere Vereinbarkeit verhindern, aufgedeckt.

129 Eggmann 2013, 60.

130 Ebd., 73.

3. Männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub im diskursiven Feld

Zu Beginn der Analyse und Diskussion des Datenmaterials soll aufgezeigt werden, wie sich meine Interviewpartner:innen zur Teilzeitarbeit und zum Vaterschaftsurlaub positionierten und ob sie diese Modelle selbst lebten. Hier wird bereits auf wichtige Leitmotive verwiesen, die später ausgearbeitet werden. Ausserdem wird ein Überblick über die Analyse der LinkedIn-Beiträge gegeben. Im Folgenden stelle ich meine Interviewpartner:innen kurz vor.

Fabian¹³¹ ist zu 60 Prozent in einer Werbeagentur angestellt und kümmert sich zwei Tage der Woche um seine vierjährige Tochter. Er hat von allen meinen Interviewpartnern das niedrigste Arbeitspensum. Nebenbei nimmt er noch sporadisch Freelance-Projekte an. Seine Ehefrau arbeitet ebenfalls 60 Prozent.¹³² An zwei Tagen besucht die Tochter die Spielgruppe oder wird von der Grossmutter mütterlicherseits betreut. Ähnlich wie dies im Lied *Cat's in the Cradle* thematisiert wird, sei Fabians Vater oft geschäftlich unterwegs gewesen und habe somit die Entwicklungssprünge seiner Kinder in vielen Aspekten verpasst.¹³³ Aus den Erzählungen lässt sich schliessen, dass Fabian sich hiervon abgrenzen möchte. Im Gegensatz zu seinem eigenen Vater möchte er mehr Zeit mit seiner Tochter verbringen, insbesondere, solange sie noch jung ist.¹³⁴ Die Beschäftigung als Werbetexter erlaubt es ihm, flexibel zu arbeiten: «[A]lso ich kann mit ihr [seiner Tochter] sogar in die Badi gehen und nebenbei arbeiten.»¹³⁵ Am Homeoffice schätzt er, dass er in den Pausen Hausarbeiten erledigen kann, welche dann abends

131 Alle Namen von Interviewpartner:innen, die nicht als Expert:innen gelten, wurden anonymisiert. Die in dieser Arbeit verwendeten Namen sind Aliasnamen. Auch die Wohnorte und Firmennamen wurden anonymisiert.

132 Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 267–270.

133 Vgl. ebd., Zeilen 813–817.

134 Vgl. ebd., Zeile 634.

135 Ebd., Zeile 182 f.

nicht mehr erledigt werden müssen.¹³⁶ Vaterschaftsurlaub hätte er keinen nehmen müssen, da er zum Zeitpunkt der Geburt seiner Tochter in Vollzeit selbstständig war und sich die Arbeit selbst einteilen konnte.¹³⁷ Dieses hohe Mass an Flexibilität macht Fabians Situation aussergewöhnlich, denn in anderen Branchen ist die Arbeit unter Umständen viel mehr an einen festen Arbeitsplatz gebunden.

So beispielsweise bei Rafael. Er arbeitet zu 80 Prozent in einem KMU im Consultingbereich in einer Stadt in der Deutschschweiz und betreut seine zweijährige Tochter an einem Tag unter der Woche. Zum Zeitpunkt des Interviews ist er noch in einem «Minipensum» bei einer Schweizer Hochschule angestellt, in dem er seine Doktorarbeit fertig schreibt. Seine Frau ist zu 60 Prozent angestellt, und die restlichen Tage haben sie die Kinderbetreuung durch Familienangehörige abgedeckt. Er nennt als Grund für seinen Entscheid, Teilzeit zu arbeiten, dass er gerne auch im Alltag und nicht nur am Wochenende Zeit mit seiner Tochter verbringen möchte, damit er sie «kennenlernen»¹³⁸ kann. Er grenzt sich hierbei von dem von mir benutzten Begriff «Betreuungsarbeit» ab. Zeit mit der Tochter verbringen sei für ihn nicht, Betreuungsarbeit leisten. Es sei schon fast anstrengender als seine reguläre Erwerbsarbeit.¹³⁹ Der Vaterschaftsurlaub wurde Rafael von seinem damaligen Arbeitgeber (einer Schweizer Hochschule), wo er sein Doktoratsstudium absolvierte, ohne Widerstand gewährt.¹⁴⁰ Er hat zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bekommen und hat selbst noch zwei Wochen aus dem eigenen Ferienkontingent angehängt.¹⁴¹

Andreas und Rachel leben in einer etwas ländlicher gelegenen Stadt in der Deutschschweiz. Ich habe zwei Interviews mit ihnen geführt. Das erste

136 Interview mit Fabian, Zeilen 164–175.

137 Vgl. ebd., Zeilen 458 f.

138 Interview mit Rafael, Zeile 83.

139 Vgl. ebd., Zeile 73.

140 Vgl. ebd., Zeilen 125–131.

141 Vgl. ebd., Zeilen 135–137.

Interview fand circa einen Monat vor der Geburt des ersten Kindes statt. Andreas arbeitet in einem KMU in der Maschinenindustrie. Rachel ist zum Zeitpunkt des ersten Interviews 80 Prozent im sozialen Bereich tätig und plant, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder mit 20 Prozent einzusteigen. Im ersten Interview meinte Andreas bezüglich des Vaterschaftsurlaubs: «Ich habe jetzt einfach mal insgesamt drei Wochen genommen. Aber vielleicht nehme ich dann auch noch mehr. Das weiss ich jetzt noch gar nicht. Bei uns ist es jetzt sowieso so, dass wir vermutlich wieder ein bisschen ein Loch von den Aufträgen her haben. Vielleicht kann ich dann noch eine vierte Woche nehmen.»¹⁴² Hier kann gezeigt werden, dass die Länge des Vaterschaftsurlaubs von der Menge an Arbeit in der Firma abhängig sein kann. Familienangelegenheiten müssen sich an die Erwerbsarbeit anpassen. Im zweiten Interview, das vier Monate später stattfand, erzählte Andreas, er habe effektiv drei Wochen Vaterschaftsurlaub genommen. Das Projekt, an dem er zu jenem Zeitpunkt gearbeitet hat, machte ihm jedoch noch etwas Sorgen. Falls ihr Sohn sehr viel früher zur Welt gekommen wäre, dann hätte dies bedeutet, dass er eventuell einen weniger ungestörten Vaterschaftsurlaub hätte verbringen können.¹⁴³ Das Problem sei auch, dass im Alltagsgeschäft immer wieder vergessen ginge, dass der Termin immer näher rücke: «Weil, ich habe das ja viel präsenter, weil ich sehe, wie es ihr geht und wie der Bauch stetig wächst.»¹⁴⁴ Der wachsende Bauch der Mutter dient als eine Art nach aussen hin gerichteten Timer für den bevorstehenden Mutterschaftsurlaub. Beim Vater fehlt diese visuelle Erinnerung. Dies bedeute, dass es in der Verantwortung des Vaters liegt, die Firma immer wieder an die unmittelbar bevorstehende Geburt und die damit verbundene Absenz zu erinnern: «Ich habe es immer wieder versucht zu betonen, dass es sein kann, dass ich dann irgendwann einfach weg bin, und habe mir auch versucht, das Recht rauszunehmen, dass ich einfach gerne drei Wochen weg wäre, wenn es dann losgeht. Und bei uns war es gerade ein gutes Timing, aber es hätte natürlich auch anders

142 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 274–278.

143 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 29–38.

144 Ebd., Zeilen 250 f.

kommen können.»¹⁴⁵ Schlussendlich sei man somit auch vom «Timing» der Geburt abhängig: ein Umstand, auf den Eltern sowie Arbeitgeber:in flexibel reagieren müssen. Andreas plant ausserdem, sein Pensum circa sechs Monate nach der Geburt auf 80 Prozent zu reduzieren: «[A]lso jetzt arbeite ich ja noch 100 Prozent und habe schon mal angefragt, ob ich dann nächstes Jahr eventuell auf 80 Prozent reduzieren kann. Und dann kann sie vielleicht wieder auf 40 Prozent hoch oder vielleicht auch mehr, je nachdem wie es drin liegt.»¹⁴⁶ Viele aus ihrem Freundeskreis hätten einen «Papiitag», und Andreas möchte ebenfalls einen Tag haben, an dem er eine Beziehung zu seinem Kind aufbauen kann.¹⁴⁷ Einen Tag werde Rachels Mutter das Kind betreuen, ein Tag wird von Andreas abgedeckt und die restlichen drei Tage von Rachel.

Ganz anders sah dies bei Michael aus. Hier handelt es sich um den Mann des zweiten Ehepaares, das ich interviewt habe und das bereits Kinder im Teenageralter hat. Michael ist CFO in einem KMU in der Maschinenindustrie und seine Ehefrau Karin ist nach einigen Jahren als Hausfrau nun selbstständig im sozialen Bereich tätig. Michael konnte sein Pensum zu keinem Zeitpunkt seiner Karriere reduzieren. Als die Kinder noch sehr jung waren, absolvierte er auch noch eine Weiterbildung, was seinen Arbeitsaufwand pro Woche zusätzlich erhöhte. Rückblickend hätte er gerne in Teilzeit gearbeitet, doch der Lohn sei ausschlaggebend dafür gewesen, weshalb Michael nicht reduzieren konnte.¹⁴⁸ Die Familie lebt das klassische Main-Breadwinner-Modell: Michael bringt «die Kohle nach Hause»¹⁴⁹ und seine Frau Karin hat die Verantwortung für die Kinderbetreuung und die haushälterischen Aufgaben übernommen. Michael betont, dass Karin «immer den wichtigeren Teil gemacht»¹⁵⁰ hat. Familie habe für

145 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 202–207.

146 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 280–284.

147 Vgl. ebd., Zeilen 718–720.

148 Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 387–400.

149 Ebd. Zeile 344.

150 Ebd., Zeilen 343 f.

ihn somit trotz vollzeitiger Erwerbstätigkeit einen höheren Stellenwert. Zu Beginn, als ihre erste Tochter noch jung war, wollte Karin nach dem Mutterschaftsurlaub wieder beruflich tätig sein. Sie brachten ihre Tochter in die Kinderkrippe, doch sie hatten das Gefühl, dass es ihrem Kind nicht guttat. Die Tochter sei am Ende des Tages gestresst gewesen und man habe ausserdem keine Kontrolle darüber, was für «Ideologien» dem Kind in der externen Kinderbetreuung mitgegeben würden.¹⁵¹ Überdies habe Karin gleichviel verdient, wie sie für die Krippe bezahlt hätten, weshalb sie den Entschluss fassten, dass Karin Vollzeit zur Hausfrau wurde.¹⁵² Michael durfte lediglich zwei Tage Vaterschaftsurlaub nehmen und habe sich danach dafür bedanken müssen.¹⁵³ Bei Michael und Karins Interview war sehr auffällig, dass sie kritische Ansichten zu der aufgeworfenen Thematik vertraten und sich schon im Vorfeld dazu Gedanken gemacht hatten. Sie sind beide generell kritisch gegenüber dem Staat und den Firmen eingestellt, doch können sie sich nicht vom System lösen. Im Sinne Jägers sprechen sie das Unsagbare aus.¹⁵⁴

Zusätzlich zu den Interviews mit Ehepaaren und Männern, die sich mit der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt haben oder sich noch in Zukunft damit beschäftigen müssen, habe ich noch drei Expert:inneninterviews geführt. Das erste Interview führte ich mit Markus Theunert, dem Institutsleiter des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen (SIMG), welches die rechtlich eigenständige Fachstelle des Dachverbands Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch ist. Der Dachverband vertritt Anliegen, Potenziale und Verletzlichkeiten von Buben, Männern und Vätern in der Schweiz. Theunert ist einer der bekanntesten Vertreter der Schweizer Männerpolitik und war der erste staatliche Männerbeauftragte im deutschen Sprachraum. Das zweite Expert:inneninterview führte ich mit Helena Trachsel, die seit 2011 die

151 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 458 und 401–408.

152 Vgl. ebd., Zeilen 459–466.

153 Vgl. ebd., Zeilen 756 f.

154 Jäger 2001, 85 f.

Fachstelle Gleichstellung des Kanton Zürichs leitet. Vor ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte war sie als Direktorin in Funktionen als «Head Diversity-Management Employee Relations und Task Force» bei Swiss Re beschäftigt. Sie ist ab Frühjahr 2023 im Ruhestand. Mit dem Geschäftsführer der Swiss Leaders¹⁵⁵ (bis 2021 Schweizer Kader Organisation (SKO)) Jürg Eggenberger führte ich ein drittes Experteninterview. Swiss Leaders setzt sich für die Interessen der Führungskräfte und für alle, die beruflich weiterkommen wollen, ein. Gleichstellung und Vielfalt ist einer der Themenbereiche, auf welche sich Swiss Leaders fokussiert: «Wir setzen uns dafür ein, dass sich das ändert – auch im Interesse der Männer –, für eine nachhaltige und vielfältige Schweiz.»¹⁵⁶

Die drei gewählten LinkedIn-Beiträge von Tim Keller¹⁵⁷ beschäftigen sich alle mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Beitrag, der Anfang des Jahres veröffentlicht wurde, «outet» sich Keller als «24-jähriger Unternehmer, für den Karriere nicht wichtiger ist als Familie»¹⁵⁸. Er plädiert für einen Veränderungsprozess in der Wirtschaft und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Der zweite Beitrag beschäftigt sich damit, dass zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu wenig Zeit seien. Die ungleich verteilten Wochen zwischen den Elternteilen zementierten «veraltete Rollenbilder».¹⁵⁹ Der dritte Beitrag beschäftigt sich mit der Diskriminierung von Männern in Teilzeitstellen.¹⁶⁰

155 Ab Ende 2021 Umbenennung des Verbands in «Swiss Leaders».

156 Schweizer Kader Organisation: Gleichstellung und Vielfalt (abgerufen am 24.08.2021).

157 Hier wird ebenfalls zwecks Anonymisierung ein Aliasname verwendet.

158 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Februar 2021, Zeilen 4 f.

159 Vgl. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Mai 2021, Zeile 7.

160 Vgl. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Juni 2021, Zeilen 4–17.

3.1 Männliche Teilzeitarbeit im Spannungsfeld zwischen tradierten Geschlechterrollen und dem Bedürfnis nach grösserer Involviertheit: «Ich will nicht Kinder haben», ich will ein Papa sein»

In allen meinen Interviews nannten die Väter als Grund für die Wahl einer Teilzeitanstellung den Wunsch nach mehr Zeit mit den Kindern. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen aus aktuellen Studien wie beispielsweise jener von Baumgarten: «Ein im heutigen Sinn ‹guter Vater› ist einer, der Zeit mit seinen Kindern verbringt.»¹⁶¹ Diese Väter haben ein Bedürfnis nach einer «emotionalen Vater-Kind-Beziehung»¹⁶². Somit grenzen sie sich von dem traditionellen Bild des ‹abwesenden Vaters› ab.¹⁶³ Andreas fragt sich: «Vielleicht haben wir dann eine viel stärkere Beziehung zu unseren Kindern als die Generation vor uns?»¹⁶⁴ Das neue Ideal ist eine aktive und präsente Vaterschaft. Gemäss den Schweizer Geschlechterforscherinnen Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und Karin Schwiter sei es Männern «heute gar nicht mehr möglich, als in dieser Form über ‹Kinder haben› zu sprechen und deren Stellenwert im eigenen Leben zu thematisieren»¹⁶⁵. Dies sei selbst dann der Fall, wenn familienintern weitgehend eine traditionelle Rollenaufteilung gelebt wird. So ist es beispielsweise kein Widerspruch, dass Familie für den CFO Michael das Wichtigste ist, er jedoch nie seine Stellenprozente reduziert hat. So sagt er: «Ich glaube, Karin hat immer den wichtigeren Teil gemacht. Ich bringe nur die Kohle nach Hause, damit wir dann einigermaßen unser Leben finanzieren können.»¹⁶⁶ Denn nach dem deutschen Sozial- und Politikwissenschaftler Thomas Gesterkamp kann auch Erwerbstätigkeit von Vätern als eine Form von Care-Arbeit für die Familie betrachtet werden, die von den Partnerinnen als solches auch akzeptiert wird.¹⁶⁷

161 Baumgarten 2012, 39.

162 Ebd.

163 Wie anfangs im Lied *Cat's in the Cradle* beschrieben.

164 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 739–741.

165 Baumgarten, Wehner, Maihofer & Schwiter 2017, 80.

166 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 342–347.

167 Vgl. Gesterkamp 2007, 103.

Trotzdem ist bei jungen Vätern das Bedürfnis nach mindestens einem eigenen Betreuungstag gross. So sagt Andreas beispielsweise: «[I]ch habe MEINEN Tag, wo ich wirklich eine Funktion habe (.) ICH glaube das ist mega positiv für die Beziehung zum Kind.»¹⁶⁸ Die Betonung liegt auf dem Possessivpronomen «mein», mit dem er sich von der Zeit abgrenzt, die das Kind mit der Mutter oder anderen Betreuungspersonen verbringt. In der Schweiz hat sich für diesen der Vater-Kind-Beziehung gewidmeten Tag der Begriff «Papitag» etabliert. Andreas zufolge sei der «Papitag» gesellschaftlich bereits sehr akzeptiert: «Ein Papitag ist nicht mehr verpönt, sondern recht etabliert. Es ist fast schon Normalität. Das finde ich super.»¹⁶⁹ An dem Tag wird dann folglich auch der Fokus auf die Vater-Kind-Beziehung gelegt. «Du nimmst dir dann bewusst Zeit für ihn und probierst, ein bisschen Sachen mit ihm zu machen, und lernst ihn einfach auch kennen. Es macht mega viel aus für die Beziehung zwischen uns zweien. (Zum Kind gewandt) Dann kannst du Spass mit dem Papi haben (lachend).»¹⁷⁰ Andreas Aussage deckt sich hier mit den Erkenntnissen aus zahlreichen Studien: Während die Kinderbetreuung durch die Mutter nicht speziell mit Spass assoziiert wird, sondern eng mit der Erledigung von haushalterischen Tätigkeiten verknüpft ist, steht bei Männern oft die verbrachte Zeit mit dem Kind im Fokus, die qualitativ hochwertig sein muss. Im Sinne von «Qualität statt Quantität» lässt sich aus meinen Interviews herauslesen, dass aufgrund der geringeren verbrachten Zeit mit dem Kind eine Art «Überkompensation» beobachtet werden kann. An dem einen Tag, an dem die Väter allein für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, sollen tolle Erinnerungen entstehen, um die Vater-Kind-Beziehung nachhaltig zu fördern. Dies drückt sich auch in der Aufteilung der Hausarbeit aus, die meist traditionell verteilt bleibt.

168 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 725 f.

169 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 630–632. Wie zu einem späteren Zeitpunkt jedoch gezeigt werden kann, sind beispielsweise zwei «Papitage» pro Woche eher ungewöhnlich. Die 80 Prozent (ein Papitag) haben sich zwar etabliert, aber stellen auch gleichzeitig eine unsichtbare Grenze dar, die von berufstätigen Vätern höchst selten unterschritten wird (siehe hierfür Kapitel 3.3).

170 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 429–434.

Wehner, Baumgarten und Maihofer erkennen jedoch auch ein ambivalentes Ideal, denn eine aktive Vaterschaft stehe im Widerspruch zur Rolle des Vaters als Main-Breadwinner. Sie benennen dieses Paradox als «emotional involvierter, präsenter Ernährer-Vater»¹⁷¹. Väter stehen heute vielfach in einem Spannungsfeld zwischen tradierten Rollenbildern und einem Bedürfnis nach grösserer Involviertheit. Für sie liege das Problem nicht in der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, sondern «umgekehrt in der Vereinbarkeit von *Beruf mit Familie*»¹⁷². So sei es auch für Michael nie eine Option gewesen, Teilzeit zu arbeiten:

«Ich würde es gerne! Noch so gerne, wenn das Gehalt reicht. Ich würde- es einfach meinem Gehalt angleichen und mir dann sagen: Wie kann ich mir Teilzeit leisten? Aber (..) da (.) wird es mit den Köpfen nicht gehen und finanziell wirds nicht gehen. Von den KMUs, in denen ich mich bewegt habe, war keiner bereit, hatte keiner Verständnis, dass ich nur Teilzeit arbeite.»¹⁷³

Die Problematik sei Michael zufolge erstens aufgrund des finanziellen Aspekts und zweitens wegen des fehlenden Verständnisses seitens des Arbeitgebers entstanden.¹⁷⁴ Hier muss jedoch auch reflektiert werden, dass Michael bereits Kinder im Teenageralter hat. Die Akzeptanz des «Papitags» ist ein Prozess, der erst in den letzten Jahren vonstattenging.

Heute ist Michael Teil des Kaders und für Führungspersonen scheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich erschwert zu sein. Obwohl der «Papitag» allgemein meinen Interviewpartner:innen zufolge ziemlich

171 Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 8.

Hier lässt sich ausserdem eine Brück zu Lothar Böhnischs Konzept des modularisierten Mannes schlagen (vgl. Böhnisch 2018). Zu Hause soll der Vater emotional erreichbar sein und in der Arbeit muss er dem Bild des rationalen Geschäftsmanns gerecht werden, damit er in der Karriere nicht sanktioniert wird (siehe hierfür Kapitel 4).

172 Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 9 (Hervorhebung im Original).

173 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 903–910.

174 Siehe für letzteren Punkt Kapitel 4.

etabliert sei, sei es für Kaderpositionen wiederum unmöglich, unter 100 Prozent zu arbeiten: «In den Köpfen ist noch verankert: Im Kader musst du 100 Prozent arbeiten. Aber ich kenne Beispiele, wo sie sich Kaderpositionen teilen. Ich weiss, es ist schwierig, aber ich habe das Gefühl, man kann es machen. Schlussendlich muss sich einfach etwas etablieren.»¹⁷⁵ Dies könne auch für Fabian in Zukunft ein Problem darstellen: «Logischerweise kann es auch irgendwann passieren, wenn sie in den Kindergarten kommt, dass mein Boss sagt: ‹Du, es läuft jetzt. 100 Prozent oder 0 Prozent›. 100 Prozent geht grad nicht und dann müssen wir null machen.»¹⁷⁶ Er führt dann weiter aus, dass es schwieriger sei, ein Team im Homeoffice oder in Teilzeit zu führen, was darauf hinauslaufen würde, dass jüngere Mitarbeiter:innen ihn überholen würden, weil er sein Teilzeitpensum nicht erhöhen möchte.¹⁷⁷ Wenn es um das Vorantreiben der Karriere und die Übernahme von Verantwortung geht, dann sei dies nicht vereinbar mit Teilzeitstellen. Dies überschneidet sich mit den Beobachtungen der deutschen Soziologin Renate Liebold. Die Biografie einer Führungskraft zeichne sich durch ein «überdurchschnittliches Engagement und uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen aus»¹⁷⁸. «Halbe Karrieren» gebe es nicht. Es werde erwartet, dass die Arbeitszeit kontinuierlich ausgedehnt werde und auch die Intensität der Arbeit zunehme.¹⁷⁹ Dieses Narrativ lässt sich auch in meinen Interviews finden.¹⁸⁰

175 Interview 2 Andreas und Rachel, Zeilen 691–696.

176 Interview mit Fabian, Zeilen 495–498.

177 Vgl. ebd., Zeilen 518–526.

178 Liebold 2006, 96.

179 Vgl. ebd.

180 Die ständige Erreichbarkeit wurde hierbei als spezielle Herausforderung genannt (siehe hierzu Kapitel 4.2). Auffällig ist ausserdem, dass die von mir interviewten Personen, die in Teilzeit angestellt sind, nebenbei vielfach noch andere (selbstständige) Projekte haben. Selbstständigkeit stellt beispielsweise beim Werbetexter Fabian im Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Paradox dar. Einerseits sei dies besser kompatibel mit Familie, da ihm mehr Flexibilität gewährt wird (sinnbildlich steht hierfür das Notizbuch, das in die

Tim Keller ist hier der Meinung, dass die Wirtschaft in die Verantwortung gezogen werden soll, um diese Vereinbarkeit auch für Väter besser zu ermöglichen. Er schreibt:

«Ich will nicht Kinder ‹haben›, ich will ein Papa sein. Dafür brauchen wir ENDLICH eine Veränderung in der Wirtschaft, damit Familie und Karriere für alle Mamis und Papis vereinbar sind!»¹⁸¹

Der Jungunternehmer unterscheidet hier sprachlich zwischen ‹Kinder haben› und ‹Papa sein›. Wehner, Baumgarten und Maihofer machen eine ähnliche Unterscheidung. Sie sprechen einerseits von Männern mit ‹Kinderwunsch› und andererseits von Männern mit ‹Familienwunsch›. Männer mit ‹Kinderwunsch› ‹wünschen sich auch unabhängig vor einer konkreten Paarbeziehung im wörtlichen Sinne ein Kind und eine eigenständige Beziehung zu diesem»¹⁸². Die Unterscheidung hiervon sind Männer mit ‹Familienwunsch›, denen es mehr um die ‹Lebensform Familie› gehe und die stärker ‹auf den Status des herkömmlichen Familienvaters als Bestandteil einer Normalbiografie ‹erwachsener› Männlichkeit und weniger auf das Kind als unmittelbares Beziehungsgegenüber»¹⁸³ ziele. Letztere Motivation für eine Familiengründung ist somit eher extrinsisch orientiert. Bei einer intrinsischen Motivation, ‹Papa zu sein›, ist die Vaterschaft enger mit der Identität des Mannes verbunden. Das Verb ‹sein› steht für eine Inkorporierung der Vaterschaft, während Kinder ‹haben› ein von aussen sichtbarer Fakt ist, der nicht verinnerlicht werden muss. Aus Ersterem folgt ein Bedürfnis, diese Rolle vollumfänglich wahrzunehmen, um jenem Teil der Eigenidentität gerecht zu werden. Wie bereits beschrieben, kann eine Abwendung vom ‹abwesenden Vater› erkannt werden, der eher dem

Badi mitgenommen werden kann) (vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 931 f.). Der Freelancer sei jedoch trotzdem auf die Arbeit angewiesen und beispielsweise sei eine Geburt (im Normalfall) etwas völlig Unplanbares, weshalb es auch passieren könne, dass die Arbeit ‹mit in den Kreissaal genommen› (ebd., Zeilen 443 f.) werde.

181 LinkedIn-Bertrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 13–15.

182 Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 9.

183 Ebd.

«Familienwunsch»-Vater zugeordnet werden kann. Wie das vorliegende Datenmaterial und die Erkenntnisse aus anderen Studien zeigen, wird das alte Rollenmodell somit zunehmend abgelehnt und das neue Ideal des involvierten Vaters antizipiert.

Kaderpositionen ausgenommen, zeigt das Datenmaterial, dass der «Papitag» ziemlich etabliert zu sein scheint. Bei einem 80-Prozent-Arbeitspensum könne die Arbeit trotzdem noch von einer Person abgedeckt werden, sodass keine «Schnittstellen» mit anderen Mitarbeiter:innen entstehen würden.¹⁸⁴ Demzufolge scheint der «Papitag» der Kompromiss zwischen dem Bedürfnis einer grösseren Involviertheit in die Kinderbetreuung und der sich hartnäckig festhaltenden Rolle des Hauptverdieners darzustellen – nach Wehner, Baumgarten und Maihofer somit der «emotional involvierte, präsente Ernährer-Vater»¹⁸⁵.

3.2 Der Diskurs über die Länge des Vaterschaftsurlaubs: «Aber was nützen 14 Tage, wenn er nachher wieder nicht mehr da ist?»

In der Schweiz wurde im Herbst 2020 über einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub abgestimmt. Mitte-rechts-Parteien haben sich hierbei teilweise gegen einen staatlich festgelegten Vaterschaftsurlaub ausgesprochen. Beispielsweise der unter FDP-Politiker Andrea Caroni im Jahr 2018 eingereichte «Vaterschaftsurlaub-do-it-yourself-Vorstoss, der als Alternative zur Initiative dienen sollte. Demnach sei der Artikel 329c, der besagt, dass der Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin aufbauend auf einer Interessensabwägung den Zeitpunkt der gesetzlich zugesprochenen vier bis fünf Wochen Ferien pro Jahr festzulegen hat, im OR «so zu ergänzen, dass ein Arbeitnehmer das Recht erhält, auf Wunsch seine gesetzlichen Ferien innerhalb eines bestimmten Zeitraums, um die Geburt seines Kindes herum zu beziehen», ohne dass er das Einverständnis seines Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin benötigt.¹⁸⁶ Bis anhin hätte dies verweigert werden

184 Vgl. beispielsweise Interview mit Andreas und Rachel, Zeilen 552–561.

185 Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 8.

186 Schweizer Parlament: Vaterschaftsurlaub. Do it yourself! (abgerufen am 31.08.2021).

können. Im Sinne der Schweizer Soziologin Sarah Schilliger hätte eine solche Gesetzgebung jedoch eine entpolitisierende Wirkung auf die Vereinbarkeitsdebatte.¹⁸⁷ Mit der «Einführung von Marktmechanismen und der Adaptierung von Management- und Effizienzprinzipien in der alltäglichen Lebensführung»¹⁸⁸ wird die Doppelbelastung durch Familie und Beruf in ein Problem umgedeutet, das es individuell zu lösen gilt und somit reprivatisiert wird. «Gefragt sind Eigenverantwortung, Selbstmanagement, ‹Fairplay at home› und eine individuelle Aushandlung mit dem Partner resp. der Partnerin und dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin.»¹⁸⁹ Die Verantwortung wird auf die individuelle Ebene verlegt. Der Arbeitsmarkt wird nicht in die Verantwortung gezogen. Trotz Gegenwehr wurde die Vaterschaftsurlaub-Initiative angenommen. Mittlerweile stehen nun jedem Mann in der Schweiz zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu. Mütter erhalten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.

Die Gründe, weshalb der Vaterschaftsurlaub eingelöst wird, sind vielfältig. Sie reichen von der bereits genannten Pflege der Vater-Kind-Beziehung bis hin zur gemeinsamen Bewältigung der anfänglichen «Flut von Informationen»¹⁹⁰ durch die Hebammen. Beispielsweise betonen die von mir interviewten Partnerinnen und Mütter, dass sie gleich nach der Geburt ihrer Kinder auf Hilfe angewiesen waren. Dies sei idealerweise durch einen Vaterschaftsurlaub abgedeckt:

«Es braucht einfach die Zeit, sich so ein bisschen zu gewöhnen. Mit dem Stillen und all dem, um wieder (.) in den Rhythmus zu kommen. Und ich schätze es jetzt wahnsinnig, dass er nicht nur einen Tag oder zwei nimmt, sondern dass ich weiss, er ist drei Wochen hier und ähm, ich meine den Haushalt und das Kochen und auch das Kennenlernen vom Baby, also ich finde ich weiss gar nicht, wie die anderen (.) also wie man das früher gemacht hat (lachend).»¹⁹¹

187 Vgl. Schilliger 2009, 99.

188 Ebd., 100.

189 Ebd.

190 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 92 f.

191 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 293–300.

Es sei nicht nur wichtig, dass sie in den täglichen Aufgabenbereichen Unterstützung erhalte und Zeit habe, sich von den Strapazen der Geburt zu erholen, sondern dass der Mann auch genug Zeit habe, das Kind kennenzulernen. Ist ein längerer Vaterschaftsurlaub jedoch nicht möglich, so zeigt Michael und Karins Fall, dass man dann auf externe Hilfe angewiesen sei:

«Also ich hätte beim zweiten Mal- ich hab ja zwei Mal einen Kaiserschnitt gehabt und ich war körperlich gar nicht in der Lage, und da ist aber meine Mutter dann gekommen für eine Woche. Hätte ich so nicht geschafft ohne Hilfe. Körperlich nicht, weil dann die Grosse schon da war und ich- pff, ging nicht.»¹⁹²

Karin beschreibt, dass sie körperlich nicht in der Lage gewesen sei, um nach der Geburt auf sich allein gestellt zu sein. Hier widerspricht sie ihrem Ehemann, der äusserte, dass man in den ersten Wochen «als Mann gar nicht gross etwas dazu beitragen»¹⁹³ könne, da Mutter und Kind «miteinander beschäftigt»¹⁹⁴ seien. Die Mutter-Kind-Dyade wird schwerer gewichtet als die Beziehung des Vaters zum Kind. Die körperlichen Einschränkungen der Frau werden nicht mitreflektiert. Es ist eine unterschiedliche Wahrnehmung der ersten Wochen nach der Geburt zu beobachten. Die Relevanz des Vaterschaftsurlaubs wird von meinen Interviewpartner:innen teilweise somit auch relativiert. An einer anderen Stelle pflichtet Karin wiederum ihrem Ehemann bei:

«Michael: Aber was nützen 14 Tage, wenn er [der Vater] nachher wieder nicht mehr da ist? Und dann- wäre ja klüger, wenn man die Stundenzahl pro Woche runter kriegt [...].

Karin: Aber das macht das Leben letztendlich nicht leichter. Es geht um das normale Leben.»¹⁹⁵

Die Zeit nach der Geburt wird als Ausnahmezustand betrachtet. Ein Vaterschaftsurlaub ist «nice to have», aber wichtiger sei, dass der Vater auf lange

192 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 780–785.

193 Ebd., Zeilen 774 f.

194 Ebd.

195 Ebd., Zeilen 1407–1420.

Sicht das Pensum reduzieren könne, um mehr Zeit in der privaten Sphäre zu verbringen. Es mangle jedoch dem CFO Michael zufolge an adäquatem Verständnis seitens des Arbeitgebers. Dies manifestiere sich in subtilen und weniger subtilen Bemerkungen und Kommentaren in der Firma:

«Michael: Das fängt an bei Bemerkungen darüber: ‚Hatten wir auch nicht!‘, oder ‚Was soll das bringen?’

Karin: ‚Willst du ‚bäbeln?’

Michael: Alle, die eh schon Väter sind, wissen, dass du in jener Zeit eh nicht viel machen kannst. Flasche geben, Windeln wechseln und zugucken beim Schlafen. Mehr kannst du gar nicht machen. Wenn du dauernd (.) du merkst natürlich schnell, dass du angewiesen bist auf das Einkommen. Du merkst schnell, dass du angewiesen bist auf den Job und vermutlich mehr verdienen solltest. Und wenn du dann schon mit Misskredit in diese Phase startest, dann guckst du einfach lieber, dass du es weglässt.»¹⁹⁶

Ein wiederholtes Mal verweist Michael darauf, dass der Mann in der Anfangsphase nur wenig zur Betreuung des Neugeborenen beitragen könne. Dies werde ebenfalls von Mitarbeiter:innen als Argument angeführt, um die Relevanz des Vaterschaftsurlaubs zu relativieren. Traditierte Rollenaufteilungen bezüglich der Eltern-Kind-Beziehung sind noch immer diskursprägend.

Ausserdem sei man insbesondere in jener Anfangsphase der Familiengründung stark abhängig vom Lohn und könne es sich nicht leisten, beim Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin in Misskredit zu fallen. In einem vorherigen Absatz spricht Michael sogar von einem «Reputationsschaden»¹⁹⁷, der mit der Inanspruchnahme eines Vaterschaftsurlaubs einhergehe. In dieser Interviewsequenz wird somit ein wichtiger Hemmfaktor angesprochen: Stösst die Frage nach Vaterschaftsurlaub beim Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin auf Unverständnis, so müsse man um die Karriere fürchten. Auch der Leiter des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlech-

196 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 790–807.

197 Ebd., Zeile 766.

terfragen, Markus Theunert, erwähnt, dass er diese subtilen Kommentare bereits beobachtet habe.¹⁹⁸ Welche Konsequenzen dies nach sich ziehen kann, zeigt auch die deutsche Soziologin Annette von Alemann. Obwohl die Firma diese Massnahmen, die auf ein familienfreundliches Image abzielen, vordergründig anbietet und den Männern qua Gesetz auch zugesteht, kann eine tatsächliche Inanspruchnahme dieser Angebote in der Realität berufliche Nachteile nach sich ziehen und bis hin zum Verlust der Stelle führen.¹⁹⁹ Oder in den Worten von Markus Theunert: «Du kannst schon Vaterschaftsurlaub haben, aber du musst dir halt bewusst sein, dass das auch ein Signal ist, das du aussendest.»²⁰⁰

In den Kommentarspaltendebatten auf LinkedIn wird diese Problematik ebenfalls angesprochen. So schreibt eine Userin: «Bisher war es für Frauen mit Kindern nicht leicht, auch Karriere zu machen, aber es war noch viel schwieriger, als Mann mit dem Wunsch, der Papa-Rolle gerecht zu werden, akzeptiert zu werden. Wenn man auf diese Karte gesetzt hat, war das klar das Karriere-Aus.»²⁰¹ Hier kommt die Dichotomie Mann-Frau wieder zum Vorschein. Die gegenüberliegenden Sphären sind dem jeweiligen Geschlecht schwieriger zugänglich, wobei der Zugang zur Partizipation des Mannes in der privaten Sphäre erheblich erschwert ist. Während Frauen sich in der öffentlichen Sphäre weitgehend etabliert haben, bleiben Männer gewissermassen in der «Zuordnung zu instrumentellen Aktivitäten und traditionell ‹männlichen› Skills»²⁰² stecken.

198 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 209–216.

Er betont, dass dies zwar illegal sei, aber wie auch bei dem Umstand, dass Frauen in Vorstellungsgesprächen nicht über ihre Familienplanung gefragt werden dürfen, fände das Gesetz in der Praxis nur bedingt Anwendung.

199 Vgl. von Alemann 2017, 419.

200 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 214–216.

201 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 277–281.

202 Vgl. Rendtorff 2015, 80.

Rendtorff spricht hier von engen Gendergrenzen, die bereits in früher Kindheit sozialisiert werden. Eltern und insbesondere Väter würden das Verhalten von

Nebst dem, dass der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub teilweise immer noch auf Unverständnis stösst und Männer um ihre Karriere bangen lässt, gibt es andererseits auch Bedenken, ob die Absenz zu kurz sei. Tim Keller drückt dies beispielsweise wie folgt in einem LinkedIn-Beitrag aus:

«Vaterschaftsurlaub ist ein Witz.
Denn in der Schweiz dauert er gerade mal 2 Wochen!
Der gesetzliche Mutterschaftsurlaub hingegen ist 3 Monate.
Das drückt Eltern in veraltete Rollenbilder: Mama ist zuständig für Kind, Papa geht arbeiten.
Will man es anders machen, muss man sich das leisten können!
Mein Kind ist jetzt 3 Monate alt und ich hätte keinen Tag verpassen wollen.
Als Unternehmer haben [Name der Partnerin] und ich diese Freiheit, die andere nicht haben.
Dabei wäre die Lösung so einfach:
Elternzeit!
#genz #elternzeit #unternehmertum #cappuccinodad»²⁰³

Jungen stärker kontrollieren und die Performanz des Geschlechts werde bei Jungen stärker verhandelt (ebd.).

203 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 4–14.

Der von Tim Keller des Öfteren als Hashtag verwendete Begriff «Cappuccino Dad» (vgl. LinkedIn-Beiträge von Tim Keller, Februar 2021, Mai 2021 & Juni 2021) ist eine Übersetzung des Schwedischen Begriffs «lattepappa». Der Begriff meint einen Vater, der sich im Vaterschaftsurlaub befindet. Er entstand aus dem Phänomen heraus, dass in Schweden infolge der Einführung der Elternzeit nachmittags vermehrt junge Männer mit ihren Kleinkindern in Cafés anzutreffen waren. Anstelle von «Hausmann» oder «stay-at-home dad» musste für diese moderne Art des engagierten Vaters ein neuer Begriff her, denn die anderen seien nicht repräsentativ gewesen: «[I]t sounds like you're shuffling around the house in an apron waiting for your wife to bring news from the outside world» (Holt 2012). Anstatt an den Haushalt gebunden zu sein, steht der Cappuccino Dad nicht in der Küche, sondern geht mit dem Kind in ein Café. An diesem Begriff kann einerseits die bereits erwähnte hartnäckige Zuordnung der Hausarbeit an die Frau beobachtet, wie auch die Ausweitung des «Event-Vaters» (Böhnisch

Die ungleich verteilten Wochen zwischen den beiden Elternteilen zementieren Tim Keller zufolge «veralterte Rollenbilder». Die klassische Sphären-trennung werde so bereits kurz nach der Geburt festgelegt, indem Mütter mehr Wochen Absenz zur Verfügung stehen. Rafael äusserte dieselben Zweifel: «Aber in den ersten Monaten werden so oftmals die Weichen schon gestellt, dass es dann auch weiterhin so bleibt. Und ich könnte mir vorstellen, dass eine Elternzeit hier dagegenwirken würde.»²⁰⁴ Eine Elternzeit würde der Swiss Leaders zufolge mehr Flexibilität ermöglichen, weil man sich die Wochen selbst einteilen kann.²⁰⁵

Auch Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich plädiert für Elternzeit statt eines Vaterschaftsurlaubs und kritisiert den Begriff «Vaterschaftsurlaub» an sich:

«[A]lso ich würde mir wünschen, dass die Elternzeit eingeführt werden würde, und nicht als Urlaub, sondern als Zeit. Also wirklich, dieser Paradigmenwechsel, dass man zwar zu Hause ist, aber nicht im Urlaub. Das ist alles andere als Urlaub. Und wenn man dann Vaterschaftsurlaub sagt, dann geht in allen Köpfen ab: «Aha, ja klar. Der ist um neun Uhr am Morgenessen. Der hat es ja locker! Und ich Nicht-Vater muss benachteiligt sein.» Das ist für Unternehmen eine wahnsinnige Herausforderung, weil der Fokus stets auf der Elternschaft ist, und was gibst du den anderen Mitarbeiter:innen? Man fängt an, Mitarbeiter:innen ungleich zu behandeln.»²⁰⁶

Die Benennung der elterlichen Absenz nach der Geburt des Kindes als «Urlaub» trage zur geringen Akzeptanz in Unternehmen bei.²⁰⁷ Eine Umbenennung in «Elternzeit» würde nach Trachsel hier Abhilfe schaffen, da nicht suggeriert werde, dass in jener Zeit nur Ferien genossen werden. Diese semantische Ebene des Diskurses deckt die Doppelmoral der The-

2013, 184) auf Werkstage erkannt werden.

204 Interview mit Rafael, Zeilen 284–287.

205 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 61–63.

206 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 193–203.

207 Wobei der Mutterschaftsurlaub gesellschaftlich weitgehend akzeptiert ist, da dies mit der «natürlichen» Rolle der Mutter (vgl. Ortner 1974) übereinstimmt.

matik auf: Während es Müttern gesetzlich verboten ist, in den ersten acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten,²⁰⁸ und folglich von ihnen erwartet wird, dass sie ihre ungeteilte Aufmerksamkeit dem Kind widmen, ringen Väter um dieselbe Anerkennung.

3.3 Die Selbstverständlichkeit der Sphärentrennung: «Das ist das traditionell verhaftete Bild: Frau zu Hause und du bringst die Kohle nach Hause»

Die bereits beschriebene Schwierigkeit der männlichen Teilzeitarbeit und das Verständnis für den Vaterschaftsurlaub im Betrieb sind auf die klassische Sphärentrennung zurückzuführen. Vielfach wurden in den geführten Interviews Aussagen und Annahmen in Bezug zur innerfamiliären Aufgabenteilung aufgeworfen, die als selbstverständlich betrachtet wurden. Teilweise verwiesen meine Interviewpartner:innen selbst darauf, dass sie dies als Selbstverständlichkeit erkannt haben und hinterfragen. Ausgewählte Sequenzen sollen in diesem Kapitel aufgezeigt und, wo dies nicht bereits von meinen Interviewpartner:innen gemacht wurde, kritisch hinterfragt werden.

Die klassische Sphärentrennung wird bereits im Kinder- und Jugendalter sozialisiert.²⁰⁹ So wurde beispielsweise Michael in Hinblick auf die spätere innerfamiliäre Aufgabenteilung bereits bei der Berufswahl von seinen Eltern beeinflusst: «Dann hiess es: «Na ja, mach doch mal Mechaniker. Du schraubst ja eh an dem Mofa rum.» Damals war auch noch die Meinung: «Mach Maschinenmechaniker, dann kannst du deine Familie ernähren.»»²¹⁰ Bereits in der Jugend wurde Michael von seinen Eltern auf seine zukünftige Rolle als Familienernährer sozialisiert. Die Berufswahl erfolgte entlang geschlechtstypischen Tätigkeiten. Bei allen meinen Interviewpartner:innen zeichnete sich das Bild ab, dass die Frauen eher in sozialen Berufen tätig waren, während Männer vorwiegend technisch-kreative oder finanzielle Tätigkeiten ausübten. Markus Theunert machte in seinem Berufsalltag die Beobachtung, dass letztere Art von Arbeit gesellschaftlich «höher gewich-

208 Vgl. Schweizer Arbeitsgesetz (ArG): Art. 35a (abgerufen am 16.10.2021).

209 Vgl. Rendtorff 2015.

210 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1538–1542.

tet» sei als soziale Berufe: «[W]as mir ganz grundsätzlich auffällt [ist], dass «an Dingen arbeiten» höher gewichtet ist als «an oder mit Menschen arbeiten.»²¹¹ Dies wirke sich insbesondere auf den Lohn aus, weshalb die Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich sich für die geschlechtertypische Berufs- und Studienwahl einsetzt.²¹²

Der tiefere Lohn von Frauen kann ausschlaggebend für den Erhalt der klassischen Rollenaufteilung sein. Dies zeigt beispielsweise folgende Aussage Rachels: «Ich meine, mein Lohn ist halt tiefer als seiner. Das ist halt auch noch so ein Aspekt. Also ich müsste sicher auch 100 Prozent arbeiten und es wäre trotzdem weniger. Dann müssten wir schon schauen.»²¹³ Daraus folgt ein weiblicher Verzicht auf Erwerbsarbeit, was auch auf meine Interviewpartner:innen zutrifft. Karin sagte sich beispielsweise: «Nee, komm, dann stelle ich mich jetzt eher etwas zurück, was Arbeit betrifft, aber ich erziehe meine Kinder oder wir erziehen unsere Kinder so, wie wir denken, wir bereiten sie so gut fürs Leben vor.»²¹⁴ Karin verzichtet auf Erwerbstätigkeit, um ihre ganze Zeit in die Kindererziehung und -betreuung zu investieren. Das Erzählmuster ist einheitlich: Der Mann verdient mehr, darum reduziert die Frau. Ein populäres Argument ist hierbei beispielsweise, dass der Lohn der Frau gerade einmal die Kita-Kosten ausgleichen könne, weshalb ihre berufliche Tätigkeit finanziell keinen Sinn mache. Nebst dem, dass diese Argumentation im Hinblick auf die finanzielle Unabhängigkeit der Frau problematisch ist, bleiben auch hier die getrennten Sphären verfestigt. Auch bei beruflicher Tätigkeit bleibt die Frau symbolisch stets an die Kinderbetreuung gebunden, da es *ihr* Lohn ist, welcher für die externe Betreuung zahlt. Das klassische Main-Breadwinner-Modell hält sich folglich hartnäckig:

«Michael: Das ist das traditionell verhaftete Bild. Frau zu Hause. Du kontrollierst die Kohle und bringst sie nach Hause. Und es muss alles zu Hause funktionieren, damit ich [der Arbeitgeber] dich [den Arbeitnehmer] für acht bis zehn Stunden völlig zu meiner Verfügung habe.

211 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 483–485.

212 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 120 f.

213 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 639–642.

214 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 583–586.

Karin: Und dann kommen die mit diesen blöden Sprüchen auf den Weihnachtsfeiern: «Also, ohne euch Frauen wären unsere Männer nicht an der Position, wo sie jetzt sind. Und ihr habt so einen grossen Anteil.»²¹⁵

Der Verzicht der Frau auf Erwerbsarbeit wird auch vom Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin des Mannes als selbstverständlich erachtet. Die Kinderbetreuung kann so gewährleistet werden. Der Mann kann sich im Sinne des «ideal workers»²¹⁶ ungestört der Erwerbsarbeit verschreiben, denn Arbeitgeber:innen sind auf ein «funktionierendes» Zuhause angewiesen. Die Grenzen zwischen Betrieb und Familie verwischen. Die Arbeitgebenden nehmen Einfluss auf die Entscheidungen zur innerfamiliären Aufgabenteilung. Auch die Gleichstellungsbeauftragte Helena Trachsel hat dies beobachtet:

«Ich habe mich auf Wunsch dieser Männer eingemischt, weil sie keine Lösungen gefunden haben, und die Vorgesetzten sagten: «Der hat ja eine Frau, die zu Hause ist, dann kann der ja gut bis um neun oder elf Uhr abends noch arbeiten.» Also auch dort wieder die Einstellung: «Ah der hat eine Frau, die nur Teilzeit an zwei Tagen arbeitet. Ja gut, dann arbeitet er halt dort ein bisschen weniger, das können wir dann regeln, aber 60 Prozent oder 70 Prozent geht nicht.»²¹⁷

Eine klassische innerfamiliäre Sphärentrennung wird von den Arbeitgeber:innen bereits antizipiert. Es wird als selbstverständlich erachtet, dass die Betreuungsarbeit von der Frau erledigt wird.

Dass diese traditionelle Rollenteilung auch bei jungen Paaren noch immer greift, beobachten Andreas und Rachel in ihrem Freundeskreis:

«[I]rgendwie spannend, wie sich die klassischen Rollenbilder trotzdem durchsetzen. Also, einerseits ist es am Anfang logisch, dass es so sein muss, und andererseits ist es dann auch so. Man gewöhnt sich auch daran, und theoretisch wäre es ja möglich, dass, wenn die Kinder grösser sind, dass man dann wechseln würde.

215 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1246–1255.

216 Vgl. Williams 2000, 5.

217 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 309–316.

Also dort könnte es ja sein, dass der Mann nachher Hausmann wäre und die Frau arbeiten geht. Erstaunlicherweise setzt sich das nur ganz selten durch.»²¹⁸

Einerseits wird auf einer biologischen Ebene argumentiert. Es sei «logisch», dass anfangs die Frau mehr in die Betreuung des Kindes involviert sei. Hieraus lässt sich schliessen, dass implizit die reproduktiven körperlichen Funktionen der Frau, welche anfangs mehr beansprucht werden, als Grund gedacht werden.²¹⁹ Doch dann hinterfragen Andreas und Rachel, weshalb die klassische Rollenaufteilung auch nach der intensiven Anfangsphase weiterhin fortbestehe. Biologisch gesehen gäbe es dann keine validen Argumente mehr, weshalb die Rollen nicht gewechselt werden können und der Mann die Kinderbetreuung übernehme. Interessant ist, dass die Personen aus dem Bekanntenkreis vor der Familiengründung eher egalitäre Rollenaufteilungen antizipierten, welche dann doch nicht umgesetzt wurden.²²⁰ Hier kann eine Retraditionalisierung erkannt werden womit die «inkohärente Kombination von egalitären Werten mit traditionell geschlechtsspezifischer Praxis»²²¹ gemeint ist. Eine leichte Zugänglichkeit zu ausserfamiliärer Kinderbetreuung begünstige eine kohärente Weiterführung einer egalitären Konstellation. Insbesondere föderalistische Staaten wie die Schweiz weisen hierbei landesintern beträchtliche Unterschiede auf. Dabei befinden sich die Ballungspunkte von Kinderbetreuungsstätten insbesondere in städtischen Gebieten.²²² In meinen Interviews wurde auch an einigen Stellen darauf verwiesen, dass Firmen idealerweise gleich intern Kinderbetreuung anbieten sollten. Dies würde auch die reproduktiven körperlichen Differenzen zwischen Mann und Frau glätten und es der Frau ermöglichen, bereits früher wieder in die Erwerbsarbeit einzusteigen, ohne auf die positiven Effekte des Stillens zu verzichten. Rachel formuliert dies wie folgt: «Also, das Thema Stillen macht es relativ kompliziert.

218 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 628–635.

219 Vgl. hierfür Ortner 1974.

220 Vgl. Interview 1 mit Andres und Rachel, Zeilen 581 f.

221 Levy 2016, 14.

222 Stern et al. 2013, 41.

Wenn man Stillen will und 100 Prozent arbeiten, weiss ich nicht, ob das funktioniert, ausser du hast In-house-Kitas oder so. Dann ist es vielleicht eher möglich.»²²³ Bei Grosskonzernen wird dies bereits umgesetzt, aber bei KMUs stellt sich die Umsetzung finanziell und logistisch schwieriger dar. Der CFO Michael beobachtet in seiner Firma, dass sie den Zeitpunkt verpasst hätten, solche Angebote zu schaffen: «Also nur schon eine Kinderkrippe einrichten. Das würde jetzt bei uns 100 000, 200 000 kosten. Nur schon, um das machen zu können, weil wir die Räumlichkeiten nicht haben. Wenn du das verpasst hast, kriegst du es nicht mehr hin.»²²⁴ Dies wirke sich jedoch auf die Arbeitsmarktattraktivität der Firmen aus.²²⁵

Auch in Bezug auf Teilzeitarbeit zeichnete sich ab, dass Frauen sich viel eher Gedanken darüber machten, zu reduzieren. Oft wird das 100-Prozent-Pensum von Männern nicht hinterfragt: «Aber diese Frage stelle ich mir natürlich auch gar nie. Also wir Männer, für uns ist eigentlich immer klar: ›Du arbeitest 100 Prozent.‹ Du hast gar nie anders gedacht. Das ist für mich erst jetzt gekommen. Der Gedanke: ›Ah, ich könnte ja auch 80 Prozent!‹»²²⁶ Hier verweist Andreas darauf, dass er sich erst mit der bevorstehenden Geburt seines ersten Kindes damit auseinandergesetzt hat, dass er auch in Teilzeit arbeiten könnte. Zuvor war klar, dass er stets 100 Prozent arbeiten würde. Hier ist eine Parallele zur im Einführungskapitel vorgestellten Anekdote von Michael Kimmel zu beobachten.²²⁷ Erst, wenn sie direkt mit der Frage konfrontiert werden, ob zwecks grösserer Involviertheit in der Kinderbetreuung das Pensum am Arbeitsplatz reduziert werden soll, stellen sich Männer diese Frage. Bis dahin stellt die 100-Prozent-Erwerbstätigkeit eine Selbstverständlichkeit dar. Rachel erklärt sich dies wie folgt:

«Als Frau spielt man viel eher mal mit dem Gedanken: ›Vielleicht Kinder, und dann bin ich vielleicht mehr zu Hause als mein Mann.‹ Es ist vielleicht wie noch nicht so weit, dass der Mann sich diese Gedanken macht oder umgekehrt, dass sie, die Frau,

223 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 641–644.

224 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1310–1314.

225 Dieser Aspekt wird im Exkurs auf Seite 95 vertieft.

226 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 646–667.

227 Vgl. Kimmel 2011, 8.

den Gedanken macht, durchgehend 100 Prozent zu arbeiten (lacht). Das ist wie etwas (.) der Gedanke ist wie vielleicht noch nicht in der Gesellschaft angekommen.»²²⁸

Einige meiner Interviewpartner:innen betonen, dass in «Männerberufen» Teilzeitarbeit viel schwieriger umzusetzen sei:

«Mit 80 Prozent kannst du noch normale Aufträge machen. Bei weniger weiss ich nicht, ob das geht. Ich habe das Gefühl, dass gerade so Männerberufe dort eher noch konservativer sind. Bei niedrigprozentigen Stellen, sage ich jetzt mal. Es wäre einfach schwieriger. Vielleicht wäre es schon möglich, aber sieht man fast nicht.»²²⁹

Andreas Aussage zeigt, dass er Teilzeitarbeit in «Männerberufen» (insbesondere tiefer als 80 Prozent) nicht per se für organisatorisch unmöglich hält, doch werde es äusserst wenig praktiziert. Die 80 Prozent scheinen eine unsichtbare Grenze zu sein. Wenn ein Mann in Teilzeit arbeiten möchte, dann ist es selbstverständlich, dass er nicht tiefer als 80 Prozent geht. Für andere Modelle fehlen die Vorbilder. Auch Jürg Eggenberger zufolge sei es abhängig von dem Verhältnis des Männer- respektive Frauenanteils: «Also, es ist branchenabhängig, weil gewisse Branchen vielleicht eher kulturell (.) also sehr stark männerdominiert sind. Also es hat wenig Frauen. Darum ist das Thema gar nicht (.) also es kommt gar nicht an die Oberfläche.»²³⁰ Wie dies bereits der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel zeigen konnte, sei es abhängig davon, ob die Männer mit solchen Thematiken in Berührung kommen.²³¹ Auch Andreas ist der Meinung, dass dies auch in «Männerberufen» möglich wäre:

«Also, was ich schon noch spannend finde, ist, wie in Männerberufen [...], dass jemand dort 60 oder 40 Prozent arbeiten könnte, gibt es FAST nicht. Ist wirklich noch schwierig, finde ich. Und da staune ich gerade im sozialen Bereich, wie viele von 20 bis 100 Prozent arbeiten. Gibt es irgendwie alles. Irgendwie kann man dort viel eher so (.) so Jöbli schaffen, wo das geht.»²³²

228 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 678–685.

229 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 344–349.

230 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 344–348.

231 Vgl. Kimmel 2011.

232 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 507–517.

Die Frage ist: Wäre es in anderen Branchen auch möglich, «so Jöbli [zu] schaffen»? Rachel relativiert jedoch, dass sie im sozialen Bereich bei tieferen Prozenten ebenfalls nicht dieselben Aufgaben machen kann, als wenn sie hochprozentig arbeitet. Als sie darüber nachdenkt, wie ihre Aufgaben zu Beginn nach dem Mutterschaftsurlaub bei einem 20-Prozent-Pensum aussehen werden, fragt sie sich: «Will ich das überhaupt längerfristig so machen, oder finde ich das schnarchlangweilig? Will ich gleich wieder auf 60 Prozent? Weil für das, was ich vorher gemacht habe, muss ich mindestens 60 Prozent arbeiten.»²³³ Die Frage nach der veränderten Art der Arbeit taucht somit nicht nur in «Männerberufen» auf.²³⁴ Trotzdem scheint die Teilzeitarbeit im sozialen Bereich auf mehr Verständnis zu stossen, denn es wird öfters in Teilzeit gearbeitet. Folglich braucht es viel Selbstbewusstsein, um sich in einer männlich geprägten Arbeitskultur den sozialen Normen zu widersetzen und ein abweichendes Verhalten zu zeigen.²³⁵

Dies erklärt auch die Schwierigkeiten, die ich hatte, um einen Vater für ein Interview zu finden, der 60 Prozent oder weniger in einem KMU arbeitet, um mindestens zwei Tage oder mehr mit Kinderbetreuung zu verbringen. In meinem ganzen Bekanntenkreis konnte ich niemanden finden, der selbst ein solches Modell lebt oder der oder die jemanden kennt, der ein solches Arbeitspensum hat. Auch auf meine Ausschreibung auf der digitalen Plattform eines der grössten Zürcher Familienquartiere reagierten ebenfalls nur Personen, die entweder höherprozentig arbeiteten oder nicht in einem KMU angestellt waren. Erst bei meiner Anfrage an einen Co-Working-Space, dessen Fokus auf einer hohen Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt und bei dem ich um die Weiterleitung meines Aufrufes bat, war ich erfolgreich. Doch lediglich eine Person meldete sich bei mir, die meinen Kriterien entsprach. Bereits der Umstand, wie schwierig es war, jemanden zu finden, der ein solch scheinbar atypisches Pensum hat, zeigt, wie festgefahren das klassische Modell immer noch ist. Die mögli-

233 Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 319–323.

234 Die Thematik des Interessantheitsgrads der Arbeit wird in Kapitel 5,2 vertieft.

235 Vgl. Gesterkamp 2007, 106.

chen Gründe für die Problematik von tieferen Stellenprozenten wurden teilweise in den Interviews thematisiert. Rafael antwortete beispielsweise auf meine Frage, weshalb er sich für 80 Prozent entschieden hat, wie folgt:

«Ich arbeite gerne und bin ehrgeizig und habe schon auch das Gefühl, (.) wenn man vorwärtskommen möchte und Sachen in der Firma mitbekommen möchte, (.) ich glaube, mit weniger [als 80 Prozent] würde es dann schwierig werden. [...] Weil es oftmals so ist, dass man mit 60 Prozent oder weniger in einem Job (.) es schwieriger ist, interessante Arbeit zu finden.»²³⁶

Wie diesem Interviewausschnitt zu entnehmen ist, sei es umso schwieriger, den Anschluss bei der Arbeit zu finden, je tiefer die Stellenprozente liegen. Ausserdem müsse man auf interessante Arbeit verzichten.²³⁷ Fabian, der selbst 60 Prozent arbeitet, äussert insbesondere Bedenken bezüglich der Altersvorsorge: «Die grössere Sorge, die ich bei 60 Prozent habe, ist, dass ich weniger in die Rentenkasse einzahle und später weniger rauskriege.»²³⁸ Was jedoch interessant ist: Männer stellen sich solche Fragen der Altersvorsorge und des Verzichts auf interessante Arbeit weitaus häufiger als die befragten Frauen. In meinen Interviews zeigte sich, dass Frauen sich zwar Fragen zum Wiedereinstieg stellten («Verpasse ich den Anschluss?»), es herrschte jedoch trotzdem eine Selbstverständlichkeit, dass sie im Vergleich zu ihren Partnern das Pensum stärker reduzieren. Ob Männer sich dafür entscheiden, einen «Papitag» zu nehmen, scheint ein «Lifestyle-Entscheid» zu sein und eher «eine Ergänzung als ein deutlich eingefordertes Engagement»²³⁹. Männer werden vielfach nicht in die Verantwortung gezogen, ihren Teil, also die Hälfte der unbezahlten Arbeit zu leisten.

Doch wie bereits von Baumgarten, Luterbach & Maihofer beschrieben, wird das väterliche Engagement auch seitens der Mütter nicht eingefordert. Diese Problematik wurde bereits von Simone de Beauvoir aufgeworfen, als sie provokant schrieb, dass es ein «bequemer Weg» sei, sich von einem

236 Interview mit Rafael, Zeilen 98–110.

237 Siehe hierfür Kapitel 5.2.

238 Interview mit Fabian, Zeilen 492–498.

239 Baumgarten, Luterbach & Maihofer 2018, 8.

Mann «materiell beschützen» zu lassen und so «die Angst und Spannung einer selbstverantwortlichen Existenz» zu vermeiden.²⁴⁰ Beauvoir beschreibt dies im Zusammenhang mit dem Einverständnis der Frau, mit ihrer Konstruktion als das Andere durch den Mann. Doch diese Sequenz lässt sich im Zusammenhang mit der Fragestellung dieser Arbeit auch umgekehrt lesen. Nämlich inwiefern es der bequeme Weg des Mannes ist, sich als Hauptverdiener der Familie zu identifizieren und die wirtschaftlichen Normen unhinterfragt und unangefochten zu lassen. Die Frau spiele hier nach Jürg Eggenberger ebenfalls eine Rolle im Erhalt der klassischen Konstellation: «[D]as wird von der Frau wie für selbstverständlich wahrgenommen, dass bei ihm das Leben normal weitergeht.»²⁴¹ Doch das Leben geht nicht normal weiter. Die Geburt eines Kindes bedeutet für beide Elternteile eine erhebliche Veränderung. Die Frage stellt sich: Welches ist nun das Privileg? Ist es für den Mann ein Privileg, das eigene Pensum nicht reduzieren zu müssen, oder für die Frau, mehr Zeit mit dem Kind verbringen zu dürfen, ohne stigmatisiert zu werden?

Für einen Erhalt tradierter Rollenaufteilungen und die Ausführung der Care-Arbeit durch die Mutter wird teilweise das Argument angeführt, dass die Kinder nicht von fremden Personen erzogen werden sollen. Dies ist eng an soziale Normen zu ‚guter‘ Elternschaft gekoppelt und an Vorstellungen über gesellschaftliche Konsequenzen der Nichterfüllung dieser Normen. Dies wird beispielsweise im folgenden Kommentar zu einem der LinkedIn-Beiträge von Tim Keller ersichtlich:

«Elternzeit endet bis zum 18. Lebensalter nicht. Das heisst wir sollten bis zu diesem Alter genug Zeit mit unseren Kindern verbringen damit auch die Erziehung nicht zu kurz kommt, was bei vielen Familien passiert. Denn vor lauter Arbeiten nehmen sich Eltern nicht genügend zeit für Ihren nachwuchs, diese artet dann in Ihrem Selbst erfundenen ich aus. Es gibt immer mehr Ärger usw. das kennen wir ja alles aus den Medien. Also bin ich für die 4 tage Woche und 6h Tag Arbeitszeit in der gesamten

240 Beauvoir 2020 [1949], 17.

241 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 187 f.

Schweiz und in allen Berufsgruppen. Dann haben wir auch nichts dagegen bis 70 zu arbeiten. :) [sic!]²⁴²

Die Nichteinhaltung der Betreuungs- und Erziehungspflichten führe zu gesellschaftlichen Problemen, da Kinder von ihren Eltern vernachlässigt würden. Dies erinnert an die ‚Schlüsselkind‘-Debatte aus dem Nachkriegsdeutschland. Unter anderen Symbolen verwies der Hausschlüssel auf die Verantwortung der Mutter für das Haus und die Kinder.²⁴³ Frauen, die ihren Kindern den Schlüssel überliessen, damit sie sich selbst nach der Schule in das Haus einlassen konnten, weil die Mutter noch bei der Arbeit war, wurden gesellschaftlich stark kritisiert. Wie dazumal ist das Imperativ noch immer an die Mutter gerichtet, die Kinder nicht allein zu lassen und eine adäquate Erziehung zu gewährleisten.²⁴⁴

Um diese festgefahrenen Selbstverständlichkeiten und die Retraditionalisierung nach der Geburt des ersten Kindes zu überwinden, empfehlen alle drei von mir interviewten Expert:innen, dass Paare bereits vor der Familiengründung über die individuellen Vorhaben und Wertvorstellungen sprechen sollen. So erklärt Jürg Eggenberger von Swiss Leaders: «[A]lso, es braucht die Verhandlung innerhalb der Familie. Das ist an sich schon eine Herausforderung, dass man das angehen muss und sagen: ‚Wie teilen wir unsere Rollen auf über verschiedene Phasen?‘ Das muss man planen heutzutags.»²⁴⁵ Auch Markus Theunert betont, dass es für Paare wichtig sei, bereits vor der konkreten Familienplanung gemeinsam über die Aufteilung

242 LinkedIn-Bertrag von Tim Keller Mai 2021, Zeilen 258–268.

243 Vgl. Schmidt 2006, 183.

244 Das Paradox: Heute scheint das ganz tradierte Bild der Mutter, die Vollzeit zu Hause ist, gesellschaftlich ebenfalls nicht akzeptiert zu sein. So sagt Karin: «[D]u musst dich hier als Frau fast verteidigen, wenn du deine Kinder selbst erziehen willst» (Interview mit Michael und Karin, Zeilen 870–872). Frauen befinden sich hierbei folglich in einem Spannungsfeld dazwischen, nicht genug für die Kinder da und ‚zu viel‘ zu Hause zu sein.

245 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 192–196.

der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Arbeit zu sprechen.²⁴⁶ Andreas und Rachel hätten dies getan: «Also, wir haben das eigentlich schon, bevor wir überhaupt die Kinderplanung gemacht haben (lachend), haben wir einmal darüber gesprochen, falls es mal so weit wäre, wie würden wir es machen.»²⁴⁷ Auch Wehner, Baumgarten und Maihofer konnten in ihrer SNF-Studie über «Bedingungen von Vaterschaft heute» zeigen, dass ihre interviewten Väter sich bereits vor der Familiengründung mit der «Bedeutung von Vaterschaft für sie und ihr weiteres Leben»²⁴⁸ auseinandergesetzt haben. Im Kontrast hierzu antwortete Markus Theunert auf meine Frage, inwiefern Vereinbarkeit in den Väter-Crashkursen seitens der Teilnehmenden thematisiert wurden, dass sie bei männer.ch immer wieder erstaunt seien, wie wenig sich Männer mit der unmittelbar bevorstehenden Vaterschaft auseinandergesetzt haben:

«Also, die Männer sind (.) grundsätzlich (.) erstaunlich unvorbereitet. Also, es ist nicht so, dass sie sich nicht mit dem Thema auseinandersetzen würden, aber sie sind so ein bisschen hilflos auf eine Art. Also, was ich so mitnehme, ist, dass die wenigsten schon zum Beispiel mit ihrem eigenen Vater darüber geredet haben: «Wie hast du das eigentlich gemacht?» oder mit (.) erfahrenen Männern wie älteren Brüdern oder Freunden, die diese Erfahrung bereits gemacht haben.»²⁴⁹

Die Frage stellt sich somit, ob Männer sich effektiv konkrete Gedanken hierzu machen, oder ob sie sich nur der Form halber mit einer egalitären Aufgabenteilung in der bevorstehenden Elternschaft auseinandersetzen. So können familieninterne Gespräche über die Aufteilung der Rollen auch als strategische Inszenierung von partnerschaftlichem Diskurs mit nur scheinbarem offenem Ausgang stattfinden.²⁵⁰ In solchen Dialogen ist

246 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 153–162.

247 Interview mit Andreas und Rachel, Zeilen 435–438.

248 Wehner, Baumgarten & Maihofer 2014, 8.

249 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 68–76.

250 Vgl. Liebold 2006, 97.

eigentlich klar, dass das egalitäre Arrangement nicht umgesetzt werden soll, doch dient das Gespräch als Absicherung für die Frau, «als Ebenbürtige in Entscheidungen involviert»²⁵¹ zu sein.

Auch Helena Trachsel erklärt, dass es am Anfang für junge Paare einfacher sei, «wenn die Person, die das Kind bekommen hat, zu Hause bleibt, und im Verlauf vom ersten Jahr verfestigt sich die Rolle so fest, dass sie nicht mehr veränderbar ist»²⁵². Dies sei dann auch jene Person, die danach ihr Pensum reduziere und «weg vom Fenster» sei. Sie schlägt vor, dass hier ein paarinterner Vertrag aufgesetzt werden soll:

«Und trotzdem sagt man ihnen nicht, dass sie praktisch einen schriftlichen Vertrag mit ihren Partnern machen sollen, wieviel er zu Hause bleiben wird, und das, BEVOR man Kinder bekommt. Klärt das vorher und pocht darauf, dass er das bei seinem Arbeitgeber abgeklärt hat. Wenn ich das in Berufsschulen und Hochschulen sage, dann sind sie ungläubig, und die Frauen haben manchmal das Gefühl, ich möchte ihnen das romantische Zusammensein verderben. Das hat nichts mit Romantik zu tun. Romantik ist wunderschön. Man soll verknallt sein bis über beide Ohren, aber man soll noch den Kopf dabei haben, wenn man wirklich an die Familiengründung denkt.»²⁵³

In diesem Kapitel konnte gezeigt werden, dass trotz dem egalitären Vorhaben der Rollenaufteilung mit der Geburt des ersten Kindes vielfach eine Retraditionalisierung eintritt. Tradierte Geschlechterrollen halten sich hartnäckig, und wie dies auch in meinen Interviews gezeigt werden konnte, stellt es immer noch die Norm dar, dass die Frau ihr Pensum reduziert. Dass dies sich auch in der Privatwirtschaft auf den Zugang zu Teilzeitarbeit für Männer und Vaterschaftsurlaub auswirkt, soll im nächsten Kapitel illustriert werden.

251 Vgl. Liebold 2006, 98.

252 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 434–437.

253 Ebd., Zeilen 375–385.

4. Betriebliche Hürden für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zusätzlich zu den gesamtgesellschaftlichen Diskursen über und den Vorstellungen zu Geschlechterverhältnissen und familieninterner Aufgabenteilung konnten insbesondere aus dem Interviewmaterial drei Hauptmerkmale herausgearbeitet werden, die auf der betrieblichen Ebene eine grössere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren. Nachfolgend sollen diese drei Aspekte einzeln vertieft werden.

4.1 Abwertung von weiblich konnotierten Aufgaben und Skills: «Familiäre Verpflichtungen als Grund für Teilzeitarbeit? Das darf wie nicht sein»

Wie bereits in der Einleitung und im Kapitel 3.3 gezeigt werden konnte, herrscht in unserer Gesellschaft noch immer eine geschlechtsspezifische Sphärentrennung. Damit verbunden ist auch die geschlechterspezifische Aufgabenteilung in «weibliche» und «männliche» Aufgaben. Dem liegen tradierte Vorstellungen zu Geschlechterrollen zugrunde. So sind beispielsweise Charaktereigenschaften wie Rationalität und Objektivität männlich konnotiert.²⁵⁴

Wie sich in den Gesprächen mit Vätern zeigt, die in KMUs tätig sind, findet die familiäre Arbeit des Mannes im Betrieb oft wenig Wertschätzung. Der CFO Michael und seine Ehefrau Karin sprechen beispielsweise an, dass sportliche Aktivitäten einen positiven Einfluss auf die Chancen eines Karriereaufstiegs hätten, während Zeit mit der Familie verbringen weniger positiv gewertet werde:

«B (Mann): Du MUSST was Aktives getan haben, um was zu gelten. Also, wenn du nicht Marathon gelaufen bist, bist du nicht aufgestiegen. Wenn du Triathlon gemacht hast, dann bist du zur Tür reingekommen, setzt dich hin und du wurdest auf deine sportlichen Aktivitäten angesprochen. Mein Vorgesetzter machte Triathlon und der war eigentlich überall schon gut drin. Die Leistung wurde gar nicht gezählt. [...] Es ging irgendwie darum, sich zu messen und seine Position untereinander abzu-

²⁵⁴ Vgl. Degele 2005, 18.

gleichen. [...] Ich habe mich dagegen gewehrt, da ich sowieso wusste, dass das nichts für mich ist, dieser Idiotenscheiss [meint seine damalige Arbeit bei der Bank], deshalb habe ich gesagt: «Nee, ich habe nichts gemacht», und dann haben sie sich umgedreht und sind zu ihm rüber.

[...]

B (Frau): Oder: «Ich habe etwas mit meinen Kindern gemacht.»
Es ist schon fast negativ, wenn du dann sagst, dass du etwas mit der Familie gemacht hast

B (Mann): Ja. «Musst du denn noch was machen? Kriegt die Frau das nicht alleine gebacken?»²⁵⁵

Aus dieser Interviewsequenz ist herauszulesen, dass Michael zufolge private Aktivitäten Relevanz für die berufliche Weiterentwicklung haben. Der Grund für ein Teilzeitpensum hat eine Auswirkung auf die Akzeptanz der Pensumreduktion.²⁵⁶ Auf die Frage, ob in der Firma, in der Michael angestellt ist, Männer auch in Teilzeit arbeiten, damit sie ein bis zwei Tage mit Kinderbetreuung verbringen können, antwortet er: «Nein, nein, die Kinder nicht. Es gibt höchstens noch das Modell, dass der eine oder andere sagt: «Ich fahre mein Pensum runter, damit ich zusätzlich ne Ausbildung machen kann.» Das wird gerade noch so akzeptiert. Aber für die Kinder? Ich glaube, da würde ziemlich viel Hohn und Spott kommen.»²⁵⁷ Auch Markus Theunert vom Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen äusserte sich zu dieser Problematik:

«Ich habe mal, das ist auch schon ein paar Jahre her, ein Gespräch gehabt mit einer Diversity-Verantwortlichen einer Bank, und sie hat gesagt: «Ja wissen Sie, bei uns im mittleren Management ist 80 Prozent gang und gäbe. Das ist eigentlich der Normalfall. Man weiss einfach, der Kollege nebenan ist immer am Freitag in

255 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1122–1153.

256 Es ist hierbei anzumerken, dass sich gemäss einer Studie von Baumgarten, Luterbach und Maihofer (2018) die meisten Interviewpartner:innen unter Teilzeitarbeit ein 80-Prozent-Pensum vorstellten. Dies wurde auch in den für diese Forschung geführten Interviews ersichtlich (siehe hierzu Kapitel 3).

257 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 944–949.

einer Weiterbildung und der andere Kollege trainiert mittwochs immer für den Triathlon.» So was in dem Stil (lachend). Aber familiäre Verpflichtungen als Grund – das darf wie nicht sein.»²⁵⁸

Diesen beiden Aussagen zufolge sind Weiterbildungen und sportliche Aktivitäten aus Sicht des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin legitime Gründe für eine Anstellung in Teilzeit. Sobald es jedoch familiäre Gründe sind, weshalb ein männlicher Mitarbeiter mindestens einen Tag pro Woche der Arbeit fernbleibt, sei dies mit Sanktionen verknüpft. Es ist hieraus zu schliessen, dass letztere ausserbetriebliche Beschäftigung nicht als gewinnbringend für die Firma betrachtet wird.

Diese Problematik lässt sich anhand von R. W. Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit betrachten. Wie bereits im Einführungskapitel gezeigt wurde, postuliert Connell, dass Männlichkeit keine universal homogene Kategorie ist, sondern selbst durch eine Hierarchie unterteilt werde.²⁵⁹ Erfolge im Sport könnten ihr zufolge bereits in der Schule als Männlichkeitsbeweise dienen und einen hegemonialen Status sichern.²⁶⁰ Interessant an diesen Ausführungen ist hierbei, dass Connell die Wirtschaft als jenen Ort nennt, an dem die Performanz hegemonialer Männlichkeit besonders in Erscheinung tritt: «Die Führungsebenen von Wirtschaft, Militär und Politik stellen eine recht überzeugende korporative Inszenierung von Männlichkeit zur Schau, die von feministischen Angriffen und sich verweigernden Männern immer noch ziemlich unberührt scheint.»²⁶¹ Dabei sind u. a. Risikofreudigkeit und Verantwortlichkeit Charaktereigenschaften eines erfolgreichen, hegemonialen Geschäftsmannes.²⁶² Dem stehen somit beispielsweise Skills wie Einfühlungsvermögen, Empathie oder Nachsicht entgegen, die in der Privatwirtschaft eher «weiblich» konnotiert sind.²⁶³

258 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 377–385.

259 Vgl. Connell 2015 [1995], 128.

260 Vgl. ebd., 85.

261 Connell 2015 [1995], 131.

262 Vgl. ebd., 121.

263 Vgl. hierzu auch Degele 2005.

Fürsorgende Eigenschaften wie Emotionalität und Intimität stehen somit tendenziell im Widerspruch zu hegemonialen Männlichkeitsentwürfen.²⁶⁴ Obwohl Connells Kategorie der Unterordnung insbesondere das Machtgefälle zwischen heterosexuellen und homosexuellen Männern betrachtet, können auch heterosexuelle Männer untergeordnet sein, wenn ihre Performanz mit Weiblichkeit gleichgesetzt wird.²⁶⁵ Wenn nun in Anlehnung an den oben aufgeführten Interviewausschnitt ein Vater als Hobby «Zeit mit der Familie verbringen» im Lebenslauf angibt, so evoziert dies eher eine Assoziation mit jenen oben genannten «weiblichen» Skills.²⁶⁶ Der Mann hingegen mit «Marathon laufen» im Lebenslauf wird, wie dies im Interviewausschnitt formuliert wird, wahrscheinlich höhere Chancen auf den Job haben.²⁶⁷ Eine Teilzeitanstellung kann aufgrund der symbolischen Verweiblichung somit negative Konsequenzen auf die weitere Karriere haben. Jürg Eggenberger von der Schweizer Kaderorganisation sagt hierzu: «Weil man sich solche Überlegungen macht – also viel stärker der Mann – und er sich sagt «Was verbrocke ich mir? Dann bin ich vielleicht nur noch 60

264 Vgl. Prietl 2015, 125.

265 Vgl. ebd., 132.

266 Entlang der in Kapitel 3.2 von Helena Trachsel ausgeführten Bedenken am Begriff *Vaterschaftsurlaub* ist hier auch denkbar, dass Zeit mit der Familie als Urlaub/Freizeit verstanden wird, während sportlich engagierte Menschen in unserer Gesellschaft automatisch mit Disziplin in Verbindung gebracht werden.

267 Auch die feministische Kritik am Homo oeconomicus zeigt, dass erstens auch Frauen die Fähigkeiten des Homo oeconomicus – also jung, dynamisch, gesund, unabhängig, erfolgreich etc. – haben können (vgl. Habermann 2010, 152), und zweitens «weibliche» Eigenschaften wie Intuition und Gefühl in diesem Wirtschaftsmodell vermehrt mitgedacht werden sollten (vgl. ebd., 153 f.). Erst dann sei es nach Habermann eine «ganzheitliche Wirtschaftstheorie» (ebd., 154). Entlang betriebswirtschaftlicher Kriterien wie Effektivität und Effizienz beweise «[d]er Mensch, der einen Mangel an Initiative zeige, an Anpassungsfähigkeit, Dynamik, Mobilität und Flexibilität, [...] scheinbar objektiv seine Unfähigkeit, ein freies und rationales Subjekt zu sein» (ebd., 165). Diese Kriterien lassen sich nur sehr schwer mit der Teilzeitarbeit vereinigen.

oder 70 Prozent vor Ort und verpasse vielleicht etwas.» Das werde nicht als so ehrgeizig angeschaut und als nicht bereit für den nächsten Schritt.»²⁶⁸

Diese Sanktionierung von Männern mit familiären Verpflichtungen und dem Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, wird auch faktisch in der Lohnstudie des statistischen Amtes des Kanton Zürichs ersichtlich. Bei teilzeitarbeitenden Männern ist hier ein signifikanter Lohnabschlag zu beobachten.²⁶⁹ Teilzeitarbeit ist somit auch lohntechnisch für Männer unattraktiv. Nach Helena Trachsel sei dies eine Frage der Arbeitskultur:

«Das ist auch eine Kulturfrage, dass man in Männer nicht mehr investiert. Dann sagt man: «Jetzt ist der zu Hause, und dann gebe ich lieber dem etwas mehr, der wirklich vorwärtskommen möchte.» Also ihnen passiert dasselbe wie uns Frauen, aber in der Gruppe. Die Lohnstudie hat das auch wieder bestätigt. Wir diskriminieren die ganze Gruppe. 2016 ist jetzt zwar fünf Jahre her, aber die Haltung ist die gleiche. Von den Männern erwartet man ehrgeiziges 100-Prozent-vor-Ort-Sein, und bei den Frauen erwartet man Teilzeit.»²⁷⁰

Hier stellt sich die Frage: Ist die Teilzeitstrafe nach Connell auf das Nichterfüllen des hegemonialen Rollenbildes und die Überlegungen zu den in der Privatwirtschaft unpopulären, «weiblich» konnotierten Skills zurückzuführen?

In diesem Zusammenhang ist die Theorie von Nancy Fraser, Philosophin und eine der bekanntesten Feministinnen der USA, zur Anerkennung und Umverteilung interessant. Nach Fraser wird Umverteilung mit sozio-ökonomischen Ungerechtigkeiten in Verbindung gebracht, während die Anerkennung kulturell produzierte Ungerechtigkeiten in den Blick nimmt.²⁷¹ Letztere sind mit «gesellschaftlich dominanten Repräsentations-, Inter-

268 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 201–205.

269 Vgl. Schnell 2016, 16.

270 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 351–359.

271 Vgl. Fraser 2003, 22 f.

pretations- und Kommunikationsmustern verwurzelt»²⁷². Oben genannte Lohnbenachteiligung von teilzeitarbeitenden Männern ist demnach als eine Art Mangel sozialer Anerkennung zu lesen. Frasers Antwort auf die im vorherigen Absatz aufgeworfene Frage wäre somit:

«Androzentrismus [ist] ein wesentliches Merkmal gender-spezifischer Ungerechtigkeit: ein institutionalisiertes Schema kulturellen Werts, das maskulin besetzte Charakteristika privilegiert, während es alles abwertet, was ‹weiblich› codiert ist: das heisst in erster Linie, *aber nicht ausschliesslich* Frauen.»²⁷³

Folglich können auch Männer den Androzentrismus auf negative Art zu spüren bekommen, wenn sie durch ihre Familienverbundenheit *zu* ‹weibliche› Skills an den Tag legen. Ein symbolischer oder kultureller Wandel würde hier Abhilfe schaffen.²⁷⁴ Wiederum ist die strikte Trennung von Umverteilung und Anerkennung zu hinterfragen. Die Höhe des Lohns ist demnach ein Mass für Wertzuschreibung. Somit stellt sich die Frage, ob beispielsweise eine ökonomische Benachteiligung nicht zwangsläufig eine Form mangelnder Anerkennung ist? Für das Beispiel der Teilzeitarbeit für Männer würde dies bedeuten: Durch ökonomische Umstrukturierungen (wie sie nach Fraser im Falle der Umverteilung angewendet werden sollen) könnte ebenfalls eine grössere Gleichstellung erzielt werden. Die zwei Kategorien Umverteilung und Anerkennung schliessen sich somit nicht aus, sondern ergänzen einander. Ein kultureller resp. symbolischer Wandel begünstigt ökonomische Umstrukturierungen und umgekehrt. Um die Hürden für mehr Vereinbarkeit in der Privatwirtschaft zu überwinden, müssen somit beide Kategorien in den Blick genommen werden.

Wie es in der Kommentarspalte zu Tim Kellers LinkedIn-Post vom Februar 2021 ersichtlich wird, sollte dieser kulturelle Wandel insbesondere auf die Dekonstruktion des tradierten Männerbildes abzielen. Auf die Frage, weshalb einer der Kommentatoren denke, es gebe eine Kommunikati-

272 Vgl. Fraser 2003, 22 f.

273 Ebd., 33 (Hervorhebung durch O. F. C).

274 Vgl. ebd., 23.

onslücke in Bezug zu Männern, die ihre Familie vor die Karriere stellen, antwortet der User:

«Ich persönlich denke, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der Glück fälschlicherweise oft nur anhand von Leistung und Erfolg im Beruf bemessen wird. Daher legen viele Männer Wert auf ein erfolgreiches Arbeitsleben, statt auf ein glückliches Familienleben. Und deshalb werden sich wahrscheinlich viele Männer auf den Job bzw. die Karriere stürzen und nicht auf das Papadasein. Ausserdem wird es in unserer Gesellschaft nicht als Stärke gewertet, wenn man lieber Papa ist als bspw. CEO. Es wird aber erwartet, dass wir durchweg stark und durchsetzungsfähig sind.

Tim Keller: Schön gesagt, vielen Dank dafür! Aus vielen Gesprächen kann ich insbesondere auch den zweiten Punkt bestätigen. Das Männerbild muss sich entwickeln.»²⁷⁵

Aus diesem Kommentar wird ersichtlich, dass beruflicher Erfolg eng verknüpft ist mit der Identitätsbildung von Männern. Nach Markus Theunert werde «Familienorientierung nach wie vor in der Wahrnehmung von vielen Unternehmen mit einer mangelnden Leistungsorientierung assoziiert»²⁷⁶. Es herrsche dann eine Arbeitskultur, die Familienarbeit sanktioniert.

4.2 Zeit > Leistung: «Die Zeit ist das, was dir hilft und was die wirkliche Arbeit widerspiegelt, nicht die Leistung»

Gemäss dem vorherigen Kapitel gilt ein männlicher Mitarbeiter mit Bedürfnis nach mehr Zeit mit der Familie als weniger leistungsorientiert. Hierbei wird ein weiteres Thema relevant, das in meinen Interviews ebenfalls des Öfteren zur Sprache kam: die höhere Gewichtung von Zeit in der Privatwirtschaft im Gegensatz zur Leistung. Hiermit ist gemeint, dass die effektive Präsenzzeit am Arbeitsplatz stärker ins Gewicht fällt als die geleistete Arbeit. Gesterkamp schreibt hierzu:

«Die meisten Vorgesetzten messen Leistung immer noch an betrieblicher Präsenz und weniger an Ergebnissen. «Karrieren werden nach 17 Uhr entschieden» bekommt zu hören, wer genau um diese Zeit endlich gehen will. [...] Wer sich seinen Posten

275 LinkedIn-Bertrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 320–334.

276 Interview mit Markus Theunert, Zeilen 217–219.

durch lange Arbeitszeiten mühsam erkämpft hat, stellt auch hohe Ansprüche an die Anwesenheitsdisziplin seiner Untergebenen. Überstunden gelten als Zeichen von Unentbehrlichkeit, Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen.»²⁷⁷

Dieses Phänomen wurde auch von meinen Interviewpartner:innen beschrieben. Der CFO Michael erzählte von seinem ehemaligen Vorgesetzten:

«Also, der hat völlig nicht verstanden, was ein Wochenende ist, was Freizeit bedeutet. Andererseits, wenn er es mal versäumt hatte und du um Viertel vor 5 dir überlegt hast: ‹Ich hab eigentlich seit 20 Minuten schon nichts mehr richtig Vernünftiges zu tun›, und ich komme ja aus der Maschinenindustrie, wo das kein Thema ist, aber in der Bank drin haben die mich schräg angekuckt, wenn ich meinen Bleistift angefangen hab wegzuräumen. Also wenn ich da vor 5 gegangen bin, war das für die fast schon-»²⁷⁸

Obwohl keine dringende Arbeit mehr zu tätigen war, hat Michael den sozialen Druck verspürt, länger zu arbeiten. Nicht das Endprodukt stehe für gut geleistete Arbeit, sondern die Anzahl Stunden, die bei der Arbeit verbracht wurden. «Weil eben das alte Denken schon noch da ist. Die Zeit ist das, was dir was hilft, und was die wirkliche Arbeit widerspiegelt, nicht die Leistung.»²⁷⁹

Dass auch hier wie bei der im vorherigen Unterkapitel beschriebenen Problematik der höheren Wertung von sportlichen Tätigkeiten in Bezug zur Abwesenheit eine Doppelmoral herrscht, zeigt folgender Interviewausschnitt:

«Michael: Weil du ja eigentlich immer verfügbar sein musst, musst du eine gute Ausrede haben, warum warst du jetzt nicht verfügbar für die Zeit und umso mehr, dass du sagen kannst: Ich habe Sportliches gemacht oder habe-

Karin: Oder war in den Bergen?

Michael: Ich war nicht erreichbar, dann ist es akzeptabel.

277 Gesterkamp 2007, 107.

278 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 916–925.

279 Ebd., Zeilen 1050–1053.

Karin: Und im Haus mit der Familie ist man ja verfügbar.

Michael: Ja und ist ja nichts Wichtiges.»²⁸⁰

Die Problematik der Unentbehrlichkeit und der ständigen Erreichbarkeit sei bei Michael auch aufgrund einer fehlenden adäquaten Stellvertretung entstanden:

«Ich bin auch der Einzige in der Firma, der das kann, ALLES kann. Meine Mitarbeiterin kann viel, aber der, der wirklich alles kann- also ich bin der Einzige. Und ich habe auch keinen Stellvertreter, der das machen könnte. Also, ich werde auch nächste Woche nochmals zwischendurch meine E-Mails angucken müssen, weil es einfach nicht geht.»²⁸¹

Schon bevor die Ferien beginnen, weiss Michael, dass er sporadisch seine Mails checken muss. Mit Lothar Böhnisch gesprochen kann hier erkannt werden, dass die «Verfügbarkeit des Mannes» als «Preis für diese Dominanz» (also ökonomischer Privilegien) gezahlt werden muss.²⁸² Michaels Frau Karin fügt an, sie beobachte, dass die ständige Erreichbarkeit bereits bei ihren Kindern in der Schule sozialisiert werde:

«Und die Kinder werden mittlerweile darauf getrimmt. Wenn ich das bei unseren sehe, die kriegen alles übers Internet, also von ihren Lehrern kriegen sie noch irgendwelche Anweisungen für den nächsten Tag. Also du musst draufgucken. Unsere Tochter hat heute erfahren, was ihre Mathenote ist. Wir haben heute Sonntag. Wir haben Ferien. Sie hat jetzt schon mehrere Noten jetzt in den Ferien bekommen. Es wird hier nicht respektiert. Es wird hier ja auch nicht vonseiten der Schule respektiert.»²⁸³

Es bestehe ein Druck, ständig auf dem neuesten Stand zu sein, da man sonst Nachteile davonträgt.²⁸⁴ Die Grenzen zwischen Schule und Freizeit verwischen und es wird ein hohes Mass an Flexibilität erfordert. Auch die

280 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1171–1185.

281 Ebd., Zeilen 984–990.

282 Vgl. Böhnisch 2018, 34.

283 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1055–1064.

284 Vgl. ebd., Zeilen 1073 f.

deutsche Geografin Anne von Streit mit Arbeitsschwerpunkt Geografien der Arbeit zeigt, dass moderne Technologien uns zwar ermöglichen, von überall aus zu arbeiten, aber sie seien auch mit dem Dilemma verbunden, dass «alle anderen Lebensbereiche den Anforderungen der Erwerbsarbeit untergeordnet werden»²⁸⁵. Hier sind ausserdem die Überlegungen des amerikanischen Soziologen Richard Sennett hilfreich. Aufbauend auf der Erzählung über eine Begegnung, die er mit dem Sohn einer seiner früheren Interviewpartner hatte, zeigt er, dass die Biografie junger Amerikaner:innen sich umso mehr verkompliziert, je erfolgreicher sie werden.²⁸⁶ Die Menschen würden ruhelos und vermissten einen festen Halt in ihrem Leben. Private und berufliche Beziehungen zeichnen sich folglich durch Schwankungen und schwache Bindungen aus.²⁸⁷ Frühere Generationen wurden von Kriegen, Hungersnöten und anderen Katastrophen überrascht und mussten sich anpassen.²⁸⁸ Mit einer vitalen Wirtschaft hat sich jedoch die Ungewissheit auf alltägliche Praktiken ausgeweitet.²⁸⁹ Arbeit ist «in den wohlfahrtsstaatlich geprägten Gesellschaften einem zunehmenden Flexibilisierungs- und Prekarisierungsdruck ausgesetzt»²⁹⁰.

Um dieser Prekarisierung entgegenzuwirken, plädiert Helena Trachsel von der Fachstelle für Gleichstellung Kanton Zürich für eine Implementierung der Vertrauensarbeitszeit: «Nächste Woche um fünf Uhr möchte ich das Projekt auf dem Tisch haben. Wie dass du es machst und wann, ist mir egal.»²⁹¹ Weiter erklärt sie:

«Ich glaube wirklich nur an Vertrauen und an Leistungsauftrag, dort, wo es möglich ist. Bei den Positionen, wo man davon aus-

285 Von Streit 2011, 13.

286 Vgl. Sennett 1998, 25.

287 Vgl. ebd., 29.

288 Die Covid-19-Pandemie stellt politisch und gesellschaftlich eine ähnliche Herausforderung dar.

289 Vgl. Sennett 1998, 38.

290 Marchart 2010, 413.

291 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 277–279.

gehen kann, dass sie intrinsisch arbeiten. Man könnte ja auch tracken, wie lange sie am Computer sind oder telefonieren, aber man sollte vor allem den Output kontrollieren. Dass man die Leistung einer Person rein über den Output definiert. Zielvorgabe und Leistungsbeurteilung, das würde reichen.»²⁹²

Für Jürg Eggenberger bedeute dies, dass die Arbeitszeit an sich völlig neu überdacht werden sollte. So seien beispielsweise auch das Verbot der Sonntagsarbeit völlig überholt:

«[M]an muss Arbeitsmodelle haben, wo das Jahresarbeitszeitmodell leitend ist und nicht die Wochenarbeitszeit, wie wir es jetzt im Gesetz haben, denn auch die ganze Begrenzung von ‚Man darf nicht am Sonntag arbeiten‘ ist absoluter Blödsinn für das heutige moderne Arbeiten von Wissensarbeit, das eine gewisse Autonomie und Gestaltungsfreiraum hat»²⁹³

Abschliessend kann zusammengefasst werden, dass aufbauend auf den Erkenntnissen des vorherigen Kapitels auch hier ein Umdenken gefordert wird. Arbeitszeit soll nicht mehr im klassischen Sinn gedacht werden. Vielmehr zielen die Tendenzen in Richtung einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit und einem Wunsch nach mehr Vertrauen seitens des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin. Folglich würde das Problem des symbolischen Verbleibens bei der Arbeit, wie es Michael erläutert, gelöst und effizientes Arbeiten nicht sanktioniert werden. Ein allgemeines Umdenken bezüglich Arbeitszeitkulturen wirkt sich folglich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

4.3 Die Willkür von Vorgesetzten: «Es steht und fällt mit dem Chef»

In den Interviews wurde des Öfteren angesprochen, dass das Verständnis in der Firma in Bezug auf die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub und männlicher Teilzeitarbeit stark vom Vorgesetzten oder vom Kader der jeweiligen Firma abhängig sei. Um dies zu beschreiben, verwendete Andreas den Ausdruck «Es steht und fällt mit dem Chef»²⁹⁴. Fabian erklärte, dass das

292 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 475–482.

293 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 418–423.

294 Interview mit Andreas und Rachel, Zeile 753.

Verständnis seitens der vorgesetzten Person von der eigenen Erfahrung abhängig sei: «Also mein Boss hat auch drei Kinder und der weiss immer genau, von was ich spreche. Und das macht es sehr viel einfacher. Aber eben das sind, glaube ich (.) ich weiss nicht, ob es das überall gibt. Würde mich wundern.»²⁹⁵ Fabian spricht ausserdem an, dass dies branchenabhängig sein könne. Die Werbung stehe dafür, innovativ zu sein und die neuesten Trends aufzugreifen.²⁹⁶ Sie müsse «geradezu dort mitmachen»²⁹⁷. Es sei nicht nur von der individuellen Einstellung der vorgesetzten Person abhängig, sondern auch von der «Philosophie» des gesamten Unternehmens.²⁹⁸ Der oder die Vorgesetzte kann somit auch der Regelung und Wertvorstellung des Unternehmens und folglich des Inhabers resp. der Inhaberin oder der gesamten Branche unterliegen.

Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen der Schweizer Geschlechterforscherinnen Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und Karin Schwiter. Auch in deren Interviews betonten die Gesprächspartner, dass man «Glück» haben müsse, wenn ihr Beruf oder der oder die Vorgesetzte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuliesse.²⁹⁹ Die befragten Männer nahmen die Schwierigkeit der Vereinbarkeit nicht als strukturelles Problem wahr, sondern empfanden selbst die Verantwortung, «ihr Leben selbstverantwortlich planen und strukturelle Hemmnisse eigenverantwortlich lösen»³⁰⁰ zu müssen. Wie bereits in Kapitel 3.2 beschrieben, wirkt sich dies entpolitisiert auf den Vereinbarkeitsdiskurs aus, indem stärker für Selbstmanagement plädiert werde.³⁰¹

295 Interview mit Fabian, Zeilen 368–372.

296 Vgl. ebd., Zeilen 380–391.

297 Ebd. Zeile 386. Hier ist eine Parallele zu den Erwartungen «der Jungen» zu erkennen (vgl. Exkurs auf Seite 95).

298 Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 551–554.

299 Vgl. Baumgarten et al. 2017, 86 f.

300 Ebd., 87.

301 Vgl. Schilliger 2009, 99.

Auch Jürg Eggenberger von Swiss Leaders erklärt, dass das Verständnis für familienfreundliche Modelle in KMUs stark von dem:der Besitzer:in abhängig sei. Das «Mindset» der Person sei ausschlaggebend für die Implementierung solcher Angebote, was wiederum «Glückssache»³⁰² sei. Hiermit bedient er sich desselben Narrativs wie die Gesprächspartner:innen von Baumgarten und weiteren. Eggenberger beobachtet jedoch Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMUs.³⁰³ In Letzteren hätten die Vorgesetzten mehr Spielraum als in Grossunternehmen. Es gäbe weniger Vorgaben wie beispielsweise Diversity-Strategien zu befolgen, die insbesondere in Grosskonzernen implementiert werden. In KMUs herrscht somit eine grössere Willkür über die Entscheidung, welches Vereinbarkeitsmodell im Unternehmen Anwendung findet.

Die Vorstellung, dass die Arbeitnehmer:innen revoltierend von «unten» nach «oben» eine Anpassung an ihre Bedürfnisse fordern, sei gemäss Helena Trachsel romantisiert. Veränderungen der Arbeitskultur geschähen nicht «bottom up», vielmehr hätten Personen in höheren Positionen die Entscheidungsmacht und den Handlungsspielraum, um Veränderungen herbeizuführen: «Kulturwandel kommt top down. Man meint zwar immer, der passiert bottom up, aber wir wissen, dass das nicht stimmt. Keine Studie belegt das. Wir sind top down und das muss man vorleben.»³⁰⁴ Sie verwendet hierfür ein sehr ähnliches Erzählmuster wie Andreas: «[E]s steht und fällt immer mit einer sensibilisierten Persönlichkeit in Top-Entscheidungspositionen, dann gibt es Initiativen oder nicht.»³⁰⁵

Es konnte gezeigt werden, dass aus Sicht der Arbeitnehmer:innen auf betrieblicher Ebene drei zentrale Hürden für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus dem Datenmaterial hervorgehen. Tradierte Geschlechterleitbilder und damit zusammenhängende enge Gendergrenzen wirken sich auf

302 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeile 102.

303 Vgl. ebd., Zeilen 105–117.

304 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 320–323.

305 Ebd., Zeilen 159–161.

das Bild einer ‹idealen› arbeitnehmenden Person aus, und die Performanz entlang dieser Leitbilder determiniert weitere Karrieremöglichkeiten. Diese Problematik ist aus Sicht meiner Interviewpartner:innen insbesondere in KMUs ausgeprägt, da hier im Vergleich zu Grosskonzernen mit etablierten Gleichstellungsstrategien eine grössere Willkür der Arbeitgeberin resp. des Arbeitgebers herrscht. Welches Familienmodell gelebt werden kann, ist von den Personen in den Entscheidungspositionen abhängig.

5. Verzichtsnarrative: Man kann nicht den «5er und s'Weggli» haben

Die Benennung des Narrativs als «dä 5er und s'Weggli» ist aus einem LinkedIn-Kommentar auf einer von Tim Kellers Beiträgen abgeleitet. Es handelt sich hierbei um eine Schweizer Redewendung. Mit «Weggli» ist im Schweizerdeutschen ein weisses Brötchen gemeint (es handelt sich um das Diminutiv von «Weggen»). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts kostete ein «Weggli» noch 5 Rappen. Folglich bedeutet die Redewendung, man dürfe nicht erwarten, ein Brötchen zu kaufen und das Geld dafür zu behalten. Eine neuzeitlichere Auffassung der Redensart basiert auf einem beliebten Brötchen aus Schweizer Bäckereien: Ein «Weggli», in dem ein grosser Schokoladentaler in Form eines Fünf-Franken-Stücks eingeklemmt ist. Die Redewendung ist somit meist als Wertung gemeint: Wer den «5er und s'Weggli» will, der hat zu hohe Ansprüche: Man kann nicht alle Vorteile gleichzeitig haben. Diese Unvereinbarkeit lässt sich in Deutschland beispielsweise mit dem Ausdruck «Man kann nicht auf zwei Hochzeiten tanzen» formulieren.

Bevor auf die drei Verzichtsnarrative eingegangen werden soll, die im Zusammenhang mit der Fragestellung stehen, möchte ich kurz auf den Kontext von Verzichtsnarrativen eingehen. Eine bekannte Form des Verzichts, die schon seit Jahrhunderten geübt wird, ist beispielsweise die Askese im Rahmen des christlichen Glaubens. Diese steht insbesondere im Zusammenhang mit dem Fasten und der damit verbundenen Vorbereitung auf die Begegnung mit Gott. Aber auch in zeitgenössisch aktuellen Themen und Diskursen werden gewisse Ausprägungen von Askese gefordert, beispielsweise der Konsumverzicht, der im engen Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsdebatte steht. Der «Diskursrahmen für das Konzept einer nachhaltigen Entwicklung» wurde 1972 bei der ersten Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung und der Gründung des United Nations Environmental Program (UNEP) geschaffen.³⁰⁶ Im Fokus stehen dabei Narrative, die einen bewussteren individuellen Verbrauch von

306 Vgl. Bittlingmayer 2000, 16.

materiellen Gütern fordern und sich von dem exzessiven Konsum von Luxuswaren abwenden. Im Gegensatz hierzu steht der Neoliberalismus, der für eine freie Marktwirtschaft und eine «Abkehr von wohlfahrtsstaatlichen Formen der Kontrolle» plädiert.³⁰⁷ Soziale Ungleichheit könne im neoliberalen Sinn nicht durch Interventionen getilgt, sondern müsse geduldet werden, «da der Wettbewerbsmechanismus seine regulierende Funktion nur in einem freien Spiel von schwankenden Preisen und flexiblen Löhnen entfalten kann»³⁰⁸. So sind zeitgenössisch divergente Diskursströmungen auszumachen, in denen unterschiedliche Verzichtsnarrative auftreten. In diesem Kapitel soll gezeigt werden, dass Verzichtsnarrative auch in Bezug auf den Vereinbarkeitsdiskurs beobachtet werden können.

Während im folgenden Unterkapitel 5.1 der Verzicht auf männliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf im neoliberalen Sinn zugunsten der Wirtschaftskraft eines Landes aufgezeigt wird, behandeln die zwei weiteren Verzichtsnarrative eine Auslegung des Narrativs im Sinne einer vereinbarkeitsfördernden Perspektive. Einerseits wird in Kapitel 5.2 der individuelle Verzicht auf interessante Erwerbsarbeit zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet, andererseits in Kapitel 5.3 der Verzicht auf eine klare Rollenaufteilung zugunsten einer egalitären Rollenverteilung.

5.1 Verzicht zugunsten der Wirtschaft: «Wir müssen allgemein wieder lernen, bescheidener, rücksichts- und verständnisvoller zu leben»

Im Gegensatz zu den anderen zwei Verzichtsnarrativen, die in den nächsten beiden Kapiteln behandelt werden, handelt es sich hier um eine Argumentation, die gegen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet ist. Im Zentrum steht die Kostenfrage. Im Fall meiner Forschungsfrage war dieses Verzichtsnarrativ insbesondere auf LinkedIn beobachtbar. Ein User kommentierte beispielsweise unter Tim Kellers Beitrag (Mai 2021), in dem dieser für die Implementierung der Elternzeit plädierte:

307 Vgl. Hälterlein 2015, 106.

308 Ebd., 107.

«Als selbsternannter Unternehmer solltest du dir doch sicherlich bewusst sein, dass viele KMU's – vor allem mit der momentanen Covid-Krise und all den Zwangsabgaben kaum mehr Reserven bilden können. Hier noch ein Wohlfühl-Sozialwerk zu bilden, welches jährlich Milliarden von Kosten mit sich bringt, spricht klar gegen unseren (sic!) wirtschaftlichen Wachstum und Unternehmertum –»³⁰⁹

Dieser Kommentar ist äusserst bevormundend formuliert und verdeutlicht eine vonseiten des Kommentators evozierte hierarchische Struktur. Die Aussage «selbsternannter Unternehmer» devaluiert die beruflichen Erfolge des Beitragsautors. Mit Connell gesprochen kann hier eine Demonstration von hegemonialer Männlichkeit erkannt werden. Die Hauptaussage des Kommentars ist das Bedenken, dass insbesondere kleine- und mittelgrosse Unternehmen keine finanziellen Möglichkeiten hätten, um den finanziellen Aufwand für eine Elternzeit zu decken. Diese Modelle werden vom Kommentator als «Wohlfühl»-Konzepte beschrieben. Er suggeriert, dass diese nicht essenziell seien. Das wirtschaftliche Wachstum wird höhergestellt als eine familienfreundliche Arbeitspolitik. Eine Kommentatorin ergänzte dies mit folgender Aussage:

«Nette Vorstellung. Ich würde mich freuen, wenn mein Mann (Landwirt) nur noch 6 h anstatt 12–13 h / d (inkl. Sa + So) arbeiten müsste. Im Ernst: Wie kommt man (Frau) darauf, solche Ansprüche zu stellen? Jeder, der dies möchte, kann in der Schweiz genügend Zeit mit seinem Kind verbringen ohne dabei am Hungertuch nagen zu müssen. Selbstverantwortung übernehmen, Prioritäten setzen und aufhören zu jammern – in einem Land, indem es uns an NICHTS fehlt!»³¹⁰

Dieser Kommentar verweist auf die Bedeutung des Selbstmanagements. Im neoliberalen Sinne sei jede:r selbst für das eigene Glück verantwortlich, was insbesondere in der Schweiz einwandfrei möglich wäre. Dieses Narrativ deckt sich mit der in Kapitel 3.2 beschriebenen Argumentation des FDP-Politikers Andrea Caroni, bei der er sich gegen einen zweiwö-

309 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 134–139.

310 Ebd., Zeilen 321–329.

chigen Vaterschaftsurlaub aussprach,³¹¹ und mit Schilligers Erkenntnisse zur entpolitisierenden Wirkung dieses Plädoyers für Selbstmanagement.³¹²

Gewisse Aussagen im obenstehenden Kommentar sind jedoch auch als eine Form von ‚Whataboutism‘ zu lesen. Dieses Konzept beschreibt die Argumentationsstrategie, wenn Personen in einer Diskussion über A eine Problematik B zur Sprache bringen.³¹³ Die Aussage «in einem Land, an dem uns NICHTS fehlt»³¹⁴ stellt die Schweiz automatisch in Kontrast zu anderen Ländern und vergleicht die Frage nach Vereinbarkeit mit gesellschaftlichen Problemen anderer Länder. Im Sinne des Whataboutisms hätte die Aussage somit auch wie folgt formuliert werden können: «Aber was ist mit den vor Hunger sterbenden Kindern in Afrika? Was ist mit den Opfern der Diktatur in Kuba?» Diese Diskussionsstrategie lenkt den Fokus auf eine andere (möglicherweise unverwandte) Problematik und spricht die Dringlichkeit und Relevanz des ursprünglichen Diskussthemas ab. Die Aussage stellt jedoch auch in diesem Fall ein Paradox dar. Da der Kommentar als Antwort auf die Kostenfrage formuliert wurde und gleichzeitig betont wird, dass das Leben in der Schweiz von Überfluss geprägt ist, sollten ja eigentlich genug Mittel für die Finanzierung eines Vaterschaftsurlaus resp. männlicher Teilzeitarbeit vorhanden sein. Die Userin widerspricht sich somit selbst.

Im nachfolgenden Kommentar wird dann ein weiteres Paradox ersichtlich, welches auf die oben genannten hohen Ansprüche von Schweizer Bürger:innen Bezug nimmt: «[W]ir müssen allgemein wieder lernen bescheidener, rücksichts- und verständnisvoller zu leben. Den ‚s‘füfi, s‘Weggli und s‘usegäld‘ gibts (sic!) es nirgends.»³¹⁵ Hierbei liegt das Paradox

311 Schweizer Parlament: Vaterschaftsurlaub. Do it yourself! (abgerufen am 31.08.2021).

312 Schilliger 2009, 100.

313 Vgl. O’Connell 2020, 246.

314 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 328 f.

315 Ebd., Zeilen 331–333.

darin, dass von «Rücksicht» und «Verständnis» gesprochen wird, jedoch die Bedürfnisse der Personen, die eine grössere Vereinbarkeit möchten, nicht berücksichtigt werden. Mit dem Zusatz «s'füfi, s'Weggli und s'usegäld» betont der Kommentator ausserdem, dass die Forderungen besonders hoch sind. Es werden nicht nur, sinnbildlich gesprochen, das Brötchen und die Kosten des Brötchens verlangt, sondern auch noch das Rückgeld. Es ist somit eine Steigerungsform der ursprünglichen Redewendung und zeigt, dass der Kommentator die Ansprüche besonders deplatziert findet.

Auch in der Studie der Soziologen Beham, Drobnic & Prag (2014) wurde ersichtlich, dass Privilegien wie ein guter Lohn, Autonomie und hohe Karrierechancen bedeuten, bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit Abstriche zu machen.³¹⁶ Hier ist wieder das Narrativ ersichtlich, dass es für Führungspersonen schwieriger ist, Teilzeit zu arbeiten, da von ihnen «überdurchschnittliches Engagement und uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen»³¹⁷ erwartet wird.³¹⁸ Somit greift dieses Verzichtsnarrativ auch auf individueller Ebene: Eine finanzielle Absicherung insbesondere durch eine Position in der Geschäftsleitung lässt sich nicht mit einer intensiven Involviertheit in der Familienarbeit vereinbaren.

Allgemein kann bei diesem Verzichtsnarrativ erkannt werden, dass individualistische Bedürfnisse abgelehnt werden. Anstatt für sich selbst und die eigene Kernfamilie zu denken, soll das Gemeinwohl in Betracht gezogen werden. Das Narrativ ist stark von Aussagen geprägt, die individualistisches Streben als nicht kompatibel mit einer funktionierenden Wirtschaft und Gesellschaft betrachten.

316 Vgl. Beham, Drobnic & Prag 2014, 54.

317 Liebold 2006, 96.

318 Siehe hierfür Kapitel 3.1.

5.2 Verzicht auf interessante Arbeit: «Meistens fällt halt jene Arbeit weg, die du gerne machst»

Die Problematik des «5er und s'Weggli» findet sich jedoch auch auf anderen Ebenen, auf denen dies nicht so explizit angesprochen wird. So wurde beispielsweise in den Interviews berichtet, dass es schwierig sei, das Pensum zu reduzieren, um mehr Zeit in Kinderbetreuung und Hausarbeit zu investieren und dabei immer noch interessante Arbeit in der Firma zu tätigen. In diesem Kapitel werden somit das Abwägen von individualistischen Lebensentwürfen und Wünschen in Bezug zur Tätigung der unbezahlten Arbeit betrachtet.

Im ersten geführten Interview mit Andreas erläuterte der werdende Vater die Problematik beispielsweise wie folgt:

«Ich glaube, das Problem ist auch (.) du hast so viele Schnittstellen, wo du dich darum kümmern musst. Und das ist genau das: Du MUSST dich darum kümmern und statt in fünf machst du's in vier Tagen. Und das heisst, du musst irgendwelche Arbeit loswerden, und meistens ist es halt jene Arbeit, die du gerne machst. Und das ist halt ein bisschen der Fluch (lachend). Also, ich habe das Gefühl, das ist jetzt fast eher eine Belastung.»³¹⁹

Um mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen zu können, müsse an anderen Stellen am Arbeitsplatz Verzicht geübt werden. Laut Andreas sei das Problem, dass für dieselbe Arbeit, die zuvor auf einer 100-Prozent-Stelle erledigt wurde, nun ein geringeres Zeitpensum zur Verfügung stehe. Folglich müssten gewisse Aufgaben an andere Personen abgegeben werden, was erstens bedeute, dass Schnittstellen entstehen, die eine grössere Koordination mit anderen Mitarbeiter:innen benötigen. Michael zufolge bedeuten diese Schnittstellen «immer wieder neue Herausforderungen» und einen grösseren Zeitaufwand.³²⁰ Zweitens erklärt Andreas, dass bei der Abgabe der Arbeit an eine andere Person insbesondere die interessante

319 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 874–881.

320 Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 968–974.

Arbeit wegfallen. Dies wirke sich auf den Interessantheitsgrad der Stelle allgemein aus. Auch Rafael äussert sich zu dieser Problematik: «[W]eil es oftmals so ist, dass es mit 60 Prozent oder weniger [...] schwieriger ist, interessante Arbeit zu finden.»³²¹ Bei einer Reduktion des Arbeitspensums wird die jeweilige Person somit vor die Entscheidung gestellt, entweder mehr Zeit in die Familienarbeit zu investieren und bei der Erwerbsarbeit weniger spannende Tätigkeiten zu übernehmen oder umgekehrt auf die Zeit mit dem Kind zu verzichten und dafür das volle Spektrum an stellenspezifischen Aufgaben übernehmen zu können. Bei beiden Optionen müsse man an anderer Stelle mit Einbussen rechnen.

Hier tritt der Diskurs über Individualismus und Selbstverwirklichung in den Fokus, welcher in der Literatur im Zusammenhang mit dem Postfordismus diskutiert wird. Der Begriff des Fordismus wurde von Antonio Gramsci geprägt³²² und bezeichnet die nach dem ersten Weltkrieg an industrieller Massenwarenproduktion orientierte Wirtschaftsform.³²³ Im Gegensatz zu den starren Arbeitsabläufen und Standardisierungen des Fordismus weist sich der Postfordismus durch einen Fokus auf qualitative statt auf quantitative Produktionsformen aus. Im Unterschied zum Fordismus setzten Firmen wie Toyota in den 1970er-Jahren auf Selbstverwaltung und Selbstorganisation des Produktionsablaufes sowie auf Kooperation, Kommunikation und Selbstreflexion.³²⁴ Dies bedeute wiederum eine Zunahme der Unvorhersehbarkeit des Erwerbsverlaufs aufgrund permanenter Innovation.³²⁵ Mit dem Postfordismus vermischen und entgrenzen sich «Arbeit und Freizeit, Arbeit und Nicht-Arbeit [...] inhaltlich, zeitlich,

321 Interview mit Rafael, Zeilen 108–110.

322 Vgl. Gramsci 1999.

323 Abgeleitet von Henry Ford, dessen tayloristische Organisation der Produktion in seinen Automobilwerken als typisch für jenen Zeitraum galt (für den Taylorismus-Begriff vgl. Schönberger, 2004).

324 Vgl. Sutter 2013, 35.

325 Vgl. ebd., 37.

räumlich und funktional»³²⁶. Auch die Individualisierung nahm zu. Dem emittierten Professor für Soziologie und Ethnologie Gerd Spittler zufolge stelle die Arbeit im Postfordismus nicht nur Mittel zum Zweck dar, um sich die essenziellen und weniger essenziellen Dinge im Leben leisten zu können. Auch die Gestaltung des Arbeitsprozesses sei nun wesentlich.³²⁷ Die Erwartungen des:der Arbeitnehmer:in geht somit über die wirtschaftlichen Anforderungen hinaus. Es wird mehr gefordert als nur ein regelmäßiger Lohn. Der Begriff «New Work», welcher in den 1980er-Jahren vom Sozialphilosoph und Anthropologen Frithjof Bergmann etabliert wurde, dient als Umschreibung für dieses Phänomen. Mit diesem Konzept ist die Ablehnung einer Arbeitskultur gemeint, in der allein das Produkt im Fokus steht. Anstatt Menschen als Werkzeuge zur Erfüllung der Aufgaben und dem Erreichen des Ziels zu betrachten, dient der Mensch im Sinne der New Work nicht der Arbeit, sondern die Arbeit dem Menschen. In den Worten des Begründers: «The work we do should not drain and exhaust us, it should give us more strength and more energy, it should develop us into fuller human beings.»³²⁸ In Bezug zu dieser Forschungsfrage bedeutet dies, dass (insbesondere auch von jüngeren Generationen)³²⁹ vermehrt auch eine gute Work-Life-Balance verlangt wird (bei der eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf inbegriffen ist). Die Erkenntnisse aus diesem Unterkapitel zeigen, dass das individuelle Interesse und der «Spas» an der beruflichen Tätigkeit und die Selbstidentifikation mit dem Beruf an Wichtigkeit gewinnt. Der Entscheid, ob bei der Familie oder am

326 Götz 2015, 37.

Die deutsche Kulturwissenschaftlerin Irene Götz betont jedoch, man müsse beachten, dass die «Trennung von einerseits Arbeit als tendenziell fremdbestimmter Last und andererseits der Freizeit als dem eigentlich fröhlichen Hort von Lust, Selbstverwirklichung und wertorientiertem Handeln» (ebd., 40) als dem Fordismus grundlegendem Charakteristikum hinterfragt werden müsse. Denn auch in fordistisch organisierten Unternehmen hätten subjektivierte Arbeitsformen einen Stellenwert (wenn auch nicht so gross wie im gegenwärtigen System).

327 Vgl. Spittler 2016, 18.

328 Bergmann 2019, 3.

329 Mehr hierzu im Exkurs ab Seite 95.

Arbeitsplatz Einbussen gemacht werden sollen, wird mit zunehmendem Wert der Individualisierung schwieriger.

Der Geschäftsleiter der Schweizer Kader Organisation Jürg Eggenberger betont, dass die Firma an Arbeitsmarktattraktivität verliere, wenn sie nicht auch in Teilzeit einen spannenden Arbeitsinhalt und die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme gewährleisten könne:

«[A]lso wenn man auch so Studien anschaut, welche Faktoren sind gerade bei Jüngeren wichtig, um einen Arbeitgeber zu wählen, dann ist es logischerweise der Arbeitsinhalt. Den Lohn lassen wir jetzt mal weg. Und dann kommt, glaube ich, relativ schnell mal die Work-Life-Balance und die Möglichkeit, Verantwortung übernehmen zu können. Und das ist genau die Problemstellung (.) wenn man dann reduziert und das Gefühl hat, man hat dann nicht mehr die gleiche Verantwortung und es ist dann nicht mehr so spannend, auch vom Arbeitsinhalt, und DAS muss man eigentlich überwinden können. Und viele sind ja sehr stark bereit, wenn sie die Work-Life-Balance haben oder Teilzeit arbeiten können, auch sehr flexibel zu sein. Also sagen zu können: «Okay, heute habe ich meinen freien Tag, aber wenn jetzt gerade eine Sitzung ist, dann komme ich halt.» [D]as ist aus meiner Sicht eine Frage der Planung und der Organisation von einfachen Regeln und dann halt auch die Verantwortung, an das Team delegieren zu können und das Vertrauen zu haben, dass das Team mit diesen Regeln und dem Selbstverständnis nachher auch damit umgehen kann und dass nachher das auch die Flexibilität im Team regeln kann, die es dann halt braucht. Also ich glaube, das sind so wichtige Bestandteile, die es braucht, damit ein KMU das machen kann.»³³⁰

Eggenberger beschreibt einen gesellschaftlichen Wandel, der sich vollzogen hat. «Die Jungen» würden ihre Arbeitgeber resp. ihre Arbeitgeberinnen nach anderen Kriterien auswählen als die Generationen davor.³³¹ Es kann beobachtet werden, dass die Einbussen am Arbeitsplatz sowie bei der Fami-

330 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 307–335.

331 Mehr hierzu im Exkurs ab Seite 95.

lienarbeit ganz umgangen werden sollen. Denn: «Gutes Leben bedeutet, Unangenehmes abzuwehren und Angenehmes zu gewinnen.»³³²

Interessant ist ausserdem, dass Rafael sich hierbei von seinen Eltern abgrenzt, die selbst «dazumal» eine egalitäre Prozentaufteilung gelebt haben:

«Was man vielleicht auch noch sagen muss, ist dass ich sehr unkonventionell aufgewachsen bin im Sinne, dass unsere Eltern 50/50 zu uns geschaut haben, DAZUMALS. Das war wirklich sehr selten. Ich habe das recht mitbekommen von meinem Vater und bin deshalb sehr sensibilisiert für dieses Thema. Und habe für mich entschieden (...) ich habe ein Studium, das mir sehr gefallen hat, und habe jetzt einen spannenden Job und habe für mich auch gemerkt, dass ich GERNE arbeiten möchte und das auch bewusst mache und das Modell meiner Eltern für mich nicht infrage kommt.»³³³

Obwohl Rafael in einer für damalige Verhältnisse eher unkonventionellen Familienkonstellation aufwuchs, grenzt er sich heute mit der Begründung davon ab, dass er gerne arbeitet und dies nicht aufgeben möchte. Wichtig ist hierbei jedoch zu vermerken, dass er trotzdem in einem Pensum von 80 Prozent angestellt ist. Eine gewisse Übernahme des elterlichen Modells ist somit doch zu beobachten.

5.3 Verzicht auf klare Rollenaufteilung: «Was wir machen, ist ein permanentes Jonglieren»

Hier soll ein Problem besprochen werden, das zwar nicht direkt mit der Privatwirtschaft verbunden ist, sondern mit der innerfamiliären Aufgabenteilung, für die Fragestellung hier jedoch interessante Erkenntnisse generiert. Fabian wie auch Andreas und Rachel erzählen, dass das klassische Modell ihrer Eltern entlang einer klaren Sphärentrennung eventuell bezüglich Koordination der Aufgaben einfacher war:

«Irgendwo hat halt mein Vater einen Bereich gehabt und meine Mutter ihr eigenes Reich und Bereich gehabt. Und ich finde das

332 Voggenreiter 2014, 12.

333 Interview mit Rafael, Zeilen 321–331.

nicht einfach nur schlecht. [...] Ich denke manchmal (.) es kann auch mal entspannt sein, wenn es wie klar ist. Weil, ich kann mir vorstellen, wenn jetzt jemand 50/50 arbeitet, dass sie noch viel mehr aushandeln müssen, wer bestimmt jetzt in diesem Bereich und wer hat jetzt mehr (.) also ich denke, das ist manchmal noch anspruchsvoll.»³³⁴

Eine «klare» Rollenaufteilung würde Rachel zufolge den Alltag als Familie vereinfachen. Dabei ist es spannend, dass Begriffe wie «Reich» verwendet werden, um auch eine räumliche Sphärentrennung zu betonen. Meine Interviewpartner:innen verweisen hier auf eine innerfamiliäre Lebensgestaltung, die an den Fordismus mit seiner ausgeprägten räumlichen und zeitlichen Stabilität und Konsistenz erinnert.³³⁵ Nicht nur «innerhalb der Familie herrschte eine klare geschlechter- und generationenspezifische Aufgabenzuweisung», es bestand auch eine «deutlich festgeschriebene Aufgabenteilung zwischen Wirtschaftssystem, Bildungssystem und Familie».³³⁶ Im heutigen postfordistischen System gehe es gemäss den beiden deutschen Familiensoziolog:innen Karin Jurczyk und Andreas Lange nicht mehr um die Vereinbarkeit, «denn die ursprünglichen Grenzlinien [zwischen Beruf und Familie] sind nicht mehr scharf und der Zugriff auf Individuen und ihre Familien ist umfassender und subtiler zugleich geworden»³³⁷. In diesen Arbeits- und Lebensverhältnissen gehe es «vielmehr um immer wieder neu auszuradierende Balancen von unterschiedlichen Tätigkeits- und Lebensformen an unterschiedlichen Orten der Gesellschaft»³³⁸. Die beiden Sphären werden entgrenzt und sind mit der Herausforderung einer zunehmenden Flexibilität konfrontiert.

Bei einer egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit befürchtet Rachel, dass die Koordination der Aufgabenteilung anspruchsvoller sein könnte. Fabian äussert sich ebenfalls dazu:

334 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1192–1202.

335 Vgl. Jurczyk & Lange 2002, 10.

336 Vgl. ebd.

337 Ebd., 13.

338 Ebd., 10.

«Ich meinte neulich zu meiner Frau, dass vielleicht diese alte Rollenaufteilung gar nicht so verkehrt war. Weil klar war: Der Mann geht arbeiten und bringt die Kohle nach Hause und die Frau kümmert sich um das Kind. Kann ja auch komplett kehren. Weil, dann sind die Verhältnisse einfach klar. Denn was WIR machen, ist so ein permanentes Jonglieren. Meine Frau 60 Prozent. Ich 60 Prozent. Unser Kind in der Spielgruppe zwei Tage, dann kommt Grossmutter und- Wenn dann eine Sache nicht funktioniert. Job verlieren, jemand krank. Sofort: Und jetzt?!»³³⁹

Auch Fabian ist der Meinung, dass eine traditionelle Rollenaufteilung eine weniger komplizierte familieninterne Koordination der unbezahlten Arbeit bedeuten würde. In dem von ihnen gelebten Modell sei es «ein permanentes Jonglieren» von Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung. Dass beide Elternteile zu einem gleich grossen Pensum erwerbstätig sind und die Kinderbetreuung durch unterschiedliche Personen abgedeckt werde, mache sie in unvorhersehbaren Situationen vulnerabler. Fabian führt weiter aus: «Meine Mutter war für alles da. Kochen, Waschen, Arztbesuche. Und wir geraten sofort ins Rotieren, wenn die Zahnräder nicht alle greifen.»³⁴⁰ Bei einem weniger komplexen Betreuungsmodell sind die Eltern in geringerem Masse von familienexternen Betreuungspersonen abhängig. Das «Jonglieren» sei gemäss Fabian mit einem erhöhtem Stresslevel verbunden: «Ich sehe, dass alle gestresst sind, die dieses Modell fahren wie wir.»³⁴¹ Mit einer egalitären Aufgabenteilung tauchen folglich neue Herausforderungen auf. Eine der grössten seien hierbei die fehlenden Infrastrukturen.³⁴² Dies bezieht sich nicht nur auf Betreuungsangebote, sondern auch Öffnungszeiten von Behörden und Arztpraxen sind beispielsweise stets darauf ausgelegt, dass ein Elternteil tagsüber verfügbar ist. Besonders das kurzfristige Ausfallen externer Betreuungspersonen sei laut Fabian problematisch: «Das erfährst du morgens, am Tag wo die Spielgruppe wäre. Und jetzt? Dann musst du beim Job anrufen und sagen, dass du nicht kannst, weil du das Kind hüten

339 Interview mit Fabian, Zeilen 341–351.

340 Ebd., Zeilen 354–357.

341 Ebd., Zeile 672 f.

342 Vgl. Mahler Walther & Lukoschat 2010, 15.

musst. Die Oma anrufen. Kann auch nicht. Hmm ist blöd. «Können wir tauschen?» Du bist sofort im Schlamassel.»³⁴³ Spontane Planänderungen bringen das präzise durchorganisierte Konstrukt namens familiärer Alltag ins Wanken.

Auch die Ferien stellen ein Betreuungsproblem dar, das zu Beginn der Familienplanung für die Eltern gar nicht so offensichtlich zu sein scheint. Nichtalltägliche Situationen wie Schulferien sind organisatorische Belange, die im Voraus für Paare weniger im Fokus stehen als die alltägliche Kinderbetreuung. So bemerkt Rachel die Problematik erst, als ich sie im Interview darauf anspreche: «Stimmt, das ist eigentlich noch tricky. Das haben wir uns noch gar nicht überlegt. Wenn keiner von beiden Lehrer ist (lachend) und die Kinder Schulferien haben. Wie macht man das überhaupt?»³⁴⁴ Wenn man nicht in einem Beruf tätig ist, in dem ähnlich viele Ferienwochen zur Verfügung stehen, wie die Kinder Schulferien haben (wie beispielsweise bei Anstellungen im Bildungssystem), dann stellen diese Ferien eine Herausforderung für die Kinderbetreuung dar: In der Erwerbsarbeit ausserhalb des Bildungssystems erhält man regulär zu wenig Ferien, um die Schulferien der Kinder abzudecken. Fabian wäre zu diesem Zeitpunkt froh, wenn seine Eltern aus Deutschland etwas mehr in die Kinderbetreuung involviert sein könnten.³⁴⁵ Doch aufgrund der Distanz sei dies nicht möglich.³⁴⁶

Auch hier wird somit wieder ein Verzichtsnarrativ sichtbar. Um eine egalitäre Aufgabenteilung zu leben und den Vater in der Kindererziehung mehr

343 Interview mit Fabian, Zeilen 676–680.

344 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1101–1104.

345 Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 300–310.

346 Hier tut sich noch eine weitere Problematik auf, mit welcher weitgehend Personen konfrontiert sind, deren Eltern nicht in unmittelbarer Nähe wohnen. Dies betrifft insbesondere eingewanderte oder landesintern weggezogene Familien. Gemäss meinen Interviewpartner:innen stellt sich dies in der Kinderbetreuung als Nachteil heraus, weil die Grosseltern der Kinder nicht in die Betreuungsarbeit miteinbezogen werden können.

zu involvieren, muss ein komplexer und herausfordernder Alltag in Kauf genommen werden. Allenfalls geht hiermit sogar ein erhöhter Stresslevel einher, der sich gegebenenfalls auf die Harmonie in der Paarbeziehung oder das Familienleben auswirken kann. Für die Privatwirtschaft bedeutet dies, dass umso mehr mit kurzfristigen Absenzen gerechnet werden muss, je angeglicher die Stellenprozente beider Elternteile sind. Dies wiederum macht eine höhere Flexibilität und mehr Verständnis erforderlich.

Wie in diesem Kapitel gezeigt werden konnte, lassen sich im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsdebatte aus meinem Datenmaterial drei zentrale Verzichtsnarrative herausarbeiten. Während das eine Narrativ für den Verzicht auf Vereinbarkeit zugunsten einer florierenden Wirtschaft plädiert, zeigt sich bei den anderen beiden Narrativen ein persönlicher Verzicht zugunsten einer grösseren männlichen Involviertheit in die Familienarbeit: einerseits der Wille zum Verzicht auf das individualistische Bedürfnis nach interessanter Arbeit im Betrieb und andererseits ein Verzicht auf eine klare Rollen- und Aufgabenteilung, was mit mehr Stress verbunden ist. Arbeitnehmer:innen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben, haben mit Folgeschwierigkeiten zu kämpfen, die durch Selbstmanagement zu lösen sind.

Exkurs: Arbeitsmarktattraktivität: «IHR seid jetzt die Generation, die das anschiebt»

In meinen Interviews wie auch in den LinkedIn-Beiträgen von Tim Keller wurde im Zusammenhang mit einer sich verändernden Arbeitskultur immer wieder von «den Jungen» gesprochen. Bevor ich auf die Analyse interessanter Sequenzen eingehe, soll jedoch kurz der generalisierende Charakter dieses Begriffs angesprochen werden. Nebst «die Jungen» wurden auch Begriffe wie «Millenials» und «Generation Z» verwendet, um ganze Alterskategorien zu beschreiben. Diese Begriffe entsprechen einem der gängigsten Konzepte für die Klassifizierung von Jahrgängen in unterschiedliche Generationen. Diese Klassifizierung beginnt mit den geburtsstarken «Babyboomern», die ab 1950 geboren wurden, und benennt die folgenden Jahrgänge nach dem Muster «Generation plus Buchstabe». Dies beginnt bei «Generation X (ab 1965 Geborene), Generation Y (ab 1980 Geborene) und endet inzwischen bei Generation Z (ab 1995 Geborene)»³⁴⁷. Diese Zeiträume werden «anhand gemeinsam erlebten, stark prägenden, ähnliche Denk- und Verhaltensmuster beeinflussenden, historischen Entwicklungen oder Ereignissen»³⁴⁸ definiert. Hierbei ist jedoch wichtig anzumerken, «dass diese Bezeichnungen soziologisch nicht ganz korrekt sind, sondern häufig in populärwissenschaftlicher Vereinfachungsmanier»³⁴⁹ verwendet werden. Ausserdem ist es teilweise schwierig, die Generationen angemessen voneinander abzugrenzen, weshalb auch in Literatur und Forschung methodische Probleme auftauchen, da unter anderem kein valides wissenschaftliches Konzept existiert. Beispielsweise handelt es sich bei der Bezeichnung «Generation Y» oft um eine Mischung zwischen späten Vertreter:innen der Generation X und Generation Z. Eine solche Generalisierung ist wissenschaftlich gesehen somit eher problematisch, da individuelle Lebenswelten und Wertvorstellungen unter dem Deckmantel einer einzigen Generationenbezeichnung subsumiert werden. Da dieses Erzählmuster in meinem Datenmaterial jedoch stark wiederkehrend ist,

347 Diese und folgenden Ausführungen beruhen auf Krüger 2016, 43–45.

348 Ebd., 43.

349 Ebd., 42.

werde ich mich nachfolgend mit den betreffenden Aussagen befassen. Es muss hierbei stets reflektiert werden, dass es sich um Generalisierungen handelt und die Weltbilder und Wertvorstellungen ‹der Jungen› von unterschiedlichen Faktoren individuell beeinflusst sind (wie beispielsweise Geschlecht, Sozialisation, sozioökonomischer Hintergrund, kulturelle Einflüsse, Branche etc.).³⁵⁰

Mit ‹den Jungen› ist im Falle dieser Arbeit insbesondere jene Alterskategorie gemeint, die um die Jahrtausendwende oder einige Jahre zuvor oder danach geboren wurden und in den letzten Jahren oder zum jetzigen Zeitpunkt frisch in den Arbeitsmarkt eintreten. Folglich: späte Vertreter:innen der Generation Y und frühe Vertreter:innen der Generation Z. Auftragsstudien aus der Wirtschaft im Zeitraum von 2005 bis 2013 zeigten, dass zum damaligen Zeitpunkt für die Generation Y insbesondere interessante Arbeit, gute Arbeitsatmosphäre, Jobsicherheit, eine gute Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig waren.³⁵¹ Auch der Werbetexter Fabian hat dies beobachtet:

«Also ich hab das Gefühl, dass mit jedem Jahr (.) also, mit allen neuen Studienabsolventen kommen mehr Leute auf den Markt, die was anderes erwarten als ‹Hier ist dein Computer, dein Cubicle. Bitte acht Stunden dort sitzen bleiben.› Die wollen was anderes. Die wollen (.) einigermassen verdienen. Die wollen Freizeit, Flexibilität. Die wollen Spass (.) Die wollen nicht mehr das, mit dem wir gross geworden sind, was wir gar nicht hinterfragt haben. Sie wollen eine neue Art Arbeit: ‹New Work› (..) Ja, die wollen was völlig anderes. Wenn du das als Unternehmen nicht checkst und zu gross und zu schwer bist, um dich anzupassen, dann fällst du hinten runter, weil du niemand mehr hast, der sich bei dir bewirbt.»³⁵²

Fabian verwendet hier den in Kapitel 5.2 eingeführten Begriff ‹New Work›, um zu bezeichnen, welche Erwartungen heutige Arbeitsmarkteinsteiger:innen an den Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin haben. Wie bereits in Kapitel

350 Vgl. hierfür auch Pfeil 2016, 156.

351 Vgl. Krüger 2016, 51.

352 Interview mit Fabian, Zeilen 742–754.

5.2 diskutiert, ist hier ein höheres Mass an Individualismus zu beobachten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt dabei einen wichtigen Faktor dar, um eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu schaffen. In meinen Interviews wurden in diesem Zusammenhang öfters Aussagen formuliert, die ein Narrativ aufwerfen, welches «die Jungen» als Hoffnungsträger für Veränderungen in der Arbeitskultur zeichnet. Mit ihrer neuen Auffassung vom «gutem Leben» und ihrem Wunsch nach Erfüllung durch immaterielle Dinge, statt auf Geld fixiert zu sein, hätten sie die Möglichkeit, etwas zu verändern. Denn, wie Fabian formuliert: «Die Jobwelt ist da DER Hebel schlechthin, der das bewerkstelligen könnte. Und IHR seid jetzt die Generation, die das jetzt so anschiebt oder anschieben könntet. Und ich bin jetzt gespannt, ob das passiert.»³⁵³ Er grenzt sich in dieser Aussage selbst von dieser jungen Generation ab, adressiert mich jedoch als Mitglied derselben.

Die Arbeitsmarktattraktivität einer Firma nehme meinen Interviewpartner:innen zufolge ab, wenn sie nicht auf die Bedürfnisse potenzieller Mitarbeiter:innen reagieren würden. Auch Jürg Eggenberger von Swiss Leaders ist der Meinung, dass Firmen hier innovativ bleiben müssen:

«Wobei, ich denke schon, es gibt zunehmend Firmen, die sich dessen bewusst sind, also auch im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktattraktivität. Dass das ganz klar ein Punkt ist, der für Junge relevant ist. Ganz konservative Firmen, die das nicht aufnehmen als Attraktivität für ihre Mitarbeiter, die werden früher oder später Probleme haben auf dem Arbeitsmarkt.»³⁵⁴

Die Hoffnung auf Steigerung der Arbeitsmarktattraktivität wirkt als Treiber, weshalb Gleichstellungsthemen in Firmen vermehrt zur Sprache kommen. Dies könne dann Fabian zufolge einen Dominoeffekt auf andere Firmen haben:

«Das ist wie so eine Marktführerschaft, wie wenn du in der Autobranche irgendwas entwickelt hast (.) was wie so ein Quantensprung ist. Dann hast du erst einmal so diese Vorreiterrolle und alle finden dich cool und super. Und der Rest denkt sich: «Shit.

353 Interview mit Fabian, Zeilen 905–908.

354 Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 118–124.

Unsere Leute wandern alle dahin ab.» Dann musst du dir heute als Unternehmen wirklich gut überlegen, wie du aufgestellt bist.»³⁵⁵

Die Unternehmen geraten unter Druck, dem gesetzten Standard zu entsprechen, weil sie ansonsten «die guten Leute nicht mehr kriegen». Es stellt sich die Frage, ob Veränderungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf dementsprechend nur extrinsisch motiviert sind.

Helena Trachsel ist der Meinung, es sei legitim, dass diese Angebote insbesondere als «Employer-Branding» implementiert werden. In meinen Interviews wird jedoch teilweise ersichtlich, dass meine Gesprächspartner:innen befürchten, dass vereinbarkeitsorientierte Angebote zwar zwecks Firmenmarketing vordergründig angeboten, doch dann nicht effektiv umgesetzt werden. So sagt Karin: «[E]s wird dir angeboten unter der Hand. Aber eigentlich will man ja gar nicht, dass du es machst. Aber wir müssen, damit es nach aussen hin immer schön aussieht, aber wehe du nimmst es, und das ist verlogen.»³⁵⁶ Ganz im Sinne der Redewendung «Mehr Schein als Sein» ist Karin der Meinung, dass das Werben mit solchen Angeboten missbraucht werde.³⁵⁷ Das Bewusstsein für die Dringlichkeit der Thematik sei teilweise noch nicht ganz da: «Vereinbarkeit ist immer noch ein «Nice to Offer», aber «No Need.»³⁵⁸

Michael zufolge seien ganze Branchen gefährdet, falls die Arbeitskultur sich nicht ändere. Es sei untergegangen, sich um das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen zu kümmern und ihren zukünftigen Lebensmodellen gerecht zu werden.³⁵⁹ Dies sei heute ganz zuoberst auf die Agenda von CEOs zu setzen. Nur durch eine Anpassung an gesellschaftliche Wandlungsprozesse und eine Sensibilität für die Bedürfnisse «der Jungen» könnten Firmen Bestand haben. Die Wirtschaft würde somit direkt aus der Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren.

355 Interview mit Fabian, Zeilen 778–784.

356 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 859–863.

357 Die Soziologin Annette von Alemann (2017) spricht hier von einer «Scheinheiligkeit» von Organisationen.

358 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 171 f.

359 Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1339–1347.

6. Und was, wenn es mit dem grösseren familiären Engagement nicht klappt? – Über die väterliche Bedürftigkeit

Der Sozialpädagoge Lothar Böhnisch hat das Konzept der Bedürftigkeit geprägt. Böhnisch zufolge sei männliche Bedürftigkeit «ein tiefenstrukturelles Konstrukt. Sie entsteht aus der Spannung zwischen dem Streben nach männlicher Dominanz auf der einen Seite und der ökonomischen Verfügbarkeit sowie der latenten Abhängigkeit des Mannes von der Frau auf der anderen Seite»³⁶⁰. Dabei liegen «Wunsch und Verwehrung [...] dicht nebeneinander»³⁶¹. Bedürftigkeit habe immer etwas mit Tabuisierung von Konflikten zu tun.³⁶² Würden Konflikte nicht ausgetragen werden, so sei dies kontraproduktiv für einen sozialen Diskurs, bei welchem «Menschen ihre Lebensschwierigkeiten zur Sprache bringen können, nicht abspalten müssen»³⁶³. In einer «Sowohl-als-auch-Gesellschaft», in der sich Väter vermehrt in die Familienarbeit einbringen wollen, jedoch in der Erwerbsarbeit stärker gefordert sind, würde Bedürftigkeit zunehmen.³⁶⁴ Der «Eventvater», der die Kinder insbesondere am Abend und am Wochenende erlebe, repräsentiere ein einseitiges Männerbild, bei dem der Druck des Arbeitsalltages nicht zur Sprache käme.³⁶⁵ Das Leitbild des «starken Vaters» wird reproduziert, doch dieser sei «im Kern oft ein bedürftiger Vater»³⁶⁶. Väter würden nicht über das reden, was sie bedrückt, sondern lediglich den Ausgleich zur Arbeit suchen.

Gekoppelt ist hiermit, dass die Arbeit der Inbegriff männlicher Identität darstelle und «Arbeitsplatzverlust und prekäre Arbeit [...] die männliche Identität»³⁶⁷ bedrohen würden. Auf den Männern lastet der Druck, finan-

360 Böhnisch 2018, 131.

361 Böhnisch 2013, 184.

362 Vgl. Böhnisch 2018, 132.

363 Ebd.

364 Vgl. ebd.

365 Vgl. Böhnisch 2013, 184.

366 Ebd.

367 Ebd.

ziell nachhaltig für die Familie zu sorgen. Der CFO Michael erklärt, dass die «Anspannung, [...] Kohle heimbringen zu müssen [und] die Arbeit NICHT verlieren zu dürfen»³⁶⁸, ihn daran hindere, mehr Zeit mit seinen Kindern zu verbringen. Wie Böhnisch es beschreibt, war Michael seinen Kinder ein «Eventvater»:

«[W]eil, du nimmst als Vater, wenn du berufstätig bist, die Kinder eigentlich nur abends war. Morgens und abends. Beide Mal sind sie müde. Du bist selbst auch beide Mal müde. Ist eigentlich ein ganz anderes Leben als am Wochenende, wenn du mal tagsüber gemeinsam was unternehmen kannst und wo du mal draussen etwas gemeinsam unternehmen kannst».³⁶⁹

Aber auch die Zeit, die er zu Hause verbrachte, sei getrübt gewesen von Gedanken an seine Arbeit, die ihn auch nach Feierabend beschäftigten. Rückblickend sagt Michael:

«[I]ch war oftmals angespannt und wünschte mir, ich hätte das einfach links liegen lassen können und den Mantel abstreifen und mich umziehen. Also ich komme meistens abends nach Hause und ziehe mich gleich um. Und eigentlich hätte ich alles hinter mir liegen lassen können, aber DAS ist mir nicht gelungen und DAS bereue ich wirklich. Das tut mir leid, ja.»³⁷⁰

Es gelang Michael abends nicht, seine beruflichen Verpflichtungen hinter sich zu lassen. Er nahm sie mit zurück in die Familie, wo sie ihn daran hinderten, die Zeit, die ihm blieb, ungehindert mit seiner Familie zu verbringen.

Dabei hebt er ein Paradox hervor. Ich möchte an dieser Stelle gerne an Michaels Aussage aus Kapitel 4.1 erinnern, Väter würden im betrieblichen Setting oft mit Hohn und Spott konfrontiert werden, wenn sie ihr Arbeitspensum zugunsten der Kinderbetreuung reduzierten.³⁷¹ Im Anschluss fügt

368 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 412 f.

369 Ebd., Zeilen 224–230.

370 Ebd., Zeilen 421–428.

371 Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 944–949.

er noch an: «Obwohl das Heftigste: Eigentlich wünschen würden es sich ja die meisten.»³⁷² In dieser Widersprüchlichkeit suggeriert Michael, dass väterliche Teilzeitarbeit zwar sanktioniert werde, doch die sanktionierenden Personen diese Bedürftigkeit ebenfalls hegen würden. Auch auf LinkedIn findet sich das Bedürftigkeitsnarrativ. Unter dem Beitrag von Tim Keller, in dem er eine Veränderung der wirtschaftlichen Strukturen fordert, um nicht nur Kinder zu «haben», sondern um «Papa zu sein», schreibt eine Userin: «Ich bin mir sicher, dass es in vielen hier auch eine Sehnsucht weckt. Nach etwas, das sie (auch ich) nie erleben durften – auch, weil es nicht die Norm war. Immer noch nicht ist, aber solche Beiträge mit so viel Resonanz machen Hoffnung, dass sich das bald ändern wird.»³⁷³ Sie verweist darauf, dass eine Eröffnung des Diskurses vielen Männern erst vor Augen führe, was sie verpassen würden.

Die Bedürftigkeit von «abwesenden» Vätern wird auch im zu Beginn dieser Arbeit zitierten Lied *Cat's in the Cradle* ersichtlich. Die gleiche Reue, die Michael äusserte, spiegelt sich in den Zeilen des Liedes wider. Chapin singt: «[T]here were planes to catch, and bills to pay.» Fabian erzählt eine ähnliche Geschichte: «Mein Vater ist sehr viel rumgeflogen. Er war in Brasilien, Südafrika, keine Ahnung. Kommt nach Hause und er hat uns sechs Wochen nicht gesehen und wir haben in der Zeit einen Riesensprung gemacht ohne ihn, und er war nicht da.»³⁷⁴ Dies sei der Grund, weshalb Fabian sich dafür entschieden hat, in Teilzeit zu arbeiten, auch wenn er dafür Einbussen in Kauf nehmen muss: «Das heisst dann auch wieder, dass ich nicht so viel verdiene und kleinere Brötchen backen muss, dafür Zeit mit ihr verbringen kann. Eventuell auch wieder so den Anschluss leicht verliere.»³⁷⁵ Um die Bedürftigkeit aufzuheben, muss anderswo Verzicht geübt werden. Das Verzichts-narrativ kommt wiederum zum Vorschein. Wiederum ist auch im Zusammenhang mit der Bedürftigkeit nach der

372 Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 949–951.

373 LinkedIn-Beitrag von Tim Keller im Februar 2021, Zeilen 241–245.

374 Interview mit Fabian, Zeilen 813–817.

375 Ebd., Zeilen 838–840.

Romantisierung von Elternschaft zu fragen. Ein Blick auf die Regretting-Motherhood-Debatte, bei der Stilisierungen und Romantisierungen von Mutterschaft aufgedeckt wurden, kann hier interessante Erkenntnisse bringen. In diesem Diskurs konnte gezeigt werden, dass Mutterschaft nicht universell gleich erfahren wird.³⁷⁶ Sie resultiert nicht nur in persönlicher Erfüllung, Vergnügen, Liebe, Stolz, Zufriedenheit und Freude, sondern kann gleichzeitig ein Bereich der Verzweiflung, der Hilflosigkeit, der Frustration oder der Feindseligkeit sein.³⁷⁷ So schrieb beispielsweise die US-amerikanische Feministin Adrienne Rich: «My children cause me the most exquisite suffering of which I have any experience. It is the suffering of ambivalence: the murderous alternation between bitter resentment and raw-edged nerves, and blissful gratification and tenderness.»³⁷⁸ Obwohl dies in der Forschung noch nicht vertieft behandelt wurde (vielleicht aus dem Grund, dass die Sphärentrennung immer noch sehr entlang traditionellen Linien verläuft und die Mutter stärker in die Erziehungs- und Betreuungsarbeit involviert ist), ist anzunehmen, dass Vaterschaft zu einem gewissen Grad ebenfalls idealisiert und mit den oben von Rich beschriebenen Schwierigkeiten konfrontiert wird. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Übergang vom «Eventvater» zum tatsächlich involvierten Vater findet ein entromantisierender Prozess statt: Ist der Vater nun auch werktags regelmässig allein für die Betreuung des Kindes verantwortlich, so stellt die gemeinsam verbrachte Zeit nicht nur einen Ausnahmezustand dar, der durch Überkompensation für die «verlorene» Zeit geprägt ist, sondern der «Alltag» prägt nun die Vater-Kind-Beziehung. Ähnlich wie die idealistische Vorstellung von Mutterschaft unterscheidet sich die alltägliche Betreuungsarbeit vom romantischen Ideal. So sagt Rafael: «Ich finde es recht anstrengend. Fast anstrengender als meine Arbeit.»³⁷⁹ Als Abschluss des Kapitels möchte ich auf ein Zitat verweisen, welches die Wichtigkeit der Thematisierung der männlichen Bedürftigkeit hervorhebt:

376 Vgl. Donath 2015, 343.

377 Vgl. ebd. 343f.

378 Rich 1976, 21.

379 Interview mit Rafael, Zeile 72 f.

«Männliche Selbstreflexivität kann sich entwickeln, wenn die betroffenen Männer ihre Bedürftigkeit thematisieren und dabei Anerkennung in ihrer sozialen Umgebung finden können. Männer, die «männeruntypische» Sorgearbeit leisten, brauchen entsprechende Anerkennungsmilieus.»³⁸⁰ Entlang der Erkenntnisse dieser Arbeit müsste sich in der Familie wie auch bei der Arbeit ein grösseres Verständnis für die Bedürftigkeit der Väter etablieren, damit Vereinbarkeitsmodelle auch für Männer greifen können. Aus den Erkenntnissen dieses Exkurses zur Arbeitsmarktattraktivität kann auch gefolgert werden, dass eine Sensibilität für väterliche Bedürftigkeit und eine stärkere Implementierung von vereinbarkeitsorientierten Angeboten die Arbeitsmarktattraktivität des Unternehmens steigert.

380 Böhnisch 2018, 198.

Exkurs: Geringverdiener:innen

In dieser Masterarbeit wurden hauptsächlich Personen interviewt, die in ihrem Leben nicht speziell Verzicht üben mussten, um finanziell über die Runden zu kommen. Im Interview mit dem CFO Michael und seiner Frau Karin wurde die Problematik von geringverdienenden Personen angesprochen. In solchen Familien sei es aus Sicht der Eltern wahrscheinlich eher schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren. Michael führt aus:

«[W]enn du angewiesen bist auf deine Schichtzulagen, und jetzt überlege mal, jetzt musst du Vaterschaftsurlaub nehmen. Unter Umständen- zum Glück ist es ja freiwillig. Dann überlegst du dir (.) «Ich brauch die Schichtzulagen für die 14 Tage. Ich BRAUCH sie, weil, sonst fehlt mir so viel Geld in der Kasse. Wie soll das gehen? Ist ja schön und gut. Ich hätte tatsächlich zu Hause einiges zu tun.» Nicht unbedingt den Kleinen wickeln, aber vielleicht auf die Grösseren aufpassen und sonst noch irgendetwas im Bad machen oder im Garten aufräumen, und du kannst es dir einfach nicht leisten.»³⁸¹

Helena Trachsel thematisiert dieses Problem ebenfalls. Dies betreffe insbesondere Berufe, bei denen der Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin auf die Präsenz der Mitarbeiter:innen vor Ort angewiesen ist: «Das sind ja alles Frontberufe, wo man dort an der Kasse oder am Spitalbett sein MUSS. Teilzeit ist ein sehr elitäres Konzept und leider nicht für alle möglich.»³⁸² So spielt nicht nur der Lohn eine Rolle dabei, ob beispielsweise in Teilzeit gearbeitet werden kann, sondern auch die Art der Arbeit. Im Gegensatz zu Personen, die Wissensarbeit leisten oder kreative Berufe ausüben, hätten Personen an der «Front», die zeitlich und örtlich gebunden sind, weniger Arbeitsflexibilität. Nichtsdestotrotz bleibt der Lohn ein wichtiger Faktor. Trachsel verwendet bei dieser Thematik eine emotionale Sprache, als sie beschreibt: «Bei den Berufen, die mir im Herzen am meisten weh tun, sind jene Personen, die keine Wahl haben. Also die ganzen Reinigungsfachkräfte, die ganzen Gastrofachleute und Detailhandelsfachleute. Und dort reicht das Salär meist nicht für Teilzeit. Sie müssen 100 Prozent

381 Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1791–1802.

382 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 292–295.

arbeiten.»³⁸³ Wie dies auch Michael hervorgehoben hat, reiche der Lohn nicht für eine Anstellung in Teilzeit. Sie haben nicht die Freiheiten, jene in Kapitel 5.2 beschriebene Individualität auszuleben. Hier tritt das Konzept der ‚Working Poor‘ hervor. Eine vom Bundesamt für Statistik herausgegebene Studie zeigt, dass es im Jahr 2006 in der Schweiz gegen 250 000 Tieflohnstellen gab (d. h. Stellen, die mit weniger als 3783 Franken brutto pro Monat bei 40 Wochenstunden entlohnt wurden).³⁸⁴ Rund jede:r fünfte Working Poor (19,4 Prozent) lebte in einem Haushalt mit mindestens zwei Vollzeitstellen, und drei Viertel der Working Poor (73,6 Prozent) arbeitete selbst 100 Prozent (d. h. mindestens 40 Stunden pro Woche).³⁸⁵ Nachdem die Armutsquote von 2006 bis 2013 sank, steigt sie seit 2014 wieder stetig an und nähert sich dem Wert von 2006.³⁸⁶ In 2019 waren 4,2 Prozent aller Erwerbstätigen von Armut betroffen (d. h. rund 155 000 Personen).³⁸⁷ Für Helena Trachsel ist klar, dass die Problematik nur über eine gesellschaftliche Solidarität mit den weniger privilegierten Arbeitnehmer:innen gelöst werden kann: «Dort, glaube ich, geht es nur über den Solidaritätsgedanken. Der Ausgleichsgedanken von uns, die alle diese Dienstleistungen beziehen und DURCH das Karriere machen können, weil, jemand putzt ja dann zu Hause oder jemand pflegt die kranken Elternteile.»³⁸⁸ Die Verantwortung liege bei der gesamten Gesellschaft und insbesondere bei jenen Personen, die direkt oder indirekt von der Arbeit dieser weniger privilegierten Personengruppe profitieren.

Das Problem der Unterrepräsentation jener Personengruppe in Studien über Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht unbekannt. Eine Gruppe von US-amerikanischen Forscher:innen hat im Jahr 2007 eine Review über Forschungsmethoden in Work-Family-Research geschrieben, in welcher

383 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 482–485.

384 Vgl. Crettaz & Farine 2008, 7.

385 Vgl. ebd., 19.

386 Vgl. Bundesamt für Statistik 2019b.

387 Vgl. ebd.

388 Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 485–489.

sie herausgearbeitet haben, dass fast 70 Prozent aller Teilnehmer:innen der von ihnen untersuchten empirischen Studien in der Geschäftsleitung sassen und nur 6 Prozent in hierarchisch niedrigeren Positionen tätig waren.³⁸⁹ Die Lebenswelten, Probleme und Sorgen jener Personen, die nicht zur privilegierten Schicht gehören, sind in Studien unterrepräsentiert. Zwar habe ich nicht nur Personen interviewt, die eine Kaderposition haben, doch ist mein Sample ebenfalls nicht repräsentativ für Personen, die «an der Front» arbeiten. Meine männlichen Interviewpartner arbeiten durchweg in Berufen, in denen sie nicht zwangsläufig an bestimmte Tageszeiten oder einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden sind. Dies stellt eine interessante Fragestellung für weiterführende Forschungsarbeiten dar.

389 Vgl. Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert 2007, 30 & 34.

7. Fazit

In dieser Forschungsarbeit wurde analysiert, welche betrieblichen Hindernisse eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft erschweren, und es stellten sich neue Erkenntnisse für Bedürfnisse und Bedingungen aus Sicht männlicher Erwerbsarbeiter heraus. Die Ergebnisse knüpfen an bestehende Forschungen aus den Sozialwissenschaften zu Männlichkeiten und Vaterschaft an und zeichnen sich durch den Fokus auf die Privatwirtschaft aus.

Vorweg wurden allgemein gesellschaftliche Rollenmodelle betrachtet, da diese die betriebliche Ebene prägen. Ein Wandel dieser Rollenbilder stellt die Privatwirtschaft unter Umständen vor neue Herausforderungen. Aus dem Datenmaterial und der hinzugezogenen Literatur ging hervor, dass die Biografie und insbesondere die Herkunftsfamilie das gelebte Familienmodell von Paaren stark beeinflussen. So zeigt sich bei meinen Gesprächspartner:innen eine starke Tendenz zur Abgrenzung gegenüber dem von der vorherigen Generation vorgelebten Modell des ‚abwesenden‘ Vaters, wie dies in Harry Chapins Lied *Cat’s in the Cradle* (1974) beschrieben wird. Es wird eine «Beziehung» zum Kind gesucht, und das Vater-Sein soll Teil der Identität des Mannes werden. Die Identität, die im traditionellen Rollenverständnis des Mannes vornehmlich durch die Erwerbsarbeit definiert wurde, soll sich nun auch auf unbezahlte Arbeit ausweiten. Wiederum wird in den Aussagen und Erzählungen meiner Interviewpartner:innen sowie in den LinkedIn-Beiträgen von Tim Keller oft problematisiert, dass die klassische Sphärentrennung bis heute noch fortbestehe und vorrangig die Frau infolge der Retraditionalisierung nach der Geburt des ersten Kindes ihr Pensum reduziere. Diese Widersprüchlichkeit zeigt das Spannungsfeld auf, indem Männer gefangen sind: Einerseits wollen Väter vermehrt intensiver in die Kinderbetreuung involviert sein, andererseits können sie sich von der Rolle des Hauptverdieners nicht lösen. Der Kompromiss ist der sogenannte ‚Papitag‘: Das Pensum wird auf 80 Prozent reduziert, sodass der Mann an einem Tag selbstständig für die Kinderbetreuung verantwortlich ist. Doch hat die Reduktion des

Arbeitspensums weder auf die zu tätige Arbeit im Betrieb noch auf den ausgezahlten Lohn einen schwerwiegenden Effekt. Mehrmals wurde von meinen Gesprächspartner:innen betont, dass eine Teilzeitanstellung für Kaderpersonen besonders schwierig bis fast unmöglich wäre.

Auch beim Vaterschaftsurlaub kann eine aushandelnde Position der Männer erkannt werden. So kann die Länge des Vaterschaftsurlaubs von der Menge an Arbeit im Geschäft abhängig sein. Manche Aussagen aus dem Datenmaterial zeigen ausserdem eine Relativierung der Wichtigkeit des Vaterschaftsurlaubes. Einerseits sei es wichtiger, Männer nachhaltig stärker in die Kinderbetreuung involvieren zu können (der Fokus wird diskursiv auf den Ausbau der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit gelegt), andererseits wird teilweise angezweifelt, dass der Vater zu Beginn überhaupt etwas zur Pflege des Kindes beitragen könne. Die Gewichtung liegt folglich auf der Mutter-Kind-Dyade. Die Zeit kurz nach der Geburt wird als Ausnahmezustand betrachtet. Eine zentrale Erkenntnis der vorliegenden Arbeit ist, dass die Länge des Vaterschaftsurlaubs vom Bild der Arbeitnehmer:innen sowie von der Arbeitskultur abhängig ist, die durch das Kader geprägt ist. Da der Beginn der Vaterschaft und die entscheidenden Schritte im Karriereaufstieg parallel verlaufen, soll mit allen Mitteln vermieden werden, in Missgunst des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin zu fallen. Essenziell sei hierbei, dass der Begriff *Vaterschaftsurlaub* dazu verleite zu glauben, dass der Vater sich in dieser Zeit zu Hause lediglich ausruhe. Gemäss den Aussagen meiner Interviewpartner:innen würden die ungleich verteilten Wochen von Mutterschafts- resp. Vaterschaftsurlaub eine klassische Rollenverteilung zementieren.

Auf betrieblicher Ebene konnten drei zentrale Hemmnisse ausgemacht werden, die aus Sicht meiner Interviewpartner:innen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhindern. Einerseits finden Charaktereigenschaften und Skills, die mit Wettbewerbsfähigkeit, Ausdauer etc. assoziiert werden, in der Privatwirtschaft mehr Zuspruch als «weiblich» konnotierte Eigenschaften wie beispielsweise Empathie. Zeigt ein männlicher Mitarbeiter Interesse an einer Pensumreduktion zugunsten unbezahlter

Arbeit in der Familie, so werde dies vielfach sanktioniert (was sich auch in der Zürcher Lohnstudie abbildete). Soll jedoch das Pensum zugunsten einer Weiterbildung oder eines Leistungssportes (z. B. Marathontraining) reduziert werden, so lässt sich beobachten, dass die Reduktion hier bereitwillig zugesprochen wird. Es herrscht somit eine Doppelmoral, bei der Familienarbeit eher abgewertet wird und Tätigkeiten, die dem Betrieb «nützen», gefördert werden. Insbesondere Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit stellte sich in Bezug zu dieser Erkenntnis als aufschlussreich heraus. Eine Performanz entlang der hegemonialen Leitkategorie des wettbewerbsfähigen, zielstrebigem und ausdauernden Homo oeconomicus verspricht optimistische Zukunftsaussichten auf eine erfolgreiche Karriere, welche jedoch eine starke Involviertheit in der Familienarbeit nicht voraussieht. Eine weitere Problematik ist die höhere Gewichtung von Arbeitszeit statt getätigter Leistung. Das Verlassen des Büros vor 17 Uhr werde mit einer mangelnden Leistungsorientierung assoziiert. Zuletzt konnte herausgearbeitet werden, dass insbesondere in KMUs, die stärker dezentral gemanagt werden, eine grössere Willkür bezüglich der Implementierung von vereinbarkeitsfördernden Massnahmen herrscht. Anstatt wie in Grosskonzernen, wo dies gewöhnlich zentral durch Diversity-Abteilungen festgelegt wird, entscheiden in KMUs individuelle Führungskräfte nach eigenem Ermessen entlang ihrer individuellen Wertvorstellungen und Rollenbilder, inwiefern eine bessere Vereinbarkeit ermöglicht wird. So kann man «Glück» oder «Pech» haben, ob eine grössere familiäre Involviertheit ermöglicht wird oder nicht.

In dieser Arbeit wurde ein spezifischer Fokus auf die Erzählmuster gelegt. Die narratologische und diskursanalytische Untersuchung hat gezeigt, dass der Diskurs über Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch immer wiederkehrende Erzählmuster geprägt ist – so beispielsweise bei Rechtfertigungen, weshalb der Mann sein Pensum nicht reduzieren kann und die Frau an den Haushalt und die Kinderbetreuung gebunden bleibt. Von allen meinen Interviewpartner:innen wurde beispielsweise auch betont, dass statt dem jetzig rechtlich festgesetzten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub eine flexible Elternzeit, die zwischen den Eltern aufgeteilt werden

könnte, tradierte Rollenmodelle aufweichen könnte. Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnte ich ausserdem drei Verzichtsnarrative herausarbeiten. Kritiker:innen, die sich gegen die Bestrebungen für einen besseren Zugang von Teilzeitarbeit für Männer und mehr Vaterschaftsurlaub/Elternzeit positionieren, plädieren beispielsweise für einen Verzicht auf vereinbarkeitsfördernde Massnahmen zugunsten einer florierenden Wirtschaft. Im neoliberalen Sinn berufen sie sich auf grösseres innerfamiliäres Selbstmanagement. Die zwei weiteren herausgearbeiteten Verzichtsnarrative werden von Vereinbarkeitsbefürworter:innen reproduziert. Einerseits handelt es sich um den Verzicht auf interessante Arbeit im Betrieb aufgrund der grösseren Involviertheit in der Familie. Weil das Pensum reduziert wird, müsse auf die Arbeit, die wirklich Spass mache, verzichtet werden. Gegensätzliche individualistische Bedürfnisse kommen zum Vorschein und werden gegeneinander abgewägt. Eine weitere Problematik sei die weniger klare Rollenaufteilung infolge egalitärer innerfamiliärer Aufteilung der Erwerbsarbeit. Im Gegensatz zur traditionellen Sphärentrennung zwischen ihren Elternteilen, bei denen es «klar» war, wer für welche Aufgaben verantwortlich sei, seien egalitär lebende Paare damit konfrontiert, sie stärker «jonglieren» zu müssen und einem grösseren Stresslevel ausgesetzt zu sein.

Ziel dieser Arbeit war es, ausfindig zu machen, wie über die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft gesprochen wird. Mich interessierte, wie sich Personen positionieren, die an diesem Diskurs teilnehmen, was problematisiert wird und welche Lösungsansätze sie vorschlugen. Wie oben beschrieben konnten hierzu zahlreiche Erkenntnisse generiert werden, die sich entweder mit der Literatur überschneiden oder daran anknüpfen. Eine weitere Frage, die ich mir stellte, war, wem die Verantwortung für die Lösung des Vereinbarkeitsproblems zugeschoben wird. Diese Aushandlung von Verantwortlichkeiten geschah auf drei Ebenen: Die oberste Ebene ist der Staat. Hier geht der Appell an eine Familienpolitik, die sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen und für alle Geschlechter einsetzen soll. Es sollen Bedingungen geschaffen werden, die ein «gutes» Leben für alle

ermöglichen, die allen gleichsam zustehen. Die mittlere Ebene nenne ich die betriebliche Ebene. Hier soll der Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin aktiv werden und Verantwortung übernehmen. Diese Ebene ist stark abhängig von den staatlich festgelegten Vorgaben vereinbarkeitsorientierter Massnahmen und der individuellen Einstellung des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin gegenüber der Ermöglichung solcher Modelle. Und zuletzt werden Verantwortlichkeiten auf der individuellen Ebene festgesetzt, welche insbesondere die Kernfamilie, aber auch deren direktes Umfeld wie beispielsweise die erweiterte Familie, Freunde und Nachbarschaft meint. Aussagen, dass es beispielsweise ein Umdenken in den Köpfen braucht, «[d]ie Schweizer Bevölkerung kreativer werden muss»³⁹⁰ und dass weniger in klassischen Kernfamilien gedacht werden soll, verweisen auf ein Selbstmanagement des Individuums oder als Gemeinschaft. Vielfach ist im Datenmaterial eine Verantwortungsabschiebung zwischen den drei Ebenen zu beobachten. Damit Vereinbarkeit funktionieren kann, sind jedoch alle drei Ebenen gefordert. Der Appell geht dabei aber vielfach in Richtung «der Jungen», die als Forderungsäusserende ein gesellschaftliches Umdenken herbeiführen sollen.

Die Auswahl der Interviews in der vorliegenden Arbeit charakterisiert sich durch Personen mit vergleichbaren sozioökonomischen Hintergründen und, falls vorhanden, durch Migrationsbiografien aus Nachbarländern. Die Homogenität der Auswahl der Gesprächspartner:innen sollte kritisch reflektiert werden. Gemäss Donna Haraways Begriff des situierten Wissens sollen individuelle Perspektiven nicht universalisiert, sondern anerkannt werden, dass jedes Wissen von Macht- und Kulturrelationen strukturiert ist.³⁹¹ Weiterführende Forschungsarbeiten könnten demnach die Thematik stärker aus einer intersektionalen Perspektive betrachten. Erfahrungen von Personen mit einer oder mehreren Diskriminierungsfaktoren (ethnische Herkunft, sozioökonomischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche oder psychische Beeinträchtigungen etc.) sollen

390 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1301 f.

391 Vgl. Haraway 1995, 75.

in den Fokus gestellt werden, beispielsweise entlang einer intersektionalen Mehrebenenanalyse.³⁹² Denn wie im Exkurs zu den Geringverdiener:innen gezeigt wurde, können sich weniger privilegierende Lebensumstände auf die Zugänglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken. Aus meinem Datenmaterial geht wiederum auch hervor, dass Personen in Kaderpositionen als Ausnahmefälle betrachtet werden und es für sie scheinbar ebenfalls schwierig bis fast unmöglich ist, ihr Pensum zu reduzieren. Obwohl diese Gruppe gesamtheitlich gesehen eher einen privilegierten Status genießt, möchte ich sie gerne im Kontext meiner Forschungsfrage bei einer intersektionalen Perspektive mitdenken, da ihr hegemonialer Status sie davon abhält, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen zu können.

Im Hinblick auf die in Kapitel 6 aufgeworfene Regretting-Motherhood-Debatte könnte es ausserdem interessant und sinnvoll sein, die Fragestellungen auf Vaterschaft anzuwenden und zu betrachten, inwiefern Elternschaft für Väter Herausforderungen innehat und wie sich dies in Vermeidungs- resp. Legitimationsstrategien äussert. So könnten auch vertiefere Aussagen zur Romantisierung von Vaterschaft gemacht werden. Weiterführende Gedanken könnten auch zu einem Lösungsansatz getätigt werden, der in meinen Interviews des Öfteren angesprochen wurde, jedoch in keinem allzu relevanten Zusammenhang mit der Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit stand. Einige meiner Gesprächspartner:innen äusseren, dass ein gemeinschaftlicheres Denken eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen würde. So sagte beispielsweise Rachel:

«[E]igentlich wünsche ich mir auch, dass man sich wieder etwas mehr zusammentut. Ähm (.) man hat sich irgendwie auf die Kernfamilien aufgesplittet und sich darauf fokussiert und (.) eigentlich ist das ein bisschen schräg. Früher hat man immer in viel grösseren Bündeln zusammengewohnt, mit Grosseltern, Tante, Onkel, was auch immer. Oder auch in anderen Kulturen mit ihren Clans. Und wir haben irgendwie das Gefühl, wir schaffen das allein, nur Eltern und Kinder. Und die müssen

392 Vgl. Ganz & Hausotter 2020.

alles managen. Das finde ich eigentlich (.) blöd (lachend). Also (.) irgendwie wünsche ich mir wieder die Offenheit von den Leuten, dass man sich wieder zusammenschliesst, das können ja auch Freunde sein.»³⁹³

Dieses Argument erinnert ansatzweise an das erste Verzichts-narrativ, da es ebenfalls gesamtgesellschaftlich denkt. Die Grenzen der Kernfamilie sollen aufgebrochen werden, um einander darüber hinaus helfen zu können. Entlang der Idee einer ‚Caring Community‘³⁹⁴ soll die Betreuungsarbeit durch eine Verantwortungsteilung unterschiedlicher öffentlicher und privater Dienstleister (zum Beispiel Nachbar:innen, Grosseltern, lokale Vereine, die beispielsweise Mittagstische organisieren, etc.) aufgeteilt werden. Bei solchen Forschungsansätzen tun sich oft Fragen bezüglich Stadt-Land-Diskrepanzen auf, die auch in meinen Interviews genannt wurden.

Zukünftige Forschungen könnten ausserdem an den von meinen Interviewpartner:innen geäusserten Wünschen zu politischen Umbrüchen bezüglich der Anzahl Werk-tage anknüpfen. Die 4-Tage-Woche als Möglichkeit für eine grössere Involviertheit in die Familie wurde mehrmals genannt. Vielfach wurde hierbei direkt formuliert, dass es sich dabei in der Schweiz zwar um eine Utopie handle, es jedoch die Lösung des Vereinbarkeitsproblems sein könnte.

«Ich habe neulich bei der Firma, die Leute sucht und sie nicht kriegt, ganz mutig aufgeschrieben: Ihr führt die 4-Tage-Woche ein. Bingo! (.) Das war ein Punkt, der bei einem globalen Player schwierig ist. Island und Finnland haben es ja ausprobiert, mit Erfolg, und ich würde mir wünschen (.) wenn (.) diese masslose Bereicherung in manchen Jobs, wenn es die nicht mehr gäbe, aber dafür wieder mehr Zufriedenheit im Job. Also es würde mich freuen, wenn die 4-Tage-Woche käme.»³⁹⁵

393 Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1264–1275.

394 Dieses Konzept wird insbesondere in der Gerontologie im Zusammenhang mit ‚gutem‘ Altern beforscht (vgl. Klie 2016).

395 Interview mit Fabian, Zeilen 880–889.

Aber auch das Homeoffice wurde des Öfteren als vereinbarkeitsfördernde Massnahme genannt. Im Zuge der Covid-19-Pandemie arbeiteten vermehrt Personen von zu Hause aus. Es wäre hierbei interessant zu untersuchen, ob sich dies auch nach der Pandemie etabliert und ob der Effekt wirklich so positiv ist, wie er von meinen Interviewpartner:innen gezeichnet wird. Denn anschliessend an Anne von Streits Erkenntnisse bedeutet dies auch eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit und eine Überordnung der Erwerbsarbeit.³⁹⁶

Die vielfältigen Anknüpfungspunkte an diese Arbeit verdeutlichen, dass die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zu Ende diskutiert ist und noch viel Veränderungspotenzial besteht.

Das Zitat im Titel dieser Arbeit, «Ich will nicht Kinder *haben*, ich will Papa *sein*», welches aus einem LinkedIn-Beitrag von Tim Keller stammt, illustriert, dass Väter vermehrt tatsächlich in die Betreuung der Kinder involviert sein möchten und der Nachwuchs nicht nur zur Erfüllung einer Normalbiografie dienen sollen. Anstatt wie im Lied *Cat's in the Cradle*, in dem der Vater die Entwicklungsschritte seines Sohnes verpasst, weil die Erwerbsarbeit ihn absorbiert, soll eine innige Vater-Kind-Beziehung entwickelt werden. Das Gelingen dieses Bedürfnisses ist davon abhängig, inwiefern Väter gesellschaftlich vermehrt als ebenbürtige Betreuungsarbeitsleistende betrachtet werden und sich von ihrer Rolle als Hauptverdiener und den damit zusammenhängenden tradierten Geschlechterleitbildern lösen können. Folglich muss auch ein Umdenken in der Arbeitskultur stattfinden, damit vereinbarkeitsfördernde Modelle auch vermehrt für Väter zugänglich gemacht werden, ohne Sanktionen nach sich zu ziehen. Nur dann können sich die Narrative in eine Richtung wandeln, in der der Diskurs um die Betreuungsarbeit von Männern wie auch Frauen gleichermaßen geführt wird, ohne eine explizite oder implizite Sphärentrennung zu reproduzieren.

396 Vgl. von Streit 2011, 13.

8. Quellen- und Literaturverzeichnis

8.1 Bibliografie

- Bauman, Richard: Performance. In: Regina F. Bendix und Galit Hasan-Rokem (Hrsg.): *A companion to folklore*. Chichester: John Wiley & Sons, 2012, 11, 94–118.
- Baumgarten, Diana, Matthias Luterbach, Andrea Maihofer u. a.: *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*?* ZGS-Diskussions-Papier, 2. Basel: Zentrum Gender Studies, 2018. DOI: 10.13140/RG.2.2.34857.4464.
- Baumgarten, Diana, Nina Wehner, Andrea Maihofer u. a.: «Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten». Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. In: Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Beate Kortendiek (Hrsg.): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2017, 76–91.
- Baumgarten, Diana: (Nicht) Vaterwerden und (nicht) Vatersein heute. In: *Mannsbilder*. 62/40 (2012), 37–40, URL: https://edoc.unibas.ch/50844/1/20141230102402_54a26f32e5bc0.pdf (abgerufen: 14.11.2021).
- Baumgarten, Diana, Karsten Kassner, Andrea Maihofer u. a.: Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? Männlichkeit und Kinderwunsch. In: Heinz Walter und Andreas Eickhorst (Hrsg.): *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Giessen: Psychosozial-Verlag, 2012, 415–443.
- Beauvoir, Simone: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2020 (1949).
- Becker-Schmidt, Regina: Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008, 65–74. DOI: 10.1007/978-3-531-91972-0_8.
- Beham, Barbara, Sonja Drobníč und Patrick Präg: The Work-Family Interface of Service Sector Workers. A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. In: *Applied Psychology*, 63/1 (2014), 29–61.
- Bergmann, Frithjof: *New Work, New Culture. Work we want and a culture that strengthens us*. Hampshire: John Hunt Publishing, 2019.
- Bittingmayer, Uwe H.: *Askese in der Erlebnisgesellschaft? Eine kultursoziologische Untersuchung zum Konzept der «nachhaltigen Entwicklung» am Beispiel des Car-Sharing*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH, 2000. ISBN 978-3-322-92496-4.

- Böhnisch Lothar: Der modularisierte Mann. Eine Sozialtheorie der Männlichkeit. Bielefeld: Transcript Verlag, 2018.
- Böhnisch, Lothar: Pädagogik und Männlichkeit. Eine Einführung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 2015.
- Böhnisch, Lothar: Männliche Sozialisation. Eine Einführung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 2013 (2004).
- Bourdieu, Pierre: Was heisst sprechen? Zur Ökonomie des sprachlichen Tausches. Wien: New Academic Press, 2015 (1982).
- Bourdieu, Pierre: Die Männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 2005 (1998).
- Bourdieu, Pierre: Die männliche Herrschaft. In: Irene Dölling und Beate Kraus (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 1997, 153–258.
- Brednich, Rolf Wilhelm: Methoden der Erzählforschung. In: Silke Göttsch und Albrecht Lehmann (Hrsg.): Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 2001, 57–77.
- Bundesamt für Statistik (2021a): Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020. Frauen leisteten 50 % mehr Haus- und Familienarbeit als Männer im Jahr 2020 – aber Männer legen zu. Veröffentlicht am 20.05.2021. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/vereinbarkeit-beruf-familie.assetdetail.17124476.html> (abgerufen: 17.08.2021).
- Bundesamt für Statistik (2021b): Teilzeitarbeit. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html> (abgerufen: 17.08.2021).
- Bundesamt für Statistik (2021c): Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation. Veröffentlicht am 29.06.2021. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.17685849.html> (Abgerufen: 17.08.2021).
- Bundesamt für Statistik (2021d). Kleine und mittlere Unternehmen. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/kmu.html> (abgerufen: 17.08.2021).
- Bundesamt für Statistik (2020): Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit sowie Freiwilligenarbeit. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit.html> (abgerufen: 17.08.2021).

- Bundesamt für Statistik (2019a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: Beteiligung am Arbeitsmarkt 2010–2018 Erwerbsbeteiligung in der Schweiz weiterhin gestiegen. Veröffentlicht am 23.04.2019. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.8026628.html> (abgerufen: 17.08.2021).
- Bundesamt für Statistik (2019b): Armut. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-und-materielle-entbeh-rungen/armut.html> (abgerufen: 17.09.2021).
- Butler, Judith: Performative Akte und Geschlechterkonstitution. Phänomenologie und feministische Theorie. In: Uwe Wirth (Hrsg.): Performanz. Zwischen Sprachphilosophie und Kulturwissenschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 2002, 301–320.
- Casper, Wendy J., Lillian T. Eby, Christopher Bordeaux, u. a.: A review of research methods in IO/OB work-family research. In: *Journal of Applied Psychology*, 92/1 (2007), 28–43. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.28.
- Chapin, Harry. *Car's in the Cradle*. Los Angeles: Electra Records, 1974.
- Connell, R. W.: *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015 (1995). DOI 10.1007/978-3-531-19973-3.
- Crettaz, Eric und André Farine: *Tieflohne und Working Poor in der Schweiz. Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Lohnstrukturerhebung 2006 und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 2008. ISBN: 978-3-303-20021-6.
- Criado Perez, Caroline: *Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. London: Penguin Random House, 2019.
- De Beauvoir, Simone: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2020 (1949).
- Degele, Nina: Arbeit konstruiert Geschlecht. Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung. In: *FGS – Freiburger FrauenStudien*, 11/1 (2005), 13–40.
- Dippel, Anne: Spiel des Wissens. Ludische Annäherungen an digitale Arbeitswelten. In: *Zeitschrift für Volkskunde. Beiträge der Kulturforschung*, 117/1 (2021), 5–24.
- Donath, Orna: Regretting motherhood: A Sociopolitical Analysis. In: *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, 40/2 (2015), 343–367.
- Eggmann, Sabine: Diskursanalyse. Möglichkeiten für eine volkswissenschaftlich-ethnologische Kulturwissenschaft. In: Sabine Hess, Johannes Moser und Maria Schwertl (Hrsg.): *Europäisch-ethnologisches Forschen. Neue Methoden und Konzepte*. Berlin: Dietrich Reimes Verlag, 2013, 55–77.

- Ellguth, Peter und Susanne Kohaut: Der Staat als Arbeitgeber: Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 18 (2011), 11–38.
- Flick, Uwe: Qualitative Forschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2019 (1995).
- Fraser, Nancy: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Nancy Fraser Axel Honneth (Hrsg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag, 2003, 15–42.
- Frigo-Charles, Olivia: Unerfahrung Frühgeburt. Mutterbilder bei spontanen Fehlgeburten im ersten Trimester der Schwangerschaft. Bachelorarbeit im Fach Populäre Kulturen, Universität Zürich, Frühlingssemester 2019.
- Ganz, Kathrin und Jette Hausotter: Intersektionale Sozialforschung. Bielefeld. transcript Verlag, 2020.
- Gesterkamp, Thomas: Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Tanja Mühlung und Harald Rost: Väter im Blickpunkt. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, 2007, 97–113.
- Götz, Irene: Fordismus und Postfordismus als Leitvokabeln gesellschaftlichen Wandels. Zu Begriffsbildung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung. In: Irene Götz, Johannes Moser, Moritz Ege, u. a. (Hrsg.): Europäische Ethnologie in München. Ein kulturwissenschaftlicher Reader. Waxmann Verlag, 2015, 25–51.
- Götz, Irene: Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Grossbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht. München: Waxmann, 1997.
- Gramsci, Antonio: Gefängnishefte, Bd. 9. Hamburg: Argument, 1999.
- Gusterson, Hugh: Studying up Revisited. In: PoLAR. Political and Legal Anthropology Review, 20/1 (1997), 114–119.
- Habermann, Friederike: Hegemonie, Identität und der homo oeconomicus. In: Christine Bauhardt und Gülay Caglar (Hrsg.): Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, 151–173.
- Hälterlein, Jens: Die Regierung des Konsums. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015. DOI 10.1007/978-3-658-06453-2.
- Haraway, Donna J.: Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. In: Dies. (Hrsg.): Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen. Frankfurt am Main u. a.: Campus Verlag, 1995, 73–97.
- Hausen, Karin und Heide Wunder: Frauengeschichte – Geschlechtergeschichte. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag, 1992.

- Hauser-Schäublin, Brigitta: Teilnehmende Beobachtung. In: Bettina Beer (Hrsg.): Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 2003, 33–54.
- Hengartner, Thomas: Volkskundliches Forschen im, mit dem und über das Internet. In: Silke Göttisch und Albrecht Lehmann (Hrsg.): Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 2001, 187–211.
- Holt, Richard: Rise of London's Lattepapas. In: Evening Standard, 4. April 2012, URL: <https://www.standard.co.uk/escapist/health/rise-of-london-s-lattepapas-7618155.html> (abgerufen: 31.08.2021).
- Jäger, Siegfried: Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Reiner Keller, Andreas Hirsland, Werner Schneider, u. a. (Hrsg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2001, 83–114.
- Jurczyk, Karin und Andreas Lange: Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs 12/3 (2002), 9–16.
- Kastein, Mara: Gleichstellungsorientierte Männerpolitik unter Legitimationsdruck. Eine wissenssoziologische Diskursanalyse in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Opladen, Berlin und Toronto: Budrich UniPress, 2019.
- Keller, Reiner: Michel Foucault. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH, 2008.
- Kiefl, Oliver: Diskursanalyse. In: Christine Bischoff, Karoline Oehme-Jüngling und Walter Leimgruber (Hrsg.): Methoden der Kulturanthropologie. Bern: Haupt, 2014, 431–443.
- Kimmel, Michael S.: The Gendered Society. New York: Oxford University Press, 2011.
- Klie, Tomas: Caring Community – Auf dem Weg in eine sorgende Gemeinschaft? In: Harm- Peer Zimmermann, Andreas Kruse und Thomas Rentsch (Hrsg.): Kulturen des Alterns. Plädoyer für ein gutes Leben bis ins hohe Alter. Frankfurt a. M./New York: Campus, 2016, 269–268.
- Kraus, Wolfgang: Das erzählte Selbst. Die narrative Konstruktion von Identität in der Spätmoderne. Herbolzheim: Centaurus Verlags-GmbH, 2000.
- Krüger, Karl-Heinz: Gesellschaftlicher Wertewandel. Generation X, Y, Z – und dann? In: Hans Klaus und Hans J. Schneider (Hrsg.): Personalperspektiven. Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016, 39–71. DOI 10.1007/978-3-658-13971-1.
- Küstners, Ivonne: Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009. ISBN 978-3-531-16153-2.
- Lamb, Michael E., Joseph H. Pleck, Eric L. Charnov und James A. Levine: Paternal Behavior in Humans. In: American zoologist, 25/3 (1985), 883–894.

- Lévi-Strauss, Claude: *The Elementary Structures of Kinship*. Boston: Beacon Press, 1969.
- Levy, René: *Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale*. Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften, 2016. ISBN 978-3-907835-87-
- Liebig, Brigitte und Martina Peitz: *Organisationaler Wandel durch neue Väter? Eine neoinstitutionalistische Analyse aktiver Vaterschaft in Erwerbsorganisationen*. In: Maria Funder (Hrsg.): *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017, 389–414.
- Liebold, Renate: *«Es gibt keine halbe Karriere» – Das Dilemma der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus männlicher Perspektive*. In: Harald Werneck, Martina Beham und Doris Palz (Hrsg.): *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Giessen: Psychosozial-Verlag, 2006, 94–109.
- Link, Jürgen: *Was ist und was bringt Diskurstaktik*. In: *kultuRRevolution 2*, 1983, 60–66.
- Mahler, Walther, Kathrin und Helga Lukoschat: *Kinder und Karrieren. Die neuen Paare*. In: *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid: Familienforschung*, 2010/1 (2010), 9–16. URL: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Familien_10-1_B.pdf (abgerufen: 02.11.2021).
- Malinowski, Bronislaw K.: *The Group and the Individual in Functional Analysis*. In: *American Journal of Sociology*, 44/6 (1939), 938–964.
- Marchart, Oliver: *Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft. Zur Analyse des Definitionskampfs um die zunehmende Prekarisierung von Arbeit und Leben*. In: *Swiss Journal of Sociology*, 36/3 (2010), 413–429.
- Martschukat, Jürgen und Olaf Stieglitz: *Geschichte der Männlichkeiten*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag, 2008.
- Meuser, Michael und Sylka Scholz: *Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie*. In: Meike S. Baader, Johannes Bilstein und Toni Tholen (Hrsg.): *Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012, 23–40. DOI 10.1007/978-3-531-19112-6_1.
- Meuser, Michael: *Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen*. In: Karin Böllert und Corinna Peter (Hrsg.): *Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2012, 63–80. DOI 10.1007/978-3-351-94282-7_4.
- Meuser, Michael: *Vom Ernährer der Familie zum ‚involvierten‘ Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit*. In: *Figurationen*, Heft 6/2 (2005) 92–106.

- Meyer, Silke: *Das verschuldete Selbst. Narrativer Umgang mit Privatinsolvenz*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2017.
- Meyer, Silke: Was heißt Erzählen? Die Narrationsanalyse als hermeneutische Methode der Europäischen Ethnologie. In: *Zeitschrift für Volkskunde*, 110/2 (2014), 243–267.
- Mills, Sara: *Der Diskurs. Begriffe, Theorie, Praxis*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag, 2007.
- Mulder van der Graaf, José und Richard Rottenburg: Feldbeobachtung in Unternehmen. Ethnographische Exploration in der eigenen Gesellschaft. In: Reiner Aster, Hans Merckens, und Michael Repp (Hrsg.): *Teilnehmende Beobachtung. Werkstattberichte und methodologische Reflexionen*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag, 1989, 19–34.
- O’Connell, Eoin: Whataboutery. In: *International Journal of Applied Philosophy* 34/2 (2020), 243–254. DOI: 10.5840/ijap202132914.
- Ortner, Sherry: Is Female to Male as Culture is to Nature? In: Michelle Z. Rosaldo, Louise Lamphere: *Woman, Culture, and Society*. Stanford: Stanford University Press, 1974, 67–87.
- Palz, Doris: Vaterschaft und Wirtschaft. In: Harald Werneck, Martina Beham und Doris Palz (Hrsg.): *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Giessen: Psychosozial-Verlag, 2006, 126–142.
- Parsons, Talcott und Robert F. Bales: *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe: The Free Press, 1955.
- Pfeil, Silko: Werteorientierung und Arbeiterwahl im Wandel der Generationen. Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2017. DOI 10.1007/978-3-658-16334-1.
- Priehl, Bianca: Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 8/1 (2015), 124–139. <https://doi.org/10.3224/gender.v8i1.22205>.
- Rehder, Michael und Ullrich Bauer: Psychisch hochbelastete Eltern als Herausforderung für die Jugendhilfe. *Teilnehmende Beobachtungen im Setting der Sozialpädagogischen Familienhilfe*. In: *Neue Praxis* 1, 2015, 53–75.
- Rendtorff, Barbara: Zugewinne und Fallen – aktuelle Veränderungen in Geschlechtervorstellungen und ihre Probleme. In: Bettina Dausien, Christine Thon und Katharina Wagenbach (Hrsg.): *Geschlecht – Sozialisation – Transformationen*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, 2015, 77–92.
- Rich, Adrienne: *Of Woman Born. Motherhood as Experience and Institution*. New York: Norton, 1976.

- Schilliger, Sarah: Who cares? Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime. In: *Widerspruch*, 56 (2009), 93–106. DOI: 10.5451/unibas-ep24233.
- Schmidt, Uta C.: Das Problem heißt Schlüsselkind. Die «Schlüsselkinderzählung» als geschlechterpolitische Inszenierung im Kalten Krieg. Einführende Überlegungen zu «Geschlecht» und «Kalter Krieg». In: Thomas Lindenberger (Hrsg.): *Massenmedien im Kalten Krieg. Akteure, Bilder, Resonanzen*. Köln: Böhlau, 2006, 171–202. DOI: <http://dx.doi.org/10.14765/zzf.dok.1.494>.
- Schmidt-Lauber, Brigitta: Grenzen der Narratologie. Alltagskultur(forschung) jenseits des Erzählens. In: Thomas Hengartner und dies. (Hrsg.): *Leben-Erzählen. Beiträge zur Erzähl- und Biographieforschung*. Festschrift für Albrecht Lehmann. Berlin: Dietrich Reimer, 2005, 145–164.
- Schmidt-Lauber, Brigitta: Das qualitative Interview oder: Die Kunst des Reden-Lassens. In: Silke Götsch und Albrecht Lehmann (Hrsg.): *Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie*. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 2001, 169–188.
- Schnell, Andrea: Lohnstudie. Im Auftrag der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich. Zürich: Statistisches Amt, 2016, URL: https://www.web.statistik.zh.ch/data/KTZH_259_si_2016_03_lohnstudie.pdf (abgerufen: 24.08.2021).
- Schönberger, Klaus: «Ab Montag wird nicht mehr gearbeitet!» Selbstverwertung und Selbstkontrolle im Prozess der Subjektivierung von Arbeit. In: Gunther Hirschfelder und Birgit Huber (Hrsg.): *Die Virtualisierung der Arbeit: zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2004, 239–265.
- Schweizer Arbeitsgesetz (ArG): Art. 35a. URL: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de (abgerufen: 16.10.2021).
- Schweizer Kader Organisation: Gleichstellung und Vielfalt. URL: <https://www.sko.ch/themen/gleichstellung-vielfalt/> (abgerufen: 24.08.2021).
- Schweizer Parlament: Vaterschaftsurlaub. Do it yourself! URL: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20180444> (abgerufen: 31.08.2021).
- Scott, Joan: Gender. A Useful Category of Historical Analysis. In: *The American Historical Review*, 91/5 (1986), 1053–1075.
- Scott, Joan und Louise Tilly: Women's Work and the Family in Nineteenth-Century Europe. In: *Comparative Studies*. In: *Society and History*, 17/1, (1975), 36–64.
- Sennett, Richard: *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag, 1998.

- Spittler, Gerd: *Anthropologie der Arbeit. Ein ethnographischer Vergleich*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016.
- Stern, Susanne, Rolf Iten, Stephanie Schwab, u. a.: *Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung*. Zürich und St. Gallen: 2013, URL: http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_iten_schlussbericht_d.pdf (abgerufen: 31.08.2021).
- Strauss, Anselm und Juliet M. Corbin: *Grounded Theory in Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.
- Strübing, Jörg: *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014. DOI 10.1007/978-3-531-19897-2.
- Sutter, Ove: *Erzählte Prekarität. Autobiographische Verhandlungen von Arbeit und Leben im Postfordismus*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, 2013
- Textor, Martin R.: Mutterbilder. In: Martin R. Textor und Antje Bostelmann (Hrsg.): *Das Kita-Handbuch*, 2001. URL: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/soziologie/2276> (abgerufen: 24.08.2021).
- Voggenreiter, Gudrun: *Arbeit zwischen Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014. DOI 10.1007/978-3-658-04980-5.
- Von Alemann, Annette: «Scheinheiligkeit» von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeitsmassnahmen und ihrer Nutzung. In: Maria Funder (Hrsg.): *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklung aus Sicht der Geschlechterforschung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017, 415–438.
- Von Streit, Anne: *Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raumzeitliche Organisationsstrategie von Wissensarbeitern*. Bielefeld: Transcript Verlag, 2011.
- Wedgwood, Nikki und Robert W. Connell: *Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkeiten im internationalen Forschungskontext*. In: *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008, 116–125.
- Wehner, Nina, Diana Baumgarten und Andrea Maihofer: *Vaterschaft im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Vorstellungen von Männlichkeit*. In: *Swissfuture*, 41/1 (2014), 8–10. URL: https://edoc.unibas.ch/34993/4/PUBL_Swissfuture_2014_ext.pdf (abgerufen: 31.08.2021).
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy und Jennifer L. Berdahl: *Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma*. In: *Journal of Social Issues*, 69/2 (2013), 209–234.
- Williams, Joan C.: *Unbending Gender. Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York: Oxford University Press, 2000.

Windmüller, Sonja, Beate Binder und Thomas Hengartner (Hrsg.): Kultur-
Forschung. Zum Profil einer volkskundlichen Kulturwissenschaft. Münster:
LIT Verlag, 2009.

Wischmann, Maiko: Angewandte Ethnologie und Unternehmen. Die praxis-
orientierte ethnologische Forschung zu Unternehmenskulturen. Hamburg:
LIT, 1999.

8.2 Anhang

8.2.1 Richtlinien zur Transkription

I	Interviewende Person
B	Befragte Person
#00:00:00	Zeitcode
Ab-	Abbruch des Satzes/Wort
ABC	Betonung
(.)	kurze Pause
(..) oder (...)	längere Pause
(lacht)	parasprachliche, nicht verbale Äußerungen

8.2.2 Primärquellen: Liste der Interviewtranskripte

Anonymisierte Interviews mit Personen, die von ihren Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzählen		
Andreas	1. Interview: vor der Geburt des ersten Kindes Ingenieur in einem KMU in der Maschinenbauindustrie, 32, interviewt zusammen mit seiner Frau Rachel	08.04.2021
	2. Interview: nach der Geburt des ersten Kindes Ingenieur in einem KMU in der Maschinenbauindustrie, 32, interviewt zusammen mit seiner Frau Rachel	19.08.2021
Fabian	Texter in einem KMU in der Werbeindustrie, 50	05.08.2021
Karin	Selbstständig (gelernte Kosmetikerin), 47, interviewt zusammen mit ihrem Mann Michael	11.04.2021
Michael	CFO in einem KMU in der Zulieferindustrie, 44, interviewt zusammen mit seiner Frau Karin	11.04.2021
Rachel	1. Interview: vor der Geburt des ersten Kindes Sozialarbeiterin, 29, interviewt zusammen mit ihrem Mann Andreas	08.04.2021
	2. Interview: nach der Geburt des ersten Kindes Sozialarbeiterin, 29, interviewt zusammen mit ihrem Mann Andreas	19.08.2021
Rafael	Beratungsdienstleister in einem KMU im mobilen Sektor, 32	24.05.2021

Interviews mit Expert:innen		
Eggenberger, Jürg	Geschäftsleiter Schweizer Kader Organisation SKO	10.06.2021
Theunert, Markus	Institutsleiter Schweizerische Institut für Männer- und Geschlechterfragen (SIMG) und Gesamtleiter männer.ch	17.05.2021
Trachsel, Helena	Leiterin Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich	07.06.2021

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die mich während der Anfertigung der Masterarbeit und deren Publikation unterstützt und motiviert haben.

Zuerst gebührt mein Dank Dr. Christine Hämmerling, die meine Masterarbeit betreut und begutachtet hat. Für die hilfreichen Anregungen und die konstruktive Kritik bei der Erstellung dieser Arbeit möchte ich mich herzlich bedanken.

Ein besonderer Dank gilt allen meinen Interviewpartner:innen, ohne die diese Arbeit nicht hätte entstehen können. Dieser Dank gilt sowohl den in dieser Arbeit anonym erscheinenden Personen, die mir ihre persönlichen Erfahrungen in Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anvertrauten als auch andererseits den Expert:innen Helena Trachsel (Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich), Jürg Eggenberger (Schweizer Kader Organisation) und Markus Theunert (männer.ch). Bedanken möchte ich mich besonders für ihre Informationsbereitschaft und ihre interessanten Beiträge und Antworten auf meine Fragen.

Ebenfalls möchte ich mich bei Dr. Patricia Widmer des Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) der HSG bedanken, die mich ganz zu Beginn meines Forschungsprojekts beraten und mich weiter vernetzt hat.

Bei Prof. Dr. Harm-Peer Zimmermann möchte ich mich für die Leitung des Masterkolloquiums im Frühlingsemester 2021 bedanken, welches den Austausch über unsere Forschungsprojekte ermöglicht hat. Auch bei meinen Kommiliton:innen möchte ich mich für die zahlreichen interessanten Debatten und Ideen bedanken, die massgeblich dazu beigetragen haben, dass diese Masterarbeit nun in dieser Form vorliegt.

Ausserdem möchte ich Sascha Bühler für das professionelle Lektorat, Chantelle Sheron Jankin für das Layout sowie Molly Thomas für die Fotografie auf dem Cover danken.

Besonders danken möchte ich meinem Partner Stephan Nef für die Unterstützung und vielen lieben Worte während der Erstellung meiner Masterarbeit. Ein besonderer Dank gilt meinen Eltern Sandra Frigo-Charles und Richard Charles, die mich auf meinem Weg durch das Studium begleitet haben.

