Narrative der Vereinbarkeit : Väter im Spannungsfeld zwischen Familien- und Erwerbsarbeit

Autor(en): **Frigo-Charles, Olivia**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerisches Archiv für Volkskunde = Archives suisses des traditions populaires**

Band (Jahr): **119 (2023)**

Heft 1

PDF erstellt am: **23.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1042242

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

SCHWEIZERISCHES ARCHIV FÜR VOLKSKUNDE / ARCHIVES SUISSES DES TRADITIONS POPULAIRES
119. Jahrgang (2023), Heft 1, S. 67–82, DOI 10.33057/CHRONOS.1744/67–82

Narrative der Vereinbarkeit

Väter im Spannungsfeld zwischen Familien- und Erwerbsarbeit[1]

OLIVIA FRIGO-CHARLES

Abstract
In diesem Beitrag wird gezeigt, mit welchen Hürden Väter in der Privatwirtschaft konfrontiert sind, wenn sie mehr unbezahlte Familienarbeit leisten möchten. Obwohl das Bewusstsein für die gesellschaftliche wie auch innerfamiliäre Bedeutung der väterlichen Betreuungsarbeit in der Schweiz zunimmt (was sich unter anderem durch die nationale Abstimmung zum Vaterschaftsurlaub auch politisch niedergeschlagen hat), sind Väter im beruflichen Umfeld noch immer mit Hindernissen und Sanktionen konfrontiert, wenn sie ihr Pensum reduzieren oder einen längeren Vaterschaftsurlaub nehmen möchten. Dies ist insbesondere auf tradierte Geschlechterleitbilder zurückzuführen, bei welchen Männer vorwiegend als rational agierende *main breadwinner* betrachtet werden. Dieser Beitrag fokussiert auf die Narrative und Diskurse, die in Zusammenhang mit der aufgeworfenen Problematik häufig auftauchen, und zeigt so, wo Väter mit dem Wunsch nach grösserer Involviertheit in die Familie im beruflichen Umfeld in einen Konflikt geraten.
Keywords: work-life balance, fatherhood and compatibility, narratives of unpaid work, private sector
Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vaterschaft und Vereinbarkeit, Narrative zur unbezahlten Arbeit, Privatwirtschaft

Spätestens seit der nationalen Abstimmung zum zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub im September 2020 hat sich die Schweizer Bevölkerung vertiefter mit der Rolle des Vaters in der unbezahlten Betreuungsarbeit auseinandergesetzt. Doch diese vom Staat gewährten zwei Wochen sind nur ein Tropfen auf den heissen Stein. Erstens hinkt die Schweiz im internationalen Vergleich trotz des Referendums bezüglich

1 Die Erkenntnisse dieses Artikels wurden im Rahmen der Masterarbeit von Olivia Frigo-Charles mit dem Titel *«Ich will nicht Kinder haben, ich will Papa sein». Narrative und Diskurse über die betrieblichen Hindernisse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft mit Fokus auf männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub* erhoben (Masterarbeit im Fach Empirische Kulturwissenschaft an der Universität Zürich, Herbstsemester 2021). Die Masterarbeit ist in voller Länge im Rahmen der Publikationsreihe *Werkstücke* (Bd. 13) des Instituts für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaften (ISEK) – Populäre Kulturen zugänglich.

Dauer des bezahlten Urlaubs hinterher und zweitens ist hierdurch die Problematik der geschlechtlich ungleich verteilten Verantwortung für unbezahlte Care-Arbeit nicht gelöst. Zwar werden die Forderungen der Familien- und der Geschlechterpolitik nach ‹aktiveren Vätern› und ‹mehr Familienengagement› lauter, was bedeutet, dass Väter herausgefordert sind, zwischen dem neuen Ideal und tradierten Rollenmodellen zu navigieren. Jedoch hält sich trotz jahrelanger feministischer Bestrebungen für Mütter die Rolle als alleinige Betreuungsverantwortliche hartnäckig und Väter werden im beruflichen Umfeld häufig direkt oder indirekt am stärkeren aktiven Engagement in der Familie gehindert.

In qualitativen Interviews mit Vätern und Paaren sowie mit Expert:innen[2] des Feldes wurde untersucht, wie der Diskurs über die Involviertheit von Männern in der Kinderbetreuung und der unbezahlten Hausarbeit in Bezug auf Erwerbsarbeit geführt wird. Zusätzlich zu den Interviews wurde eine Inhaltsanalyse von ausgewählten LinkedIn-Beiträgen sowie dazugehörigen Kommentaren durchgeführt. LinkedIn ist ein soziales Netzwerk, welches insbesondere der Pflege von Geschäftskontakten dient.[3] Aus den Daten konnten mittels einer 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, Narrative und Erzählmuster herausgearbeitet werden. Das Erzählen kann als performativer Akt verstanden werden. Akteur:innen handeln beim Sprechen ihre Positionen aus und bringen diese gleichzeitig hervor.[4] Die Narrationsanalyse erlaubt es, «das unsichtbar Gemachte, die Selbstverständlichkeiten und Ordnungen, die eingelagerten Leerstellen, Grenzziehungen und Hierarchisierungen sichtbar zu machen».[5] Aus dem Datenmaterial konnten somit die für die Interviewten alltäglichen Problematiken herausgearbeitet werden, auch wenn sie sich dessen nicht per se bewusst waren. Zusätzlich zur narrativen Analyse ermöglichte die Diskursanalyse das Verständnis von Zusammenhängen über die Sprache hinaus und lässt eine gesellschaftliche Verortung des Erzählten zu. Da Diskurse überindividuell sind, formt nicht die einzelne Person den Diskurs, sondern alle Menschen können an ihm teilhaben und ihn mitkonstruieren.[6] Hierbei bleiben insbesondere jene Diskurse in Zirkulation,

2 Es wurden drei Expert:innen interviewt: Helena Trachsel (Leiterin der Fachstelle Gleichstellung, Kanton Zürich), Markus Theunert (Leiter des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen) und Jürg Eggenberger (Co-Geschäftsleiter von Swiss Leaders).

3 Alle Beiträge stammen von Tim Keller (Name anonymisiert). Es handelt sich um einen 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. Seit das Paar im Frühjahr 2021 sein erstes Kind bekommen hat, spricht es sich öffentlich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

4 Bourdieu, Pierre: Was heisst sprechen? Zur Ökonomie des sprachlichen Tausches (1982). Wien 2015.

5 Sonja, Windmüller; Binder, Beate; Hengartner, Thomas (Hg.): Kultur-Forschung. Zum Profil einer volkskundlichen Kulturwissenschaft. Münster 2009.

6 Jäger, Siegfried: Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Reiner Keller, Andreas Hirseland, Werner Schneider et al. (Hg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Wiesbaden 2001, S. 83–114.

die häufig kommentiert werden und folglich «für zuverlässig und von Wert» erachtet werden.[7] So kann beispielsweise analysiert werden, wie über eine Thematik gesprochen wird, was problematisiert wird und wie sich Personen, die am Diskurs teilhaben, positionieren und welche Lösungsansätze sie vorschlagen. So konnte evaluiert werden, wo Väter empfinden, dass sie in ihrem beruflichen Umfeld an einer stärkeren Involviertheit in die unbezahlte Familienarbeit gehindert werden und mittels Diskursanalyse lässt sich dies gesellschaftlich einbetten.[8]

Im Rahmen der Datenerhebung wurden mit vier Vätern Interviews geführt. Zwei Interviews wurden mit Vätern geführt, die bereits in Teilzeit arbeiten (60 respektive 80 Stellenprozent). Rafael[9] ist mit einem 80-Prozent-Pensum im Consultingbereich tätig, während Fabian 60 Prozent in einer Werbeagentur arbeitet. Beide nutzen ihre ‹freien› Tage für die Betreuung ihrer Kinder, die sich im Kleinkindalter befinden. Bei den anderen Interviews wurden die Väter zusammen mit ihrer Partnerin befragt. Bei Michael und Karin handelte es sich um eine Retroperspektive eines Paares, das bereits Kinder im Teenageralter hat und der Vater seine Stellenprozente nie reduzieren konnte, während Andreas und Rachel kurz vor der Geburt ihres ersten Kindes befragt wurden. Mit Andreas und Rachel fand einige Monate nach der Geburt ein weiteres Gespräch statt. Alle interviewten Männer waren zum Zeitpunkt der Befragung in einem KMU tätig.

Theoretische Verortung in der Geschlechterforschung

Theoretiker:innen wie Simone de Beauvoir zeigten bereits in den 1940er-Jahren auf, dass Frauen als das unsichtbare andere Geschlecht angesehen wurden und der Mann als Standardtypus des Menschen galt.[10] Dies wirkt sich auf etliche Lebensbereiche des Menschen aus und prägt den gesellschaftlichen Diskurs bis in die Gegenwart. Mit Judith Butlers Erkenntnis, dass Geschlecht performativ hervorgebracht wird, wurde die Vorstellung eines konsistenten biologischen Geschlechts untergraben und die soziale Hervorbringung von Gender bestärkt.[11] Denn, wie bereits Simone de Beauvoir formulierte: «Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.»[12] Dieser Satz lässt sich allerdings auf das männliche Geschlecht übertragen: Auch dieses ist historisch und sozial konstruiert und kul-

7 Mills, Sara: Der Diskurs. Begriffe, Theorie, Praxis. Tübingen 2007, S. 72.

8 Hierbei wurden ausschliesslich Männer, die in einem privatwirtschaftlichen KMU tätig waren, interviewt. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft ist der öffentliche Dienst durch flexible Arbeitsmodelle und eine starke Familienorientierung charakterisiert (beispielsweise durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung, höhere Kinderzulagen oder grosszügige Ferien- und Krankheitsregelungen).

9 Alle Namen von Interviewpartner:innen, die nicht als Expert:innen gelten, wurden anonymisiert.

10 Beauvoir, Simone de: Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau (1949). Reinbek bei Hamburg 2020.

11 Butler, Judith: Performative Akte und Geschlechterkonstitution. Phänomenologie und feministische Theorie. In: Uwe Wirth (Hg.): Performanz. Zwischen Sprachphilosophie und Kulturwissenschaft. Frankfurt am Main 2002, S. 301–320.

12 De Beauvoir (Anm. 10), S. 334.

turell hervorgebracht.[13] Diese Erkenntnis bildet die Grundlage für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem männlichen Geschlecht.

Vielfach scheint es jedoch zeitgenössisch so, als ob mit dem Wort ‹gender› vornehmlich Frauen diskursiviert würden. Der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel spricht hier von der ‹Unsichtbarkeit› des männlichen Geschlechts in Geschlechterdiskursen.[14] Männer seien zwar stets omnipräsent in Disziplinen wie Geschichte, Politik, Chemie oder Literatur, doch wurden sie ausschliesslich als militärische Helden, politische Entscheidungsträger, Wissenschaftler oder Künstler adressiert. Selten wurde die Spezifität des privaten Lebens von Männern behandelt. Erst in den letzten Jahren hat sich eine ausdifferenzierte Männlichkeitsforschung entwickelt, die jedoch noch keineswegs abgeschlossen ist. Die Unterrepräsentation von Männern in der Geschlechterforschung lässt sich gemäss dem 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 gesellschaftlich so stark verankert sei, dass sie sich in manchen Fachbereichen bis in die Wissenschaft ziehe.[15] Eine Unterscheidung, die auch bedeutende Wissenschaftler wie Talcott Parsons in den 1950er-Jahren belegt zu haben scheinen: Parsons war der Meinung, dass dem Vater in der Familie die Rolle der instrumentellen Führung zukomme, welche stark durch die Erwerbstätigkeit geprägt sei («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 sei.[16] 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. Mit ‹mothering› 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 Müttern bietet. Die alltägliche Fürsorge für Kinder ist in ‹fathering› nicht inkludiert. Als männliches Elternteil *ist* man Vater – nicht mehr nicht weniger – und wird insbesondere mit dem Zeugungsakt in Verbindung gebracht. Neben dem Wort ‹bemuttern› existiert im Deutschen zwar auch das Verb ‹bevatern›, doch ist dieses sehr viel weniger gebräuchlich. Dieser kurze Exkurs in die Linguistik zeigt, dass Sprache Rollenbilder mitdefiniert und diese im Alltag so tradiert und legitimiert werden. In den Worten von Meuser und Scholz manifestiert sich Vaterschaft «nicht in einem Engagement *in* der Familie, sondern *für* die Familie: in der Erfüllung der Ernährerrolle».[17]

13 Martschukat, Jürgen; Stieglitz, Olaf: Geschichte der Männlichkeiten. Frankfurt am Main, New York 2008, S. 34.

14 Kimmel, Michael S.: The Gendered Society. New York 2011, S. 6.

15 Meuser, Michael: Vom Ernährer der Familie zum ‹involvierten› Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. In: Figurationen 6/2 (2005) S. 92–106, hier S. 92.

16 Parsons, Talcott; Bales, Robert F.: Family, Socialization and Interaction Process. Glencoe 1955, S. 13 f.

17 Meuser, Michael; Scholz, Sylka: Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. In: Meike S. Baader, Johannes Bilstein, Toni Tholen (Hg.):

Das Bild des 1950er-Jahre-Mannes, der von der Arbeit nach Hause kommt und die Füsse hochlegt, hat aber heute weitgehend ausgedient. Eine aktive Teilhabe des Vaters an der Erziehung der Kinder wird heutzutage gefordert, wie dies zu Beginn des Beitrags gezeigt werden konnte. Seit den 1980er Jahren kann in westlichen Ländern eine grössere Involviertheit des Vaters in binnenfamiliäre Aufgaben (Interaktionen mit dem Kind) beobachtet werden.[18] So auch in der Schweiz. Der Zeitaufwand von Männern für Haus- und Betreuungsarbeiten nimmt seit 2010 zwar stetig zu, doch erledigen immer noch Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit,[19] insbesondere bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren.[20] Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung hat der Anteil von teilzeitarbeitenden Männern (vorwiegend Väter von jüngeren Kindern) im Zeitraum von 2010 bis 2018 kontinuierlich zugenommen.[21] 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).[22] Dabei arbeitet ein grösserer Anteil der Männer ohne Kinder in Teilzeit im Gegensatz zu Vätern mit Kindern; im Jahr 2020 arbeiteten 18,9 Prozent der alleinlebenden Väter respektive 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.[23] Die Zunahme des väterlichen Engagements in der Kinderbetreuung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Väter in den Randzeiten, nach Feierabend und an den Wochenenden mehr Zeit mit den Kindern verbringen.[24] Zusammen mit dem Risiko, dass Männer die zunehmende «Arbeitsflexibilisierung und Zeitautonomie für Überzeit und Arbeitsintensivierung»[25] nutzen, dominiert noch immer das nach der amerikanischen Juristin und Geschlechterforscherin Joan Williams sogenannte Modell des ‹ideal worker›: Ein Mitarbeiter, der konstant dem Arbeitgeber respektive der Arbeitgeberin zur Verfügung steht und nicht durch private Verpflichtungen abgelenkt wird.[26] In höher klassierten Stellen nimmt die Flexibilität zwar zu, doch werden hier Überstunden positiv gewertet, während die familiäre Involviertheit stigmatisiert wird.[27]

Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies. Wiesbaden 2012, S. 23–40, hier S. 34.

18 Lamb, Michael E.; Pleck, Joseph H.; Charnov Eric L.; Levine James A.: Paternal Behavior in Humans. In: American Zoologist 25/3 (1985), S. 883–894.

19 Bundesamt für Statistik 2021: Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020.

20 Bundesamt für Statistik 2020: Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit.

21 Bundesamt für Statistik 2019: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung.

22 Bundesamt für Statistik 2021: Teilzeitarbeit.

23 Bundesamt für Statistik 2021: Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation.

24 Liebig, Brigitte; Peitz, Martina: Organisationaler Wandel durch neue Väter? Eine neo-institutionalistische Analyse aktiver Vaterschaft in Erwerbsorganisationen. In: Maria Funder (Hg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden 2017, S. 389–414, hier S. 153.

25 Ebd.

26 Williams, Joan C.: Unbending Gender. Why Family and Work Conflict and What To Do About It. New York 2000, S. 5.

27 Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl Jennifer L.: Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In: Journal of Social Issues 69/2 (2013), S. 209–234, hier S. 212 f.

Die Krux mit dem ‹Papitag›

In allen Interviews wurde von den Vätern als Grund für die Wahl einer Teilzeitanstellung der Wunsch nach mehr Zeit mit den Kindern genannt. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen aus anderen aktuellen Studien: «Ein im heutigen Sinn ‹guter Vater› ist einer, der Zeit mit seinen Kindern verbringt.»[28] Diese Väter haben ein Bedürfnis nach einer «emotionalen Vater-Kind-Beziehung».[29] Somit grenzen sie sich vom traditionellen Bild des ‹abwesenden Vaters› ab. Oder, wie sich Andreas äusserte: «Vielleicht haben wir dann eine viel stärkere Beziehung zu unseren Kindern als die Generation vor uns?» (Andreas, Mitarbeiter in einem KMU in der Maschinenindustrie, plant auf 80 Prozent zu reduzieren)

Das neue Ideal ist eine aktive und präsente Vaterschaft. Männern ist es «heute gar nicht mehr möglich, anders als in dieser Form über ‹Kinder haben› zu sprechen und deren Stellenwert im eigenen Leben zu thematisieren».[30] Dies sei selbst dann der Fall, wenn familienintern weitgehend eine traditionelle Rollenaufteilung gelebt wird. So ist es beispielsweise kein Widerspruch, dass Familie das Wichtigste sein kann, jedoch die Stellenprozente nie reduziert werden: «Ich glaube meine Ehefrau hat immer den wichtigeren Teil gemacht. Ich bringe nur die Kohle nach Hause, damit wir dann einigermassen unser Leben finanzieren können.» (Michael, CFO in der Maschinenindustrie, 100 Prozent)

Auch die Erwerbstätigkeit von Vätern kann als eine Form von Care-Arbeit für die Familie betrachtet werden, die von den Partnerinnen als solche auch akzeptiert wird.[31] Trotzdem ist bei jungen Vätern das Bedürfnis nach mindestens einem eigenen Betreuungstag gross: «Ich habe MEINEN Tag, wo ich wirklich eine Funktion habe (.) ICH glaube das ist mega positiv für die Beziehung zum Kind.» (Andreas)

Die Betonung liegt auf dem Possessivpronomen ‹mein›. Mit dem einen Tag grenzt sich Andreas von der Zeit ab, wo das Kind allenfalls auch noch durch die Mutter oder andere Betreuungspersonen betreut wird. In der Schweiz hat sich hierfür der Begriff ‹Papitag› etabliert, welcher der Pflege der Vater-Kind-Beziehung gewidmet ist: «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).» (Andreas)

28 Baumgarten, Diana: (Nicht) Vater werden und (nicht) Vater sein heute. In: Mannsbilder 62/40 (2012), S. 37–40, hier S. 39.

29 Ebd.

30 Baumgarten, Diana; Wehner, Nina; Maihofer Andrea et al.: «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, Beate Kortendiek (Hg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Opladen, Berlin, Toronto 2017, S. 76–91, hier S. 80.

31 Gesterkamp, Thomas: Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Tanja Mühling, Harald Rost (Hg.): Väter im Blickpunkt. Opladen, Farmington Hills 2007, S. 97–113, hier S. 103.

Somit wird der Forderung nach aktiver Vaterschaft scheinbar nachgekommen, indem die intensive Beschäftigung mit dem Kind, welche zuvor aufs Wochenende konzentriert war, um einen Tag unter der Woche erweitert wird. Der ‹Papi› bleibt der «Eventvater»,[32] ein aktiver und starker Vater, der gerne spezielle Beschäftigungen mit dem Kind unternimmt. Im Gegenzug wird die Kinderbetreuung durch die Mutter nicht explizit mit Spass assoziiert, sondern ist eng mit Betreuungsarbeit und der Erledigung von Hausarbeit verknüpft.[33] Im Sinne von ‹Qualität statt Quantität› lässt sich aus den geführten Interviews herauslesen, dass aufgrund der geringeren Quantität der mit dem Kind verbrachten Zeit eine Art ‹Überkompensation› bei den Männern zu beobachten ist. An dem einen Tag, an dem die Väter allein für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, sollen tolle Erinnerungen entstehen.

Die aktive Vaterschaft ist jedoch ein ambivalentes Ideal und steht im Widerspruch zur Rolle des Vaters als *main breadwinner*. Wehner, Baumgarten und Maihofer nennen dieses Paradox «emotional involvierten, präsenten Ernährer-Vater».[34] 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*».[35]

Teilzeit zu arbeiten ist gemäss meinen Interviewpartner:innen aus diversen Gründen teilweise nicht möglich: «Ich würde es gerne! Noch so gerne, wenn das Gehalt reicht. Ich würde es einfach meinem Gehalt angleichen und mich dann fragen: Wie kann ich mir Teilzeit leisten? Aber (..) da (.) wird es mit den Köpfen nicht gehen und finanziell wirds nicht gehen. Von den KMU, in denen ich mich bewegt habe, war keiner bereit, hatte keiner Verständnis, dass ich nur Teilzeit arbeite.» (Michael)

Die Problematik sei erstens aufgrund des finanziellen Aspekts, zweitens wegen des fehlenden Verständnisses seitens des Arbeitgebers entstanden. Der oftmals tiefere Lohn der Partnerinnen kann somit vielfach ausschlaggebend für den Erhalt der klassischen Rollenaufteilung sein: «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.» (Rachel, Sozialarbeiterin, 60 Prozent nach Mutterschaftsurlaub)[36]

32 Böhnisch, Lothar: Männliche Sozialisation. Eine Einführung (2004). Weinheim, Basel 2013, S. 184.

33 Was sich auch in den Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigt.

34 Wehner, Nina; Baumgarten, Diana; Maihofer, Andrea: Vaterschaft im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Vorstellungen von Männlichkeit. In: Swissfuture 41/1 (2014), S. 8–10, hier S. 8. Hier lässt sich ausserdem eine Brücke zu Lothar Böhnischs Konzept des modularisierten Mannes schlagen, vgl. Böhnisch, Lothar: Der modularisierte Mann. Eine Sozialtheorie der Männlichkeit. Bielefeld: Transcript Verlag, 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.

35 Wehner/Baumgarten/Maihofer (Anm. 34), S. 9 (Hervorhebung im Original).

36 Ein weiteres populäres Argument in diesem Zusammenhang ist beispielsweise, dass der Lohn der Frau gerade einmal die Kita-Kosten abdecke, 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

Ausserdem wurde auch problematisiert, dass der Verzicht der Frau auf Erwerbsarbeit auch vom Arbeitgeber respektive der Arbeitgeberin des Mannes vielfach als selbstverständlich erachtet wird: «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.» (Michael)

Michaels Partnerin ergänzt: «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.›» (Karin, selbständig im sozialen Bereich)

Die Kinderbetreuung kann so gewährleistet werden. Der Mann kann sich im Sinne des ‹ideal worker›[37] ungestört der Erwerbsarbeit verschreiben, denn Arbeitgeber:innen sind auf ein ‹funktionierendes› Zuhause angewiesen. Insofern verschwimmen die Grenzen zwischen Betrieb und Familie. Die Arbeitgebenden nehmen Einfluss auf die Entscheidungen zur innerfamiliären Aufgabenteilung. Insbesondere wenn es um das Vorantreiben der Karriere und die Übernahme von Verantwortung geht, scheint der ‹Papitag› nur schwer umsetzbar: «In den Köpfen ist noch verankert: Im Kader musst du 100 Prozent arbeiten.» (Fabian, Werbetexter, 60 Prozent)

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».[38] ‹Halbe Karrieren› gebe es nicht. Es werde erwartet, dass die Arbeitszeit kontinuierlich ausgedehnt wird und die Intensität der Arbeit zunimmt.

Dass diese traditionelle Rollenteilung auch bei jungen Paaren noch immer greift, beobachten einige Interviewpartner:innen in ihrem Freundeskreis. Interessant ist, dass sie vor der Familiengründung eher egalitäre Rollenaufteilungen antizipierten, welche dann doch nicht umgesetzt wurden. Hier kann eine Retraditionalisierung erkannt werden. Hiermit ist die «inkohärente Kombination von egalitären Werten mit traditionell geschlechtsspezifischer Praxis»[39] gemeint. Eine leichte Zugänglichkeit zu ausserfamiliärer Kinderbetreuung begünstige eine kohärente Weiterführung einer egalitären Konstellation. Insbesondere föderalistische Staaten wie die Schweiz weisen hierbei intern beträchtliche Unterschiede auf. Dabei befinden sich die Ballungspunkte von Kinderbetreuungsstätten insbesondere in städtischen Gebieten, während diese in ländlichen Regionen fehlen.[40]

die Frau symbolisch stets an die Kinderbetreuung gebunden, da es ihr Lohn ist, welcher für die externe Betreuung zahlen würde. Das klassische Main-Breadwinner-Modell hält sich folglich hartnäckig.

37 Williams (Anm. 26), S. 5.

38 Liebold, Renate: «Es gibt keine halbe Karriere». Das Dilemma der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus männlicher Perspektive. In: Harald Werneck, Martina Beham, Doris Palz (Hg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Giessen 2006, S. 94–109, hier S. 96.

39 Levy, René: Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale. Bern 2016, S. 14.

40 Stern, Susanne; Iten, Rolf; Schwab, Stephanie et al.: Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung. Zürich, St. Gallen 2013, S. 41.

Urlaub für Väter?

Nicht nur die Teilzeitarbeit, sondern auch der Vaterschaftsurlaub ist im Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant. Hier spielt gemäss meinen Interviewpartner:innen der finanzielle Aspekt ebenfalls eine tragende Rolle. Gerade in der Anfangsphase der Familiengründung sind Paare gemäss Michael stark abhängig vom Lohn und Väter könnten es sich oft nicht leisten, beim Arbeitgeber respektive der Arbeitgeberin in Missgunst zu fallen. Hierbei war auch von einem «Reputationsschaden» die Rede, welcher mit der Inanspruchnahme eines Vaterschaftsurlaubs einhergehen könne. Stösst die Frage nach Vaterschaftsurlaub beim Arbeitgeber respektive der Arbeitgeberin auf Unverständnis, so müsse man um die Karriere fürchten. Auch Markus Theunert, Leiter des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen, erwähnt, dass er solch subtile Kommentare bereits beobachtet habe. Dann heisse es: «‹Du kannst schon Vaterschaftsurlaub haben, aber du musst dir halt bewusst sein, dass das auch ein Signal ist, das du aussendest.›»

Obwohl Firmen die Massnahmen, die auf ein familienfreundliches Image abzielen, vordergründig anbieten, und diese den Männern qua Gesetz zustehen, kann eine Inanspruchnahme dieser Angebote in der Realität berufliche Nachteile nach sich ziehen, bis hin zum Verlust der Stelle.[41]

Nebst dem, dass der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub teilweise immer noch auf Unverständnis stösst und Männer um ihre Karriere bangen lässt, gibt es auch Bedenken, ob die Absenz zu kurz sei. Die ungleich verteilten arbeitsfreien Wochen der beiden Elternteile zementieren gemäss einem LinkedIn-Beitrag des jungen Unternehmer Tim Keller «veraltete Rollenbilder». Die klassische Sphärentrennung werde so bereits kurz nach der Geburt festgelegt, indem Müttern mehr Zeit mit dem Neugeborenen zur Verfügung stehe: «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.» (Rafael, Consultant, 80 Prozent)

Auch Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich plädiert für Elternzeit statt eines Vaterschaftsurlaubs und kritisiert den Begriff ‹Vaterschaftsurlaub› an sich. Die Bezeichnung der elterlichen Absenz nach der Geburt des Kindes als ‹Urlaub› trage zur geringen Akzeptanz in Unternehmen bei. Eine Umbenennung in ‹Elternzeit› würde nach Trachsel hier Abhilfe schaffen, da nicht suggeriert werde, dass in dieser Zeit lediglich Ferien genossen werden. Diese semantische Ebene des Diskurses deckt die Doppelmoral der Thematik auf: Während es Müttern gesetzlich verboten ist, in den ersten acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten,[42] und folglich von ihnen erwartet wird, dass sie ihre ungeteilte Aufmerksamkeit dem Kind widmen, ringen Väter um dieselbe Anerkennung.

41 Vgl. hierfür von Alemann, Annette: «Scheinheiligkeit» von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeitsmassnahmen und ihrer Nutzung. In: Maria Funder (Hg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklung aus Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden 2017, S. 415–438.

42 Vgl. Schweizer Arbeitsgesetz, Art. 35a, abgerufen am 16. 10. 2021.

Die Abwertung von weiblich konnotierten Aufgaben und Fähigkeiten

Eine wichtige Beobachtung der Interviewpartner:innen in Bezug auf die betrieblichen Hürden bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie für Männer in der Privatwirtschaft ist, dass es vielfach legitim sei, beispielsweise für ein Marathontraining oder für eine Weiterbildung das Pensum auf 80 Prozent zu reduzieren. Doch wenn das Pensum für die Familienarbeit reduziert werden soll, dann seien Arbeitgeber:innen weniger kooperativ. Private Aktivitäten haben aus der Perspektive des Betriebs eine hohe Relevanz für die berufliche Weiterentwicklung. Marathontraining wird mit Ausdauer und Willenskraft assoziiert, während die Familienarbeit diese für die Privatwirtschaft als relevant angesehenen Charaktereigenschaften nicht fördert. Diese Problematik lässt sich anhand R. W. Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit veranschaulichen. Connell postuliert, dass Männlichkeit keine universal homogene Kategorie sei, sondern an sich hierarchisch unterteilt werde.[43] Erfolge im Sport könnten Connell zufolge bereits in der Schule als Männlichkeitsbeweis dienen und einen hegemonialen Status sichern.[44] Interessant ist hierbei, dass Connell die Wirtschaft als den Ort nennt, wo 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.»[45] Dabei stellen unter anderem Risikofreudigkeit und Verantwortlichkeit Charaktereigenschaften eines erfolgreichen, hegemonialen Geschäftsmannes dar.[46] Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Empathie oder Nachsicht, welche in der Privatwirtschaft eher ‹weiblich› konnotierte Eigenschaften darstellen, stehen im Kontrast zu Entwürfen hegemonialer Männlichkeit. Wenn ein Mann in seinem Lebenslauf als Hobby ‹Zeit mit der Familie verbringen› angibt, kann dies dazu führen, dass er untergeordnet wird.[47] Es evoziert eher eine Assoziation mit den genannten ‹weiblichen› Fähigkeiten. Mit ‹Marathon laufen› im Lebenslauf werde der Mann wahrscheinlich höhere Chancen haben, einen Job zu bekommen. Eine Teilzeitanstellung kann aufgrund der symbolischen Verweiblichung somit negative Konsequenzen für den weiteren Karriereverlauf haben. Jürg Eggenberger, Co-Geschäftsleiter von Swiss Leaders, sagte im Interview hierzu, dass Männer sich sorgen würden, dass sie «nicht als so ehrgeizig angeschaut [werden] und als nicht bereit für den nächsten Schritt».

43 Connell, R. W.: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten (1995). Wiesbaden 2015, S. 128.
44 Ebd., S. 85.
45 Ebd., S. 131.
46 Ebd., S. 121.
47 Ebd., 132.

Die höhere Bewertung von Zeit statt Leistung

Eine weitere Problematik, die ein Hindernis für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft darstellt, ist die stärkere Gewichtung von Präsenzzeit im Gegensatz zur Leistung in der Privatwirtschaft: «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.»[48] So hat sich in den Interviews gezeigt, dass auch wenn keine Arbeit mehr dringend zu tätigen wäre, die Interviewpartner den sozialen Druck verspürten, länger zu arbeiten. Nicht das Endprodukt stehe für gut geleistete Arbeit, sondern die Anzahl Stunden, die bei der Arbeit verbracht wurden. Hinzu kommt die Problematik der Unentbehrlichkeit und der ständigen Erreichbarkeit. Die «Verfügbarkeit des Mannes» muss als «Preis für diese Dominanz» (ökonomischer Privilegien) gezahlt werden.[49] Die Möglichkeit, mittels moderner Technologien von überall aus arbeiten zu können, ist gleichzeitig Segen und Fluch: Zwar lässt dies flexiblere Arbeitsformen zu, wie wir dies während der Pandemie erlebten, doch sie sind auch mit dem Dilemma verbunden, dass «alle anderen Lebensbereiche den Anforderungen der Erwerbsarbeit untergeordnet werden».[50] Die interviewten Expert:innen waren sich hierbei einig, dass das Konzept der Arbeitszeit überdacht werden müsse. Arbeitszeit soll nicht mehr im klassischen Sinn gedacht werden, sondern die Tendenzen zielen in Richtung einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit und einem Wunsch nach mehr Vertrauen seitens des Arbeitgebers respektive der Arbeitgeberin. Folglich würde das Problem des symbolischen Verharrens bei der Arbeit gelöst und effizientes Arbeiten nicht sanktioniert werden. Ein allgemeines Umdenken bezüglich Arbeitszeitkulturen würde sich folglich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken.

«Es staht und fallt mitm 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 von der vorgesetzten Person oder vom Kader der jeweiligen Firma abhängig sei. Um dies zu beschreiben, wurde der Ausdruck «Es staht und fallt mitm Chef» verwendet. Das Verständnis seitens der vorgesetzten Person kann beispielsweise von der eigenen Erfahrung abhängig sein: «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.» (Fabian)

48 Gesterkamp (Anm. 31), S. 107.
49 Böhnisch (Anm. 34), S. 34.
50 Von Streit, Anne: Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitliche Organisationsstrategie von Wissensarbeitern. Bielefeld 2011, S. 13.

Teilweise sei es nicht nur von der individuellen Einstellung der vorgesetzten Person abhängig, sondern auch von der «Philosophie» des gesamten Unternehmens. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen der Schweizer Geschlechterforscherinnen Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und Karin Schwiter. Auch in ihren Interviews betonten ihre Gesprächspartner, dass man ‹Glück› haben müsse, dass ihr Beruf oder die vorgesetzte Person eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulasse.[51] Die befragten Männer nahmen die Schwierigkeit der Vereinbarkeit nicht als strukturelles Problem wahr, sondern empfanden, dass sie «ihr Leben selbstverantwortlich planen und strukturelle Hemmnisse eigenverantwortlich lösen» müssten.[52] Dies wirkt sich entpolitisierend auf den Vereinbarkeitsdiskurs aus, indem stärker für Selbstmanagement plädiert wird.[53] Dabei muss jedoch zwischen Grossunternehmen und KMU unterschieden werden. In KMU haben die vorgesetzten Personen gemäss Jürg Eggenberger mehr Spielraum als in Grossunternehmen. Es gebe weniger Vorgaben zu befolgen, wie beispielsweise Diversity-Strategien, die insbesondere in Grosskonzernen implementiert werden. In KMU herrscht somit eine grössere Willkür bei der Entscheidung, welches Vereinbarkeitsmodell im Unternehmen Anwendung findet.

Verzichtsnarrative

Nebst den oben identifizierten Hindernissen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft konnten aus dem Datenmaterial ausserdem drei zentrale Narrative in diesem Zusammenhang ausgemacht werden: 1. der Verzicht auf männliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf im neoliberalen Sinn zugunsten der Wirtschaftskraft eines Landes, 2. der individuelle Verzicht auf interessante Erwerbsarbeit zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und 3. der Verzicht auf eine klare Rollenaufteilung zugunsten einer egalitären Rollenverteilung.

Das erste Verzichtsnarrativ war insbesondere auf LinkedIn in den Kommentarspalten zu Tim Kellers Beiträgen beobachtbar. Das Narrativ ist stark von Aussagen geprägt, die individualistisches Streben als nicht kompatibel mit einer funktionierenden Wirtschaft und Gesellschaft betrachten. Anstatt für sich selbst und die eigene Kernfamilie zu denken, soll das Gemeinwohl in Betracht gezogen werden. Es ist die Sprache von «Wohlfühl»-Konzepten und man solle aufhören «zu jammern und Selbstverantwortung übernehmen sowie Prioritäten setzen».[54] Das wirtschaftliche Wachstum wird höher gewertet als eine familienfreundliche Arbeitspolitik. Solche Aussagen wirken ebenfalls entpolitisierend und fungieren als Plädoyer

51 Baumgarten et al. (Anm. 30), S. 86 f.
52 Ebd., S. 87.
53 Schilliger, Sarah: Who cares? Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime. In: Widerspruch 56 (2009), S. 93–106, hier S. 99.
54 Auszüge aus Kommentaren unter einem LinkedIn-Post von Tim Keller vom Mai 2021.

für Selbstmanagement.[55] Wie dies zuvor aufgezeigt werden konnte, ist es für Führungspersonen schwieriger, Teilzeit zu arbeiten, da von ihnen «überdurchschnittliches Engagement und uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen»[56] erwartet wird. Das Verzichtsnarrativ greift auf einer individuellen Ebene: Eine finanzielle Absicherung insbesondere durch eine Position in der Geschäftsleitung lässt sich nicht mit einer intensiven Involviertheit in die Familienarbeit vereinbaren. Individualistische Bedürfnisse werden abgelehnt.

Im Gegensatz zum ersten wurden die beiden anderen Verzichtsnarrative von Personen formuliert, die für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einstehen, jedoch kritisch aufzeigen, mit welchen Einbussen dies verbunden sein kann, beispielsweise dem Verzicht auf interessante Tätigkeiten bei der bezahlten Arbeit. Die Problematik zeichnet sich dahingehend ab, dass die Arbeit, die zuvor in 100 Prozent erledigt wurde, bei einer Senkung des Pensums zugunsten der Familienarbeit nun in einem geringeren Pensum erledigt werden muss. Folglich müssten gewisse Aufgaben an andere Personen abgegeben werden und dies führe dazu, dass Schnittstellen entstehen, die eine grössere Koordination mit anderen Mitarbeiter:innen benötigen. Dies bedeute «immer wieder neue Herausforderungen» und einen grösseren Zeitaufwand. Zudem falle bei einer Abgabe der Arbeit an eine andere Person insbesondere die interessante Arbeit weg: «... weil es oftmals so ist, dass es mit 60 Prozent oder weniger [...] schwieriger ist, interessante Arbeit zu finden.» (Rafael)

Bei einer Reduktion des Arbeitspensums wird die jeweilige Person somit vor die Entscheidung gestellt, entweder mehr Zeit in die Familienarbeit zu investieren oder aber das volle Spektrum an Aufgaben übernehmen zu können. Bei beiden Optionen müsse man mit Einbussen rechnen.

In diesem Zusammenhang wurde von manchen Interviewpartner:innen das Konzept New Work erwähnt. Anstatt Menschen als Werkzeuge zur Erfüllung der Aufgaben und zur Erreichung des Ziels zu betrachten, dient der Mensch im Sinne des New Work nicht der Arbeit, sondern die Arbeit dem Menschen: «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.»[57] Das individuelle Interesse und der ‹Spass› an der beruflichen Tätigkeit sowie die Selbstidentifikation mit dem Beruf gewinnt vermehrt an Bedeutung. Dies macht es schwieriger, sich zu entscheiden, ob bei der Familie oder am Arbeitsplatz Einbussen gemacht werden sollen. Es wird, insbesondere von jüngeren Generationen,[58] vermehrt eine gute

55 Schilliger (Anm. 53), S. 100.

56 Liebold (Anm. 38), S. 96.

57 Bergmann, Frithjof: New Work, New Culture. Work We Want and a Culture that Strengthens Us. Hampshire 2019, S. 3.

58 In den Interviews wie auch in den LinkedIn-Beiträgen von Tim Keller wurde im Zusammenhang mit einer sich verändernden Arbeitskultur immer wieder von ‹den Jungen› gesprochen. Nebst ‹die Jungen› wurden auch Begriffe wie ‹Millennials› und ‹Generation Z› verwendet, um ganze Alterskategorien zu beschreiben. Diese Begriffe entsprechen einem der gängigsten Konzepte der Klassifizierung von Jahrgängen, nämlich nach Generationen. Mit ‹den Jungen› ist im Falle dieses Beitrags insbesondere jene Alterskategorie gemeint, die um die Jahrtausendwende geboren wurden und in den letzten Jahren oder

Work-Life-Balance verlangt, bei der eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf inbegriffen ist. Gemäss Eggenberger wählen «die Jungen» ihre Arbeitgeber nach anderen Kriterien aus als die Generationen davor. Die Firma verliere an Arbeitsmarktattraktivität, wenn sie nicht ermögliche, dass auch in Teilzeit ein spannender Arbeitsinhalt und die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme gewährleistet werden kann. Es habe sich bereits zu einem gewissen Grad ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen, der mit der Übernahme der Wirtschaft durch ‹die Jungen› voranschreite.

Obwohl das dritte Verzichtsnarrativ zwar nicht direkt mit der Privatwirtschaft, sondern mit der innerfamiliären Aufgabenteilung verbunden ist, hat es Auswirkungen auf sie. Diverse Interviewpartner:innen reflektierten, 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 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.» (Rachel)

Eine «klare» Rollenaufteilung würde der Interviewpartnerin zufolge den Alltag als Familie vereinfachen. Sie verweist auf eine innerfamiliäre Lebensgestaltung, die an den Fordismus mit seiner ausgeprägten räumlichen und zeitlichen Stabilität und Konsistenz erinnert.[59] Nicht nur «innerhalb der Familie herrschte eine klare geschlechter- und generationenspezifische Aufgabenzuweisung», sondern es bestand auch eine «deutlich festgeschriebene Aufgabenteilung zwischen Wirtschaftssystem, Bildungssystem und Familie».[60] Im heutigen postfordistischen System gehe es 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».[61] In diesen Arbeits- und Lebensverhältnissen gehe es «vielmehr um immer wieder neu auszutarierende Balancen von unterschiedlichen Tätigkeits- und Lebensformen an unterschiedlichen Orten der Gesellschaft».[62] Die beiden Sphären werden entgrenzt und sind mit der Herausforderung einer zunehmenden Flexibilität konfrontiert. Bei einer egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit befürchtet meine Interviewpartnerin, dass die Koordination der Aufgabenteilung anspruchsvoller sein könnte. Fabian äussert sich

zum jetzigen Zeitpunkt frisch in den Arbeitsmarkt eintreten und dafür bekannt seien, dass sie höhere Ansprüche an die Arbeitsbedingungen hätten. Dabei wurde mehrfach betont, dass die Hoffnung bestehe, dass diese Generation nun die Veränderung bringe in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: «Und IHR seid jetzt die Generation, die das jetzt so anschiebt oder anschieben könntet. Und ich bin jetzt gespannt, ob das passiert.» (Fabian)

59 Jurczyk, Karin; Lange, Andreas: Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs 12/3 (2002), S. 9–16, hier S. 10.

60 Ebd.

61 Ebd., S. 13.

62 Ebd., S. 10.

ebenfalls zu dieser Thematik: «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?!»

Auch er 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 vulnerabler in unvorhergesehenen Situationen. Insbesondere das kurzfristige Ausfallen externer Betreuungspersonen ist problematisch. Dieses als «Jonglieren» beschriebene Betreuungsmodell sei mit einem erhöhten Stresslevel verbunden: «Ich sehe, dass alle gestresst sind, die dieses Modell fahren wie wir.» (Fabian)

Auch hier wird somit wieder ein Verzichtsnarrativ sichtbar. Um eine egalitäre Aufgabenteilung zu leben und den Vater mehr in die Kindererziehung zu involvieren, muss ein komplexer und herausfordernder Alltag in Kauf genommen werden. Ein allenfalls erhöhtes Stresslevel kann sich gegebenenfalls auf die Harmonie in der Paarbeziehung oder das Familienleben auswirken. Für die Privatwirtschaft bedeutet dies, dass, je ausgeglichener die Stellenprozente beider Elternteile sind, desto mehr mit kurzfristigen Absenzen gerechnet werden muss und eine höhere Flexibilität und mehr Verständnis erforderlich werden.

Schlusswort

Dieser Beitrag fokussiert auf die Narrative rund um die väterliche Teilzeitarbeit und den Vaterschaftsurlaub im Zusammenhang mit der Lohnarbeit und wie sie im beruflichen Umfeld akzeptiert werden. Aus den Erzählungen in den Interviews geht hervor, dass Väter vermehrt in die Betreuung ihrer Kinder involviert sein möchten und der Nachwuchs nicht nur zur Erfüllung einer Normalbiografie dienen soll. Es soll eine innige Vater-Kind-Beziehung entwickelt werden. Väter sind jedoch mit diversen Hürden konfrontiert, wenn sie ihr Pensum reduzieren wollen, um mehr unbezahlte Familienarbeit zu leisten. Die grösste Befürchtung ist dabei, dass durch die Pensumsreduktion oder die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub die Karriere stagnieren würde. Folglich muss ein Umdenken in der Arbeitskultur stattfinden, damit vereinbarkeitsfördernde Modelle auch Vätern vermehrt zugänglich gemacht werden, ohne dass sie sanktioniert werden. Nur dann können sich die Narrative in eine Richtung wandeln, in welcher der Diskurs zur Betreuungsarbeit von Männern wie auch Frauen gleichermassen geführt wird,

ohne eine explizite oder implizite Sphärentrennung zu reproduzieren. So sollen beispielsweise als ‹weiblich› konnotierte Fähigkeiten aufgewertet, Teilzeitarbeit destigmatisiert und eine geschlechterneutrale Elternzeit eingeführt werden. Erst wenn Väter im beruflichen Umfeld, aber auch gesamtgesellschaftlich vermehrt als ebenbürtige Betreuungsarbeitsleistende betrachtet werden und sie sich von ihrer Rolle als Hauptverdiener und den damit verknüpften tradierten Geschlechterleitbildern lösen können, kann die Gleichstellung von Frau und Mann auch in anderen Bereichen weiter voranschreiten.