

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades   
**Master of Arts UZH in Sozialwissenschaften**  
der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich

**„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**

verfasst von  
Olivia Frigo-Charles  
Matrikelnummer: 16-712-242  
olivia.frigo-charles@uzh.ch

betreut durch  
Dr. Christine Hämmerling

Institut für  
Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft  
Populäre Kulturen  
Affolternstrasse 56  
CH-8050 Zürich

Abgabedatum: 25.11.2021

Inhaltsverzeichnis

[1 Vaterschaft und Vereinbarkeit – eine Einleitung 1](#_Toc88151937)

[1.1 Theoretische Einbettung der Thematik in der Geschlechterforschung 3](#_Toc88151938)

[1.2 Männlichkeiten und Vaterschaft heute 7](#_Toc88151939)

[1.3 Forschungsdesiderata, Eingrenzung des Themas und Aufbau der Arbeit 12](#_Toc88151940)

[2 Methodisches Vorgehen 13](#_Toc88151941)

[2.1 Generierung des empirischen Materials 13](#_Toc88151942)

[2.1.1 Verbale Daten 13](#_Toc88151943)

[2.1.2 Mediale Daten 14](#_Toc88151944)

[2.1.3 Die Schwierigkeit der Umsetzung einer teilnehmenden Beobachtung für diese   
 Forschungsarbeit 15](#_Toc88151945)

[2.2 Auswertung der Daten 18](#_Toc88151946)

[2.2.1 Eine Analyse entlang von Narrativen und Diskursen 19](#_Toc88151947)

[3 Männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub im diskursiven Feld 23](#_Toc88151948)

[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“ 27](#_Toc88151949)

[3.2 Der Diskurs über die Länge des Vaterschaftsurlaubs: „Aber was nützen vierzehn Tage,   
 wenn er nachher wieder nicht mehr da ist?“ 30](#_Toc88151950)

[3.3 Die Selbstverständlichkeit der Sphärentrennung: „Das ist das traditionell verhaftete Bild:   
 Frau zuhause und du bringst die Kohle nach Hause“ 35](#_Toc88151951)

[4 Betriebliche Hürden für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf 44](#_Toc88151952)

[4.1 Abwertung von weiblich konnotierten Aufgaben und Skills: „Familiäre Verpflichtungen als   
 Grund für Teilzeitarbeit? Das darf wie nicht sein“ 44](#_Toc88151953)

[4.2 Zeit > Leistung: „Die Zeit ist das, was dir hilft, und was die wirkliche Arbeit widerspiegelt,   
 nicht die Leistung“ 48](#_Toc88151954)

[4.3 Die Willkür von Vorgesetzten: „Es staht und fallt mit em Chef“ 51](#_Toc88151955)

[5 Verzichtsnarrative: Man kann nicht den „5er und s’Weggli“ haben 54](#_Toc88151956)

[5.1 Verzicht zugunsten der Wirtschaft: „Wir müssen allgemein wieder lernen bescheidener,   
 rücksichts- und verständnisvoller zu leben“ 55](#_Toc88151957)

[5.2 Verzicht auf interessante Arbeit: „Meistens fällt halt jene Arbeit weg, die du gerne   
machst“ 57](#_Toc88151958)

[5.3 Verzicht auf klare Rollenaufteilung: „Was wir machen, ist ein permanentes Jonglieren“ 60](#_Toc88151959)

[Exkurs: Arbeitsmarktattraktivität: „IHR seid jetzt die Generation, die das anschiebt“ 64](#_Toc88151960)

[6 Und was, wenn es mit dem grösseren familiären Engagement nicht klappt?   
– über die väterliche Bedürftigkeit 67](#_Toc88151961)

[Exkurs: Geringverdiener:innen 71](#_Toc88151962)

[7 Fazit 73](#_Toc88151963)

[8 Quellen- und Literaturverzeichnis 79](#_Toc88151964)

[8.1 Bibliografie 79](#_Toc88151965)

[8.2 Anhang 87](#_Toc88151966)

[8.2.1 Richtlinien zur Transkription 87](#_Toc88151967)

[8.2.2 Verwendete Codes 87](#_Toc88151968)

[8.2.3 Primärquellen: Liste der Interviewtranskripte 88](#_Toc88151969)

[Danksagung 89](#_Toc88151970)

[Selbstständigkeitserklärung](#_Toc88151971) 90

# 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 mitzuerleben („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 Gefangen sein 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 Fami-lienpolitik 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 der Tätigung alltäglicher Hausarbeiten, sondern stets in Ausnahmesituationen.

Nachdem ich mich in meiner Bachelorarbeit intensiv mit der gesellschaftlichen Rolle der Mutter befasst habe,[[1]](#footnote-1) möchte ich mich nun dem in den Gender Studies etwas unterrepräsentierten Geschlecht zuwenden und mich mit Vaterschaft auseinandersetzen. Aus meiner Bachelorarbeit ging bereits hervor, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie eine familienfreundliche Arbeitspolitik der Problematik der ‚Supermutter‘ vorbeugen würde.[[2]](#footnote-2) Gemäss dem deutschen Pädagogen Martin Textor ist dies ein Konzept von Mutterschaft, bei welchem Frauen Karriere, Haushalt und Familienplanung unter einen Hut bringen sollen.[[3]](#footnote-3) Die Familiengründung beginnt folglich vielfach erst zu einem späten Zeitpunkt im Leben, weil beide Elternteile zuerst ihre Karrieren etablieren möchten – ein Umstand mit dem das Risiko für eine Fehlgeburt merklich zunimmt.[[4]](#footnote-4) Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet jedoch nicht nur, dass Frauen den 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, möchte ich mich in dieser Masterarbeit fokussierter mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer beschäftigen und spezifisch betrachten, wie der Diskurs über die Involviertheit von Männern in der Kinderbetreuung und der unbezahlten Hausarbeit in Bezug zur Erwerbsarbeit geführt wird.[[5]](#footnote-5) Wie wird über diese Thematik gesprochen? Was wird problematisiert? Wie positionieren sich Personen, die an diesem Diskurs teilnehmen? Was für Lösungsansätze schlagen sie vor? Wem wird die Verantwortung für die Lösung des Problems zugeschoben? Meine These lautet, dass Männern insbesondere in der Privatwirtschaft eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert wird. Ich behaupte, dass tradierte Vorstellungen über den Inhalt von Vaterschaft und den Aufgabenbereich von Männern in der Familie betriebliche Hindernisse verursachen.[[6]](#footnote-6) Folglich interessiert mich, wo die Hürden für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft aus Sicht der angestellten Väter auszumachen sind.

Als Datenmaterial dienen acht qualitative Interviews mit Vätern und Paaren, sowie mit Expert:innen des Feldes. Zusätzlich wurde eine Inhaltsanalyse von ausgewählten LinkedIn Beiträgen, sowie dazugehörige Kommentare durchgeführt. Auf dem Prinzip der Grounded Theory beruhend, habe ich aus dem Material Themenfelder herausgearbeitet, welche dann genauer analysiert wurden.[[7]](#footnote-7) Ich bediene 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 männliche Vereinbarkeit. Andererseits soll betrachtet werden, 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 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 unterstreichen.

## 1.1 Theoretische Einbettung der Thematik in der 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 – entwickelte 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.[[8]](#footnote-8) 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.[[9]](#footnote-9) Dies wirkt sich auf etliche Lebensbereiche des Menschen aus. So auch beispielsweise auf den Inhalt von Geschichtsbüchern und folglich, was über die Geschichte der Menschheit an Schulen 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“[[10]](#footnote-10). Ganz im Sinne der US-amerikanischen Historikerin Joan Scott muss Geschlecht als Kategorie sowohl gesellschaftlicher Strukturbildung als auch individuell-historischer Erfahrung begriffen werden.[[11]](#footnote-11) Mit Judith Butlers Erkenntnis, dass Geschlecht performativ hervorgebracht ist, wurde dann definitiv die Vorstellung des konsistenten biologischen Geschlechts untergraben und die soziale Hervorbringung von Gender bestärkt.[[12]](#footnote-12) Denn wie dies bereits Simone de Beauvoir formulierte: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“[[13]](#footnote-13).

Dieser Satz gilt jedoch auch für das männliche Geschlecht: Es ist ebenfalls historisch und sozial konstruiert und kulturell hervorgebracht.[[14]](#footnote-14) Diese Erkenntnis ist der Grundstein für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem männlichen Geschlecht. Mit dem ‚Boy turn‘ ist beispielsweise der in den 1990er Jahre vermehrte Fokus auf die schulische Ausbildung von Knaben gemeint und die Rolle des Geschlechts hierbei.[[15]](#footnote-15) Doch oft wird 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 sind. Der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel spricht hier von der ‚Unsichtbarkeit‘ des männlichen Geschlechts in Geschlechterdiskursen.[[16]](#footnote-16) 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 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.“[[17]](#footnote-17)

Nebst dem wichtigen Aspekt der Intersektionalität illustriert diese Anekdote für mich 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”[[18]](#footnote-18). Diese Übertragung des Standards hat einen Einfluss auf praktisch alle unsere Lebensbereiche, was heute immer mehr in wissenschaftlichen sowie populären Diskursen thematisiert wird.[[19]](#footnote-19)

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 ist, dass sie sich bis in die Wissenschaft ziehe.[[20]](#footnote-20) 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 Führerschaft 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.[[21]](#footnote-21) 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 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 Rollenaufteilung ebenfalls klar aufgeteilt ist. Oder in Meuser und Scholz‘ Worten manifestiert sich Vaterschaft „nicht in einem Engagement *in* der Familie, sondern *für* die Familie: in der Erfüllung der Ernährer-rolle“[[22]](#footnote-22).

Geschichtlich gesehen ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der westlichen Welt aber erst seit Mitte des 19. Jahrhunderts Realität.[[23]](#footnote-23) 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.[[24]](#footnote-24) Insbesondere die Arbeiterklasse war bis anhin auf jedes zusätzliche Einkommen angewiesen.[[25]](#footnote-25) Die Industrialisierung bedeutete jedoch eine Distanzierung von der dezentralen, heimbasierten ‚cottage industry‘ zu einer Zunahme der Schwerindustrie, welche sich ebenfalls auf das Gros männlicher Erwerbsarbeiter auswirkte.[[26]](#footnote-26) Insbesondere verheiratete Frauen tätigten folglich seltener bezahlte Arbeit.[[27]](#footnote-27) 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.[[28]](#footnote-28) Frauen wurde die Verantwortung für die private Sphäre zugeordnet. Die Anthropologin Sherry Ortner hat hierzu in einer der ersten bahnbrechenden 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 Culture is to Nature?* veröffentlicht. Ortner argumentiert entlang Lévi-Strauss‘ Kultur-Natur-Gegensatz,[[29]](#footnote-29) 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 hätten als die der Fortpflanzung, was die Frauen „more enslaved to the species“ und „animally“ mache.[[30]](#footnote-30) 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”[[31]](#footnote-31). 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“[[32]](#footnote-32) wird. Die Trennung der Sphären infolge der Industrialisierung hatte somit eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zur Folge.[[33]](#footnote-33) Dabei profitierten Männer nicht nur von ihrer höheren Stellung in der Geschlechterhierarchie, sondern sie seien wie Bourdieu dies formuliert auch „Gefangene und auf versteckte Weise Opfer der herrschenden Vorstellung, die gleichwohl so perfekt ihren Vorstellungen entspricht“[[34]](#footnote-34). Beispielsweise wurde ihnen der Zugang zu familieninternen Aufgaben und Kompetenzen erschwert.[[35]](#footnote-35) Dass dies bis heute nachwirkt, soll in dieser Forschungsarbeit gezeigt werden, ohne die Problematiken von Frauen in diesem Zusammenhang herunterzuspielen.

## 1.2 Männlichkeiten und Vaterschaft heute

Das Bild des 50er-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. In der Schweiz ist hierbei insbesondere der Dachverband Schweizer Männer- und Väterorganisationen diskurstreibend. 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.[[36]](#footnote-36) Seit 2010 nimmt der Zeitaufwand von Männern für Haus- und Betreuungsarbeiten zwar stetig zu, doch erledigen immer noch Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit.[[37]](#footnote-37) Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung hat der Anteil von teilzeitarbeitenden Männer (insbesondere Väter von jüngeren Kindern) im Zeitraum von 2010 – 2018 kontinuierlich zugenommen.[[38]](#footnote-38) Im Vergleich zu Frauen sind Männer jedoch noch immer signifikant weniger in Teilzeit beschäftigt als Frauen (1,8 von 10 Männer im Gegensatz zu 6 von 10 Frauen).[[39]](#footnote-39) Dabei arbeitet interessanterweise ein grösserer Anteil von Männern ohne Kinder in Teilzeit im Gegensatz zu Vätern mit Kindern (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).[[40]](#footnote-40) 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.[[41]](#footnote-41) Frauen tätigen auch hier immer noch den Grossteil der unbezahlten Arbeit, insbesondere bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren.[[42]](#footnote-42) Zusammen mit dem Risiko, dass Männer die zunehmende „Arbeitsflexibilisierung und Zeitautonomie für Überzeit und Arbeitsintensivierung“[[43]](#footnote-43) nutzen, dominiere noch immer das nach der amerikanischen Juristin und Geschlechterforscherin Joan William sogenannte Modell des ‚ideal workers‘: Ein Mitarbeiter, der konstant dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin zu Verfügung steht und nicht durch private Verpflichtungen abgelenkt wird.[[44]](#footnote-44) In höherklassierten Stellen nimmt die Flexibilität zwar zu, doch werden hier Überstunden als positiv gewertet, während die familiäre Involviertheit stigmatisiert wird.[[45]](#footnote-45)

Wie oben gezeigt werden konnte, bleiben Männer in der Geschlechterforschung weitgehen 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 Wettbewerbs“[[46]](#footnote-46) austrägt.[[47]](#footnote-47) Der grössere Fokus liegt in dieser Forschungsrichtung auf der Theorie von multiplen Männlichkeiten und Hegemonie.[[48]](#footnote-48) Männlichkeit ist nicht als homogene Kategorie aufzufassen. R.W. Connells Buch *Der gemachte Mann* [Originaltitel: *Masculinities*] stellt hierbei die zentrale Lektüre dar. Connell unterteilt die Kategorie Mann in vier Arten von Männlichkeit: hegemoniale Männlichkeit, Komplizenschaft, Unterordnung und Marginalisierung.[[49]](#footnote-49) Die hegemoniale Männlichkeit stellt in dieser sozialen Ordnung die dominante Form von Männlichkeit dar, welche die derzeitig akzeptierte Art und Weise des Umgangs mit dem „Legitimitätsproblem des Patriarchats“[[50]](#footnote-50) darstellt und die Hierarchie zwischen Männer und Frauen aufrechterhalten soll.[[51]](#footnote-51) Interessant für mich ist hierbei, dass Connell unter anderen die Wirtschaft als jenen 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“[[52]](#footnote-52). Auch Pierre Bourdieu zeigt in seinem letzten Werk *Die männliche Herrschaft* [Originaltitel: *La domination masculine*] inwiefern die männliche Herrschaft das Paradigma aller Herrschaft ist.[[53]](#footnote-53) Sie wird nicht hinterfragt. Um Herrschaft auszuüben, wird ein symbolisches Prinzip ausgeübt, dass von Herrschender und Beherrschten anerkannt wird. Die Herrschaft ist somit nicht biologisch determiniert, sondern wie Gender ebenfalls gesellschaftlich hervorgebracht.

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.[[54]](#footnote-54) Die Deutsche Sozialwissenschaftlerin 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“[[55]](#footnote-55). 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“.[[56]](#footnote-56) Die Balance müsse nicht nur in medialen Auftritten und der Benennung von Benachteiligungen gefunden werden,[[57]](#footnote-57) sondern auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei stets mit dem Begriff der Balance „individuell gerahmt“ worden.[[58]](#footnote-58) Es gehe darum „individuelle Unterschiede zwischen Männern anzuerkennen“ und jeden Mann dort abzuholen, wo er sich im Prozess gerade befindet.[[59]](#footnote-59) Kastein fordert eine „Politik der Deprivilegierung“, bei der nach Connell Bündnisse statt ‚Männergruppen‘ antizipiert werden sollten.[[60]](#footnote-60) Dieser Prozess wäre nicht nur mit der „Abgabe von Macht und Privilegien“[[61]](#footnote-61) 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 würde, was sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer auswirken würde.

Wie in den Gender Studies, wurde auch in der Familienforschung lange Zeit grösstenteils auf Fragestellungen in Bezug zu Frauen fokussiert.[[62]](#footnote-62) 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.[[63]](#footnote-63) Sie interagieren nicht nur im Spiel aktiv mit ihren Kindern, sondern beteiligen sich auch an den alltäglichen Familienaufgaben, die anfallen. Meuser postuliert jedoch, dass das Phänomen der ‚neuen‘ Väter bloss diskursiv hervorgebracht ist, anstatt real gelebt.[[64]](#footnote-64) Ein zentrales Hindernis stellt hierbei Meuser zufolge das maternal gatekeeping dar. Entlang des Narrativs „Ich mach das schon“ ist hiermit die nicht-intentionale Standardsetzung der Hausarbeit durch Mütter gemeint und der daraus folgenden Übernahme der Aufgaben.[[65]](#footnote-65) Dies hat zur Folge, dass Väter in eine Position des „Juniorpartners“ ihrer Frauen geraten und teilweise sogar als Praktikant bezeichnet werden.[[66]](#footnote-66) Für die Fragestellung dieser 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 Privatwirtschafts 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, ist im Zusammenhang mit der Thematik der vorliegenden Arbeit ebenfalls zentral. Böhnisch erkennt, dass im Verlauf des Lebensverlaufs widersprüchliche Anforderungen an Männern gestellt werden und nennt das daraus entstehende bezogen auf unterschiedliche Lebensbereiche modular aufgebaute Mann-Sein als Folge hiervon.[[67]](#footnote-67) 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“[[68]](#footnote-68). 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 in einem betrieblichen Setting unterscheiden. Ein weiteres Konzept, welches von Böhnisch geprägt wurde, ist die „Bedürftigkeit“[[69]](#footnote-69), welches im Zusammenhang mit der Forschungsfrage ebenfalls interessante Erklärungsansätze liefert.[[70]](#footnote-70) Böhnisch zufolge haben Bedürftigkeit immer etwas mit Tabuisierung von Konflikten zu tun.[[71]](#footnote-71) 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 sind insbesondere die Forschungsgruppe rund um Andrea Maihofer, Professorin für Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrums Gender Studies an der Universität Basel.[[72]](#footnote-72) In Einzelarbeit und gemeinsam haben sie diverse Studien und eine Vielzahl dazugehöriger Publikationen veröffentlicht. In ihren Forschungen zeigen sie, dass normative Vorstellungen von Vaterschaft und Mutterschaft mit der Pluralisierung von Lebensformen in Bewegung geraten und das bisher dominante hegemoniale Männlichkeitsideal ins Wanken gerät.[[73]](#footnote-73) Auch sie arbeiten heraus, dass Väter vielfach als „defizitärer Mutterersatz“[[74]](#footnote-74) betrachtet werden und plädieren für eine Betrachtung der Väterlichkeit als losgelöst von der Mütterlichkeit und somit eine gleichberechtigte Erziehungs- und Fürsorgeverantwortung.[[75]](#footnote-75)

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 damit verbundene Zuordnung von Verantwortung für häusliche Aufgaben zur Frau und öffentliche Belange zum Mann gelegt.[[76]](#footnote-76) Aufbauend auf obengenannten 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 oftmals nur widerwillig ermöglicht wird. Diese 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 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 habe ich darauf geachtet, für meine Interviews Väter auszuwählen, die in der Privatwirtschaft in KMUs arbeiten. Die Abkürzung KMU bedeutet ‚kleines oder mittleres Unternehmen‘. Diese Firmen zählen weniger als 250 Beschäftigte. In der Schweiz gelten über 99 Prozent aller Unternehmen als KMU.[[77]](#footnote-77) Grossunternehmen (250 Beschäftigte oder mehr) verfügen vielfach über spezialisierte HR-Abteilungen, die sich 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 bedeutet 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 herausgearbeitet (Kapitel 4). Dann werden drei Verzichtsnarrative vorgestellt, die im Datenmaterial regelmässig auftauchten und zu Schluss wird die Forschungsfrage mit Lothar Böhnischs Konzept der „Bedürftigkeit“[[78]](#footnote-78) in Beziehung gesetzt.

# 2 Methodisches Vorgehen

## 2.1 Generierung des empirischen Materials

### 2.1.1 Verbale Daten

Die Kernmethode dieser Masterarbeit ist die Führung von qualitativen Interviews, welche alle im Jahr 2021 gehalten wurden. Hierbei wurden einerseits Einzelinterviews, sowie Gruppeninterviews durchgeführt. Durch Interviews „lässt sich erkennen, wie Personen gesehen werden möchten oder sich selbst sehen“[[79]](#footnote-79). Über Erzählaufforderungen und gezielte Fragen, werden die Interviewpartner:innen zu Äusserungen zu einem bestimmten Thema angeregt und das Ziel ist es, dass Erfahrungen und Vorstellungen in einer entspannten Erzählsituation authentisch zur Sprache gebracht werden können.[[80]](#footnote-80) 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“[[81]](#footnote-81) bieten sich Gruppeninterviews an. Hier kann auf „Prozesse der Konstruktion sozialer Wirklichkeit verwiesen“[[82]](#footnote-82) werden und die Interviewpartner:innen können gegenseitig auf ihre Äusserungen reagieren und sich ergänzen. Gruppeninterviews wählte ich für die Thematisierung zur Aufteilung von häuslicher Care-Arbeit und Kinderbetreuung mittels Gesprächen mit Ehepaaren.

Ich habe mich für ein leitfadengestütztes Interview (auch teil-standardisiertes Interview genannt) entschieden,[[83]](#footnote-83) weil die Forschungsfrage eine Gesprächsthematik bestimmt. Der Leitfaden bringt eine stärkere Vereinheitlichung der Gespräche mit sich.[[84]](#footnote-84) Er muss dabei so konzipiert sein, dass „alle für die Fragestellung relevanten Aspekte und Themen im Lauf des Interviews angesprochen werden“[[85]](#footnote-85). Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein starrer Umgang mit dem Leitfaden herrschen soll. Ich habe mich bemüht, die Fragen situationsangemessen ins Gespräch einfliessen zu lassen,[[86]](#footnote-86) denn „das befragte Subjekt [soll] die Möglichkeit erhalten, eigene Themen in das Interview neu einzuführen“[[87]](#footnote-87). Im Sinne von narrativen Interviews soll „das Gegenüber seinen [ihren] Redegegenstand möglichst frei entfalten und sich dabei in Geschichten verstricken“[[88]](#footnote-88). Im Falle dieser Forschung kommen narrative Charakteristika der Interviews nur insofern zum Zug, dass das Erzählte noch möglichst im Zusammenhang mit der Forschungsfrage stehen soll. Meine Aufgabe bestand somit darin, den Balanceakt zwischen der Beantwortung der relevanten Fragen, sowie der Schaffung von Freiraum für die individuellen Anliegen der interviewten Person zu bewältigen. Ich musste darauf achten, 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 Dürchführungsformat 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 Videokonferenztool 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.

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 Teilzeit dann zu 80 Prozent). Mit Hilfe der Kontaktaufnahme mit einem Coworkingspace, 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.[[89]](#footnote-89) Ich beschränke 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 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, sondern Nutzer:innen können in Beiträgen über beliebige Themen diskutieren, die je nach individueller Privatsphäre-Einstellungen öffentlich geteilt werden und von allen anderen Nutzer:innen kommentiert werden können. Für meine Arbeit bietet sich somit diese spezifische Social Media Plattform gut an, weil durch den wirtschaftlichen Fokus bereits die Verknüpfung von Familie mit der Karriere 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 öffentlichen 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 einigen 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 portraitiert. 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 Bronislaw 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.[[90]](#footnote-90) 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“[[91]](#footnote-91).

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“[[92]](#footnote-92). Für diese Masterarbeit wurden jedoch aus unterschiedlichen Gründen keine teilnehmenden Beobachtungen durchgeführt. Die Gründe hierfür 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 Hand zu beobachten.[[93]](#footnote-93) Brigitta Hauser-Schäublin problematisiert jedoch, dass das „Hineinstecken der Nase“ in Dinge, die als privat gelten, heute ethisch schwer vertretbar ist.[[94]](#footnote-94) Im Sinne der klassischen Ethnographie müsste die beobachtende Person über längere Zeit vor Ort sein,[[95]](#footnote-95) 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 beeinflussen.[[96]](#footnote-96) Eine kurzfristige Teilnahme am Familienleben würde somit keine aussagekräftigen Beobachtungen generieren, sondern das Bild gegebenenfalls sogar verfälschen, aufgrund eines angepassten Verhaltens der Paare, was reflektiert werden müsste.

Die zweite Möglichkeit wäre die Teilnahme am Berufsalltag, um in Beobachtungssituationen Rückschlüsse zur Aushandlung der Vereinbarkeitsthematik zwischen Mitarbeiter:innen, sowie zwischen Mitarbeiter:innen und Arbeitgeber:innen zu machen.[[97]](#footnote-97) Teilnehmende Beobachtung gestaltet 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“[[98]](#footnote-98). Zwar habe ich mich bei der Auswahl meiner Interviewpartner:innen nicht bewusst explizit auf jenen Personenkreis fokussiert, doch die Forschung am Arbeitsplatz ist hier eng verwandt, denn Gusterson spricht beispielsweise davon, wie zwei seiner Student:innen nur mittels einer Anstellung in einer Firma Zugang erhielten für eine teilnehmende Beobachtung am Arbeitsplatz.[[99]](#footnote-99) Aber auch dann läuft die forschende Person in Gefahr, aufgrund von Sicherheits- und Datenschutzvorschriften und Kompetenzmangel lediglich „dabeistehend“ zu beobachten anstatt effektiv mitzuarbeiten.[[100]](#footnote-100) Für das vorliegende Forschungsdesiderat wäre eine Anstellung in einer Firma wenig zielführend gewesen, da sie erstens einer zeitlichen Begrenzung unterlag und weil 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.[[101]](#footnote-101) 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 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.

Ich war somit gezwungen, die Kernmethode der Anthropologie zu verwerfen und meine Daten, wie oben 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.[[102]](#footnote-102) 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 Anführung- und Schlusszeichen gesetzt. Nach Uwe Flick wird das verschriftlichte Interview zu einer neuen Realität, welche jedoch „technischen und textuellen Strukturierungen und Begrenzungen“[[103]](#footnote-103) unterliegt. Dies gilt es, bei der Analyse und der Interpretationen der Daten zu reflektieren. Die Namen der Interviewparner:innen wurden durch Aliasnamen ersetzt, was die Anonymität bewahrt. 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.

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 mit Hilfe des digitalen Analysetools F4-Analyse. In einem zweiten Schritt wurde das Material ein zweites Mal bearbeitet und die hervorgehobenen Stellen nach thematischen Kodes geordnet, sowie die Randnotizen erweitert. Die Kodes 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.[[104]](#footnote-104) Die Kodes lassen sich grob in drei Gruppen einteilen: persönliche Meinungen und Aussagen über die Vereinbarkeit meiner Interviewpartner:innen, Arbeitskultur und vergenommene 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 bediene ich mich der Narrationsanalyse, sowie der Diskursanalyse. Die Erzählforschung hat in der Kulturwissenschaft lange Tradition. Insbesondere Textsorten wie Märchen, Sagen, Legenden aber auch Witze, Sprichwörter und Rätsel wurden anfänglich auf ihren Ursprung, Verbreitung und Variationen von Motiven hin untersucht.[[105]](#footnote-105) Diese Art der Analyse solcher Schriften und mündlichen Erzählungen mangelte es jedoch an gedanklichen Überlegungen zur kommunikativen Leistung dieser Textsorten, denn das Erzählen kann auch als performativer Akt verstanden werden.[[106]](#footnote-106) 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.“[[107]](#footnote-107)

Der amerikanische Anthropologe und Folklorist Richard Bauman vertrat ebenfalls die Meinung, dass das Sprechen ein performativer Akt sei und führte weiter aus, dass es die Aufgabe des Ethnographen sei, die komplexen Zusammenhänge zu identifizieren und analysieren, um die vollumfängliche Performanz zu erfassen.[[108]](#footnote-108) Die Aufgabe einer engagierten Kulturforschung sei es „das unsichtbar Gemachte, die Selbstverständlichkeiten und Ordnungen, die eingelagerten Leerstellen, Grenzziehungen und Hierarchisierungen sichtbar zu machen“[[109]](#footnote-109). Die Narrationsanalyse kann hierbei die durch Sprache hervorgebrachte 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 Kontingenzbearbeitung“[[110]](#footnote-110) haben. Die Erfahrung wird narrativ geregelt und folglich eine sinnhafte Angelegenheit.[[111]](#footnote-111) In meinem Fall bedeutet 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 eine „psychologische Präfiguration“ aufgefasst werden muss.[[112]](#footnote-112) So konnte beispielsweise beobachtet werden, dass die Mehrheit der Männer sich als Hauptverdiener der Familie identifizierten und so die gesellschaftlichen Umstände, die eine grössere Involviertheit in der privaten Sphäre verhinderten, relativiert wurden. Umgekehrt identifizierten sich die Frauen als die Hauptbezugsperson für das Kind und bedienten sich gängigen Narrativen zur Legitimierung. Es muss hierbei reflektiert werden, dass die Gesprächspartner:innen sich selbst beschreiben und die Erzählung folglich stets konstruiert ist.

Gemäss der Soziologin Ivonne Küsters 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“.[[113]](#footnote-113) Mit der Auswahl meiner Interviewpartner:innen sind diese Berührungspunkte gewährleistet.[[114]](#footnote-114) Bei der Feinanalyse des Materials stütze ich mich auf Silke Meyers Vorgehen. So soll erhoben werden

„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 wozu es in dieser Situation in dieser Weise dargestellt wird (Folgeerwartungen, kommunikative und interaktive Funktionen)“[[115]](#footnote-115).

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“.[[116]](#footnote-116) Bei der Narrationsanalyse muss jedoch stets mitreflektiert werden, dass Akteur:innen die Art und Weise, wie sie Geschichten erzählen situativ anpassen.[[117]](#footnote-117) So ist das Über-Sich-Erzählen von einer „Offenheit und Unabgeschlossenheit“ geprägt und „Kohärenz und Kontinuität müssen immer wieder von neuem erkämpft werden“.[[118]](#footnote-118) Für meine Forschung bedeutet dies, dass mitreflektiert werden muss, dass meine Gesprächspartner:innen mit einer jungen, weiblichen Studentin mit einem offensichtlichen Interesse an Vereinbarkeitsthemen sprachen, was die Aussagen und sprachlichen Mittel beeinflussen könnte.

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.[[119]](#footnote-119) Sie wäre nicht erfahrbar und Sachverhalte könnten nicht in Beziehung zueinander gesetzt werden: „Die Worte hätten keine Bedeutung“[[120]](#footnote-120). Ich werde mich insofern mittels Diskursanalyse mit dem Material beschäftigen, dass es mich interessiert, wie der Diskurs die Menschen und ihr Denken prägt und wie sie wiederum so den Diskurs prägen. Ich stütze mich hierbei auf den Diskursbegriff von Foucault:

„Ein Diskurs im Sinne Foucaults prägt die Wahrnehmungswelten von Menschen und Kulturen zu bestimmten Zeiten an bestimmten 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“[[121]](#footnote-121).

Demnach ist nicht nur der Sprechakt an sich als Diskurs zu verstehen (was mit einer narrativen Analyse abgedeckt werden könnte), sondern auch gelebte Lebensentwürfe, die Art der Anstellung in Firmen etc. prägen das diskursive Feld. Denn eine Redeweise, die gesellschaftlich verfestigt ist, bestimmt das Handeln von Menschen.[[122]](#footnote-122) Zusätzlich zur narrativen Analyse ermöglicht die Diskursanalyse somit das Verständnis von Zusammenhängen über die Sprache hinaus. Nach Foucault ist der Diskurs die Suche nach bestimmten Aussage-mustern.[[123]](#footnote-123) Der Diskurs stellt das her, „worüber er spricht, schreibt, debattiert […] diskursiviert“[[124]](#footnote-124). 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 ein-geengt wird, etwa Verleugnungsstrategien, Relativierungsstrategien, Enttabuisierungsstrategien etc.“[[125]](#footnote-125)

Wichtig ist hierbei jedoch zu reflektieren (wie das auch Meuser erkannt hat), dass Diskurse „eine eigene Dimension gesellschaftlicher Wirklichkeit“[[126]](#footnote-126) bilden und sie 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‘“[[127]](#footnote-127).

Diskurse sind hierbei überindividuell.[[128]](#footnote-128) 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.[[129]](#footnote-129) Diskurse müssen dabei stets auch als historische Prozesse verstanden werden, weshalb bei der Ermittlung des Wissens einer Gesellschaft stets die Entstehungsgeschichte miteinbezogen werden muss.[[130]](#footnote-130) Für meine Arbeit bedeutet dies, dass ich einerseits der kulturelle Kontext und die Historie der Thematik berücksichtigen muss, sowie die Biografie meiner Interviewpartner:innen. Beispielsweise wurde nach dem Lebensmodell der Herkunftsfamilie gefragt oder die Zugehörigkeit zu einer Generation hat sich als relevant erwiesen.

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 historischen Situiertheit von sozialen Werten, Normen und Sinnerfahrungen, die sich im Denken, Handeln, Wahrnehmen und Fühlen der Menschen manifestieren“[[131]](#footnote-131). Die Distanzierung durch die diskursanalytische Forschung mache Eggmann zufolge relationale Strukturen nachvollziehbar und lenke „den Blick auf verallgemeinerbare Ordnungen sozialen Lebens“[[132]](#footnote-132). In dem Sinne sollen 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 werden.

# 3 Männliche Teilzeitarbeit und Vaterschaftsurlaub im diskursiven Feld

Zu Beginn der Analyse und Diskussion des Datenmaterials soll aufgezeigt werden, wie meine Interviewpartner:innen zur Teilzeitarbeit und dem Vaterschaftsurlaub stehen und ob sie diese Modelle selbst leben. 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:

Fabian[[133]](#footnote-133) 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 tiefste Arbeitspensum. Nebenbei nimmt er noch sporadisch Freelance-Projekte an. Seine Ehefrau arbeitet ebenfalls 60 Prozent.[[134]](#footnote-134) 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.[[135]](#footnote-135) 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 wenn sie noch jung ist.[[136]](#footnote-136) Die Beschäftigung als Werbetexter erlaubt es Fabian, dass er flexibel arbeiten kann: „also ich kann mit ihr [seiner Tochter] sogar in die Badi gehen und nebenbei arbeiten“[[137]](#footnote-137). Am Home-Office schätzt er, dass er in den Pausen Hausarbeiten erledigen kann, welche dann abends nicht mehr erledigt werden müssen.[[138]](#footnote-138) Vaterschaftsurlaub hätte er keinen nehmen müssen, da er zum Zeitpunkt der Geburt seiner Tochter Vollzeit selbstständig war und sich die Arbeit selbst einteilen konnte.[[139]](#footnote-139) Dieses hohe Mass an Flexibilität macht Fabians Situation aussergewöhnlich, denn in anderen Branchen ist die Arbeit unter Umständen viel mehr an einen gefestigten 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 2-jährige 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 sie „kennenlernen“[[140]](#footnote-140) 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.[[141]](#footnote-141) Der Vaterschaftsurlaub wurde Rafael von seinem damaligen Arbeitgeber (einer Schweizer Hochschule), wo er sein Doktoratsstudium absolvierte, ohne Widerstand gewährt.[[142]](#footnote-142) Er hat zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bekommen und hat selbst noch zwei Wochen aus dem eigenen Ferienkontingent angehängt.[[143]](#footnote-143)

Andreas und Rachel leben in einer etwas ländlicher gelegenen Stadt in der Deutschschweiz. Ich habe zwei Interviews mit ihnen durchgeführt. Das erste 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 Vaterschaftsurlaub: „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 herhaben. Vielleicht kann ich dann noch eine vierte Woche nehmen“[[144]](#footnote-144). 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, dass er effektiv drei Wochen Vaterschaftsurlaub genommen hat. 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.[[145]](#footnote-145) Die Problematik sei auch, dass es 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“[[146]](#footnote-146). 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 daran zu erinnern, dass die Geburt und die damit verbundene Absenz unmittelbar bevorsteht: „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 kommen können“.[[147]](#footnote-147) Schlussendlich sei man somit auch von dem „Timing“ der Geburt abhängig. Einen 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: „also 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“[[148]](#footnote-148). Viele aus ihrem Freundeskreis hätten einen ‚Papitag‘ und Andreas möchte ebenfalls einen Tag haben, an dem er eine Beziehung zu seinem Kind aufbauen kann.[[149]](#footnote-149) Einen Tag werde Rachels Mutter das Kind betreuen, einen 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 welches 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 Michael zusätzlich noch eine Weiterbildung, was seinen Arbeitsaufwand pro Woche überdies erhöhte. Rückblickend hätte er gerne Teilzeit gearbeitet, doch der Lohn sei ausschlaggebend dafür gewesen, weshalb Michael nicht reduzieren konnte.[[150]](#footnote-150) Die Familie lebt das klassische Main-Breadwinner Modell: Michael bringt „die Kohle nachhause“[[151]](#footnote-151) und seine Frau Karin hat die Verantwortung für die Kinderbetreuung und haushälterischen Aufgaben übernommen. Michael betont, dass Karin „immer den wichtigeren Teil gemacht“[[152]](#footnote-152) hat. Familie hat für 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 hätte ausserdem keine Kontrolle darüber, was für „Ideologien“ dem Kind in der externen Kinderbetreuung mitgegeben werden.[[153]](#footnote-153) Überdies hätte Karin gleich viel verdient, wie sie für die Krippe bezahlt hätten, weshalb sie den Entschluss fassten, dass Karin Vollzeit zur Hausfrau wurde.[[154]](#footnote-154) Michael durfte lediglich zwei Tage Vaterschaftsurlaub nehmen und hätte sich danach dafür bedanken müssen.[[155]](#footnote-155) Bei Michael und Karins Interview war sehr auffällig, dass sie kritische Ansichten über die aufgeworfene Thematik vertraten und sich schon im Vorfeld dazu Gedanken machten. 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.[[156]](#footnote-156)

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. Markus Theunert ist einer der bekanntesten Vertreter der Schweizer Männerpolitik und war der erste staatliche Männerbeauftragte im deutschen Sprachraum. Das zweite Expertinneninterview führte ich mit Helena Trachsel, die seit 2011 die 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. Mit dem Geschäftsführer der Schweizer Kader Organisation (SKO) Jürg Eggenberger führte ich ein drittes Experteninterview. Die SKO setzt sich für die Interessen der Führungskräfte und für alle, die beruflich weiterkommen wollen ein. Gleichstellung und Vielfalt ist einer der Themenbereiche, auf welcher sich die SKO fokussiert: „Wir setzen uns dafür ein, dass sich das ändert – auch im Interesse der Männer – für eine nachhaltige und vielfältige Schweiz“[[157]](#footnote-157).

Die drei gewählten LinkedIn-Beiträge von Tim Keller beschäftigen sich alle mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Beitrag, der anfangs Jahr veröffentlicht wurde, „outet“ sich Keller als „24-jähriger Unternehmer, für den Karriere nicht wichtiger ist als Familie“.[[158]](#footnote-158) Er plädiert für einen Veränderungsprozess in der Wirtschaft und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit der Thematik, dass zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu wenig Zeit sei. Die ungleich verteilten Wochen zwischen den Elternteilen zementiere „veraltete Rollenbilder“.[[159]](#footnote-159) Der dritte Beitrag beschäftigt sich mit der Diskriminierung von Männern in Teilzeitstellen.[[160]](#footnote-160)

## 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 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 aktuellen Studien wie beispielsweise jener von Baumgarten: „Ein im heutigen Sinn ‚guter Vater‘ ist einer, der Zeit mit seinen Kindern verbringt“[[161]](#footnote-161). Diese Väter haben ein Bedürfnis nach einer „emotionalen Vater-Kind-Beziehung“[[162]](#footnote-162). Somit grenzen sie sich von dem traditionellen Bild des ‚abwesenden Vaters‘ ab.[[163]](#footnote-163) Andreas fragt sich: „Vielleicht haben wir dann eine viel stärkere Beziehung zu unseren Kindern als die Generation vor uns?“[[164]](#footnote-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]](#footnote-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]](#footnote-166). Denn gemäss 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]](#footnote-167)

Trotzdem ist bei jungen Vätern das Bedürfnis nach mindestens einem eigenen Betreuungstag gross. So sagt Andreas beispielsweise: „ich habe MEINEN Tag, wo ich wirklich eine Funktion habe (.) ICH glaube das ist mega positiv für die Beziehung zum Kind“[[168]](#footnote-168). Die Betonung liegt auf dem Possessivpronomen ‚mein‘, bei welcher er sich von der Zeit abgrenzt, wo das Kind Zeit mit der Mutter oder anderen Betreuungspersonen verbringt. In der Schweiz hat sich hierbei der Begriff ‚Papitag‘ etabliert, um diesen der Vater-Kind-Beziehung gewidmeten Tag zu beschreiben. 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]](#footnote-169).[[170]](#footnote-170) An dem Tag wird dann folglich auch der Fokus auf die Vater-Kind-Beziehung gesetzt. „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)“[[171]](#footnote-171). 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 haushälterischen 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.

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“.[[172]](#footnote-172) 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*“[[173]](#footnote-173). 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 KMU's in denen ich mich bewegt habe, war keiner bereit, hatte keiner Verständnis, dass ich nur Teilzeit arbeite“[[174]](#footnote-174)

Die Problematik sei Michael zufolge erstens aufgrund des finanziellen Aspekts und zweitens wegen des fehlenden Verständnisses seitens des Arbeitgebers entstanden.[[175]](#footnote-175) 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 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“[[176]](#footnote-176). Dies stelle auch allenfalls für Fabian in Zukunft ein Problem dar: „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“[[177]](#footnote-177). Er führt dann weiter aus, dass es schwieriger sei ein Team im Home-Office oder in Teilzeit zu führen, was darauf hinauslaufen würde, dass jüngere Mitarbeiter:innen ihn überholen würden, weil er sein Teilzeitpensum nicht erhöhen möchte. [[178]](#footnote-178) Wenn es um das Vorantreiben der Karriere und die Übernahme von Verantwortung geht, dann sei dies nicht vereinbar mit Teilzeitstellenprozenten. 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“[[179]](#footnote-179). ‚Halbe Karrieren‘ gäbe es nicht. Es werde erwartet, dass die Arbeitszeit kontinuierlich ausgedehnt werde und auch die Intensität der Arbeit zunehme.[[180]](#footnote-180) Dieses Narrativ lässt sich auch in meinen Interviews finden.[[181]](#footnote-181)

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! […]“[[182]](#footnote-182)

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“[[183]](#footnote-183). 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“[[184]](#footnote-184) 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 oben beschrieben, kann eine Abwendung vom ‚abwesenden Vater‘ erkannt werden, der eher dem ‚Familienwunsch‘-Vater zugordnet 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.[[185]](#footnote-185) 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“[[186]](#footnote-186).

## 3.2 Der Diskurs über die Länge des Vaterschaftsurlaubs: „Aber was nützen vierzehn 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 [[187]](#footnote-187). Bis anhin hätte dies verweigert können. Im Sinne der Schweizer Soziologin Sarah Schilliger hätte eine solche Gesetzgebung jedoch eine entpolitisierende Wirkung auf die Vereinbarkeitsdebatte.[[188]](#footnote-188) Mit der „Einführung von Marktmechanismen und der Adaptierung von Management- und Effizienzprinzipien in der alltäglichen Lebensführung“[[189]](#footnote-189) 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“[[190]](#footnote-190). Die Verantwortung wird auf die individuelle Ebene verlegt. Der Arbeitsmarkt wird nicht in die Verantwortung gezogen. Trotz Gegenwehr wurde die Vaterschaftsurlaub-Initiative angenommen. Mittlerweile steht 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 gehen von der oben bereits genannten Pflege der Vater-Kind-Beziehung bis hin zur gemeinsamen Bewältigung der anfänglichen „Flut von Informationen“[[191]](#footnote-191) 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).“[[192]](#footnote-192)

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.“[[193]](#footnote-193)

Karin beschreibt, dass sie körperlich nicht in der Lage gewesen wäre, 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“[[194]](#footnote-194) kann, da Mutter und Kind „miteinander beschäftigt“[[195]](#footnote-195) 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 vierzehn 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.“[[196]](#footnote-196)

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

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.“[[197]](#footnote-197)

Ein wiederholtes Mal verweist Michael darauf, dass der Mann in der Anfangsphase nur wenig zur Betreuung des Neugeborenen beitragen könne. Dies werde ebenfalls von Mit-arbeiter:innen als Argument angeführt, um die Relevanz des Vaterschaftsurlaubs zu relativieren. Tradierte 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“[[198]](#footnote-198), 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 Geschlechterfragen Markus Theunert erwähnt, dass er diese subtilen Kommentare bereits beobachtet habe.[[199]](#footnote-199) Welche Konsequenzen dies nach sich ziehen kann, zeigt auch die deutsche Soziologin Annette von Alemann. Obwohl die Firma die 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.[[200]](#footnote-200) Oder in den Worten von Markus Theunert, wie er dies bereits beobachtet habe: „‘Du kannst schon Vaterschaftsurlaub haben, aber du musst dir halt bewusst sein, dass das auch ein Signal ist, das du aussendest‘“[[201]](#footnote-201).

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“[[202]](#footnote-202). 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“ ‚stecken‘.[[203]](#footnote-203)

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 sie 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 Yaël und ich diese Freiheit, die andere nicht haben.  
Dabei wäre die Lösung so einfach:  
Elternzeit!  
#genz #elternzeit #unternehmertum #cappuccinodad“[[204]](#footnote-204)

Die ungleich verteilten Wochen zwischen den beiden Elternteilen zementieren Tim Keller zufolge „veraltete Rollenbilder“. Die klassische Sphärentrennung 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.“[[205]](#footnote-205) Eine Elternzeit würde der SKO zufolge mehr Flexibilität ermöglichen, weil man sich die Wochen selbst einteilen kann.[[206]](#footnote-206)

Auch Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kanton Zürichs plädiert für Elternzeit statt einen Vaterschaftsurlaub und kritisiert den Begriff ‚Vaterschaftsurlaub‘ an sich:

„[…] also ich würde mir wünschen, dass die Elternzeit eingeführt werden würde und nicht als Urlaub, sondern als Zeit. Also wirklich, dieser Paradigmenwechsel, dass man zwar zuhause 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“[[207]](#footnote-207).

Die Benennung der elterlichen Absenz nach der Geburt des Kindes als ‚Urlaub‘ trage zur geringen Akzeptanz in Unternehmen bei.[[208]](#footnote-208) 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 Thematik auf: Während es Müttern gesetzlich verboten ist, in den ersten acht Wochen nach der Geburt zu arbeiten[[209]](#footnote-209) 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 zuhause und du bringst die Kohle nach Hause“

Die oben 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. Teil-weise verwiesen meine Interviewpartner:innen selbst darauf, dass sie dies als Selbstverständlichkeit erkannt haben und hinterfragen. Ausgewählte Sequenzen sollen in diesem Kapitel aufgezeigt werden und, wo dies nicht bereits von meinen Interviewpartner:innen gemacht wurde, kritisch hinterfragt werden.

Die klassische Sphärentrennung wird bereits im Kinder- und Jugendalter sozialisiert.[[210]](#footnote-210) 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‘“[[211]](#footnote-211). 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 gewichtet“ sei als soziale Berufe: „was mir ganz grundsätzlich auffällt [ist], dass ‚an Dingen arbeiten‘ höher gewichtet ist als ‚an oder mit Menschen arbeiten‘“[[212]](#footnote-212). Dies wirke sich insbesondere auf den Lohn aus, weshalb die Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich sich für die geschlechteratypische Berufs- und Studienwahl einsetzt.[[213]](#footnote-213)

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“[[214]](#footnote-214). 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“[[215]](#footnote-215). 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 zuhause. Du kontrollierst die Kohle und bringst sie nach Hause. Und es muss alles zuhause funktio-nieren, damit ich [der Arbeitgeber] dich [den Arbeitnehmer] für acht bis zehn Stunden völlig zu meiner Verfügung habe.

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'.“[[216]](#footnote-216)

Der Verzicht der Frau auf Erwerbsarbeit wird auch von dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin des Mannes als selbstverständlich erachtet. Die Kinderbetreuung kann so gewährleistet werden. Der Mann kann im Sinne des ‚ideal workers‘[[217]](#footnote-217) sich 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 zuhause 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‘.“[[218]](#footnote-218)

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:

„irgendwie 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. 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.“[[219]](#footnote-219)

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.[[220]](#footnote-220) 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.[[221]](#footnote-221) Hier kann eine Retraditionalisierung erkannt werden. Hiermit ist die „inkohärente Kombination von egalitären Werten mit traditionell geschlechtsspezifischer Praxis“ [[222]](#footnote-222) gemeint. Eine leichte Zugänglichkeit zu ausserfamilialer 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.[[223]](#footnote-223) 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, wieder früher 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. 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“[[224]](#footnote-224). 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“[[225]](#footnote-225). Dies wirke sich jedoch auf die Arbeitsmarktattraktivität der Firmen aus.[[226]](#footnote-226)

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!'.“[[227]](#footnote-227) Hier verweist Andreas darauf, dass er sich erst mit der bevorstehenden Geburt seines ersten Kindes damit auseinandergesetzt hat, dass er auch 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. [[228]](#footnote-228) Erst wenn direkt mit der Frage konfrontiert, 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 zuhause als mein Mann'. Es ist vielleicht wie noch nicht so weit, dass der Mann sich diese Gedanken macht oder umgekehrt, dass sie, die Frau, den Gedanken macht, durchgehend 100 Prozent zu arbeiten (lacht). Das ist wie etwas (.) der Gedanken ist wie vielleicht noch nicht in der Gesellschaft angekommen“[[229]](#footnote-229).

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“[[230]](#footnote-230). 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 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“[[231]](#footnote-231). Wie dies bereits der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel zeigen konnte, sei es abhängig davon, ob die Männer in Berührung kommen mit solchen Thematiken.[[232]](#footnote-232) 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“[[233]](#footnote-233).

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, wie 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.“[[234]](#footnote-234) Die Frage nach der veränderten Art der Arbeit taucht somit nicht nur in ‚Männerberufen‘ auf.[[235]](#footnote-235) 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.[[236]](#footnote-236)

Dies erklärt auch die Schwierigkeiten, die ich hatte, um einen Vater, der 60 Prozent oder weniger in einem KMU arbeitet, um mindestens zwei Tage oder mehr mit Kinderbetreuung zu verbringen, für ein Interview zu finden. 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 Coworkingspace, dessen Fokus auf einer hohen Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt und wo ich um die Weiterleitung meines Aufrufes bat, war ich erfolgreich. Doch lediglich eine Person, die meinen Kriterien entsprach, meldete sich bei mir. Bereits der Umstand, wie schwierig es war, jemanden zu finden, der ein solch scheinbar atypisches Pensum hat, zeigt, wie das klassische Modell immer noch festgefahren ist. Die möglichen 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 vorwärts kommen 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“[[237]](#footnote-237).

Wie diesem Interviewausschnitt zu entnehmen ist, sei es schwieriger, den Anschluss bei der Arbeit zu finden, je tiefer die Stellenprozente liegen. Ausserdem müsse man auf interessante Arbeit verzichten.[[238]](#footnote-238) 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“[[239]](#footnote-239). Mit dem reduzierten Pensum zahlt man tatsächlich weniger in die AHV ein, was sich auf die Höhe der Rente auswirkt. 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“[[240]](#footnote-240). Männer werden vielfach nicht in die Verantwortung gezogen, ihren Teil, also die Hälfte der unbezahlten Arbeit zu leisten.

Doch wie bereits oben von Baumgarten, Luterbach & Maihofer beschrieben, wird das Engagement auch seitens der Mütter von den Vätern nicht eingefordert. Diese Problematik wurde bereits von Simone de Beauvoir aufgeworfen, als sie provokant schrieb, dass es ein „bequemer Weg“ sei, sich von einem Mann „materiell beschützen“ zu lassen und so „die Angst und Spannung einer selbstverantwortlichen Existenz“ vermeidet.[[241]](#footnote-241) 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: „das wird von der Frau wie für verständlich wahrgenommen, dass bei ihm das Leben normal weitergeht“[[242]](#footnote-242). 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 im Falle des Mannes ein Privileg das eigene Pensum nicht reduzieren zu müssen oder im Falle der 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 Nicht-Erfüllung dieser Normen. Dies wird beispielsweise im folgenden Kommentar zu einer 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 Schweiz und in allen Berufsgruppen. Dann haben wir auch nichts dagegen bis 70 zu arbeiten. :) (sic!)“[[243]](#footnote-243)

Die Nicht-Einhaltung 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.[[244]](#footnote-244) Frauen, die den Schlüssel ihren Kindern 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.[[245]](#footnote-245)

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 der SKO: „also 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“[[246]](#footnote-246). Auch Markus Theunert betont, dass es wichtig sei, dass Paare bereits vor der konkreten Familienplanung gemeinsam über die Aufteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Arbeit sprechen.[[247]](#footnote-247) 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.“[[248]](#footnote-248) 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“[[249]](#footnote-249) 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 (.) erfahreneren Männern wie älteren Brüdern oder Freunden, die diese Erfahrung bereits gemacht haben.“[[250]](#footnote-250)

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.[[251]](#footnote-251) In solchen Dialogen ist eigentlich klar, dass das egalitäre Arrangement nicht umgesetzt werden soll, doch dient das Gespräch als Absicherung für die Frau, dass sie „als Ebenbürtige in Entscheidungen involviert“[[252]](#footnote-252) ist.

Auch Helena Trachsel erklärt, dass es am Anfang für junge Paare einfacher sei, „wenn die Person, die das Kind bekommen hat, zuhause bleibt und im Verlauf vom ersten Jahr verfestigt sich die Rolle so fest, dass sie nicht mehr veränderbar ist“[[253]](#footnote-253). 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, wie viel er zuhause 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 dabeihaben, wenn man wirklich an die Familiengründung denkt.“[[254]](#footnote-254)

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.

# 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 betrieb-lichen 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. Hierbei zugrunde liegend sind tradierte Vorstellungen zu Geschlechterrollen. So sind beispielsweise Charaktereigenschaften wie Rationalität und Objektivität männlich konnotiert.[[255]](#footnote-255)

Wie sich in den Gesprächen mit Vätern, die in KMUs tätig sind, zeigt, findet die familiale 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 abzugleichen. […] 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?’‘.“[[256]](#footnote-256)

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.[[257]](#footnote-257) 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“[[258]](#footnote-258). 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 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“[[259]](#footnote-259).

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 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.[[260]](#footnote-260) Erfolge im Sport könnten Connell zufolge bereits in der Schule als Männlichkeitsbeweise dienen und einen hegemonialen Status sichern.[[261]](#footnote-261) Interessant an Connells Ausführungen ist hierbei, dass Connell die Wirtschaft als jenen 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“[[262]](#footnote-262). Dabei stellen u.a. Risikofreudigkeit und Verantwortlichkeit Charaktereigenschaften eines erfolgreichen, hegemonialen Geschäftsmannes dar.[[263]](#footnote-263) Hierzu stehen somit beispielsweise Skills wie Einfühlungsvermögen, Empathie oder Nachsicht, welche in der Privatwirtschaft als eher ‚weiblich‘ konnotierte Eigenschaften betrachtet werden, im Gegensatz.[[264]](#footnote-264) Fürsorgerische Eigenschaften wie Emotionalität und Intimität stehen somit tendenziell im Widerspruch zu hegemonialen Männlichkeitsentwürfen.[[265]](#footnote-265) Obwohl Connells Kategorie der Unterordnung insbesondere das Machtgefälle zwischen heterosexuellen und homosexuellen Männern betrachtet, könnten auch heterosexuelle Männer untergeordnet sein, wenn ihre Performanz mit Weiblichkeit gleichgesetzt wird.[[266]](#footnote-266) 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[[267]](#footnote-267) und der Mann mit ‚Marathon rennen‘ auf dem Lebenslauf wird, wie dies im Interviewausschnitt formuliert wird, wahrscheinlich höhere Chancen auf den Job haben.[[268]](#footnote-268) 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 oder 70 Prozent vor Ort und verpasse vielleicht etwas. Das werde nicht als so ehrgeizig angeschaut und als nicht bereit für den nächsten Schritt‘“.[[269]](#footnote-269)

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. Diese zeigt, dass bei teilzeitarbeitenden Männern ein signifikanter Lohnabschlag zu beobachten ist.[[270]](#footnote-270) 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 zuhause 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“[[271]](#footnote-271).

Hier stellt sich die Frage: Ist die Teilzeitstrafe nach Connell auf das Nicht-Erfüllen des hegemonialen Rollenbildes und den Überlegungen zu den in der Privatwirtschaft unpopulären ‚weiblich‘ konnotierten Skills zurückzuführen?

In diesem Zusammenhang ist die Theorie von der Philosophin und eine der bekanntesten Feministinnen der USA Nancy Fraser zur Anerkennung und Umverteilung interessant. Nach Fraser wird Umverteilung mit sozioökonomischen Ungerechtigkeiten in Verbindung gebracht, während die Anerkennung kulturell produzierte Ungerechtigkeiten in den Blick nimmt.[[272]](#footnote-272) Letztere sind mit „gesellschaftlich dominanten Repräsentations-, Interpretations- und Kommunikationsmustern verwurzelt“[[273]](#footnote-273). Oben genannte Lohnbenachteiligung von teilzeitarbeitenden Männern ist Fraser zufolge demnach als eine Art Mangel sozialer Anerkennung zu lesen. Ihre 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“[[274]](#footnote-274)

Folglich: Auch Männer können 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.[[275]](#footnote-275) Wiederum ist die strikte Trennung von Umverteilung und Anerkennung zu hinterfragen. Die Höhe des Lohns ist demnach ein Mass für Wertzuschreibung und es stellt sich somit die Frage: Ist beispielsweise eine ökonomische Benachteiligung nicht zwangsläufige eine Form mangelnder Anerkennung? Für das Beispiel der Teilzeitarbeit für Männer würde dies bedeuten: durch ökonomische Umstrukturierungen (wie sie nach Fraser im Falle der Umverteilung angewendet werden soll) 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, dass es eine Kommunikationslücke in Bezug zu Männern, die ihre Familie vor die Karriere stellen, gäbe, 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 Papa-dasein. 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.“[[276]](#footnote-276)

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“[[277]](#footnote-277). 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 wird ein männlicher Mitarbeiter mit Bedürfnis nach mehr Zeit mit der Familie mit einer mangelnden Leistungsorientierung in Verbindung gebracht. Hierbei wird eine weitere Thematik relevant, die ebenfalls in meinen Interviews 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 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.“[[278]](#footnote-278)

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-“[[279]](#footnote-279)

Obwohl keine Arbeit mehr dringend 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.“[[280]](#footnote-280)

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.

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

Michael: Ja und ist ja nichts Wichtiges.“[[281]](#footnote-281)

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.“[[282]](#footnote-282) 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.[[283]](#footnote-283) Michaels Frau Karin fügt an, dass 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 Mathe Note 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 von Seiten der Schule respektiert.“[[284]](#footnote-284)

Es bestehe ein Druck, ständig auf dem neuesten Stand zu sein, da man sonst Nachteile davonträgt.[[285]](#footnote-285) Die Grenzen zwischen Schule und Freizeit verwischen und es wird ein hohes Mass an Flexibilität erfordert. Auch die deutsche Geografin mit Arbeitsschwerpunkt Geografien der Arbeit Anne von Streit 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“[[286]](#footnote-286). 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 Sennett, dass die Biografie junger Amerikaner:innen sich verkompliziert, je erfolgreicher sie werden.[[287]](#footnote-287) Die Menschen würden ruhelos werden und vermissten einen festen Halt in ihrem Leben. Private und berufliche Beziehungen zeichnen sich folglich durch Schwankungen und schwache Bindungen aus.[[288]](#footnote-288) Frühere Generationen wurden von Kriegen, Hungersnöten und anderen Katastrophen überrascht und mussten sich anpassen.[[289]](#footnote-289) Mit einer vitalen Wirtschaft hat sich jedoch die Ungewissheit auf alltägliche Praktiken ausgeweitet.[[290]](#footnote-290) Arbeit ist „in den wohlfahrtsstaatlich geprägten Gesellschaften einem zunehmenden Flexibilisierungs- und Prekarisierungsdruck ausgesetzt“[[291]](#footnote-291).

Um dieser Prekarisierung entgegenzuwirken plädiert Helena Trachsel von der Fachstelle für Gleichstellung Kanton Zürich für eine Implementierung der Vertrauensarbeitszeit. Im Sinne: „Nächste Woche um fünf Uhr möchte ich das Projekt auf dem Tisch haben. Wie dass du es machst und wann ist mir egal“[[292]](#footnote-292). Weiter erklärt sie:

„Ich glaube wirklich nur an Vertrauen und an Leistungsauftrag, dort, wo es möglich ist. Bei den Positionen, wo man davon ausgehen 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“[[293]](#footnote-293)

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

„[…] man 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“[[294]](#footnote-294)

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, sondern die Tendenzen zielen 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 Verharrens 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 staht und fallt mit em 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 staht und fallt mitm Chef“[[295]](#footnote-295). Fabian erklärte, dass das 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“[[296]](#footnote-296). Fabian spricht ausserdem an, dass dies branchenabhängig sein kein. Die Werbung stehe dafür, dass sie innovativ ist und die neuesten Trends aufnehme.[[297]](#footnote-297) Sie müsse „geradezu dort mitmachen“[[298]](#footnote-298).[[299]](#footnote-299) Es sei nicht nur von der individuellen Einstellung der vorgesetzten Person abhängig, sondern auch von der „Philosophie“ des gesamten Unternehmens. [[300]](#footnote-300) 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 ihren Interviews betonten ihre Gesprächspartner, dass man ‚Glück‘ haben müsse, dass ihr Beruf oder der oder die Vorgesetzte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulasse.[[301]](#footnote-301) 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“ zu müssen[[302]](#footnote-302). Wie dies bereits oben in Kapitel 3.2 beschrieben wurde, wirkt sich dies entpolitisierend auf den Vereinbarkeitsdiskurs aus, indem stärker für Selbstmanagement plädiert werde.[[303]](#footnote-303)

Auch Jürg Eggenberger von der SKO erklärt, dass das Verständnis für familienfreundliche Modelle in KMUs stark von dem bzw.. der Besitzer:in abhängig sei. Das „Mindset“ der Person sei ausschlaggebend für die Implementierung solcher Angebote, was eine „Glücks-sache“ [[304]](#footnote-304) sei. Hiermit bedient er sich desselben Narrativs wie die Gesprächspartnerinnen von Baumgarten und weiteren. Eggenberger beobachtet jedoch Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMUs.[[305]](#footnote-305) In KMUs hätten die Vorgesetzten mehr Spielraum als in Grossunternehmen. Es gäbe weniger Vorgaben zu befolgen, wie beispielsweise Diversity-Strategien, 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. Gemäss der Leiterin der Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich geschehen Veränderungen der Arbeitskultur nicht ‚bottom up‘, sondern Personen in höheren Positionen hätten 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“[[306]](#footnote-306). Sie verwendet hierfür ein sehr ähnliches Erzählmuster wie Andreas: „es steht und fällt immer mit einer sensibilisierten Persönlichkeit in Top-Entscheidungspositionen, dann gibt es Initiativen oder nicht.“[[307]](#footnote-307)

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 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, dass man nicht erwarten darf, dass man ein Brötchen kaufen kann und das Geld dafür behalten darf. 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. Es soll verdeutlichen, dass man nicht alle Vorteile gleichzeitig haben kann. Diese Unvereinbarkeit von zwei Vorteilen lässt sich in Deutschland beispielsweise mit dem Ausdruck ‚Man kann nicht auf zwei Hochzeiten tanzen‘ formulieren.

Bevor auf die drei Verzichtsnarrative, die im Zusammenhang mit der Fragestellung stehen, eingegangen werden soll, möchte ich kurz auf den Kontext von Verzichtsnarrativen eingehen. Eine bekannte Form des Verzichts, die schon seit Jahrhunderten geübt wird, ist beispielsweise das Konzept der Askese im Rahmen des christlichen Glaubens. Dieses steht insbesondere im Zusammenhang mit dem Fasten und der damit verbundenen Vorbereitung auf die Begegnung mit Gott. Aber auch in zeitgenössisch aktuellen Thematiken 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’s (UNEP) geschaffen.[[308]](#footnote-308) Im Fokus stehen dabei Narrative, die einen bewussteren individuellen Verbrauch von 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 wohlfahrtstaatlichen Formen der Kontrolle“ plädiert.[[309]](#footnote-309) Soziale Ungleichheit könne im neoliberalen Sinn nicht durch Interventionen getilgt werden, sondern müsse geduldet werden, „da der Wettbewerbsmechanismus seine regulierende Funktion nur in einem freien Spiel von schwankenden Preisen und flexiblen Löhnen entfalten kann“[[310]](#footnote-310). So sind zeitgenössisch divergente Diskurströmungen 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 und 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 zwei 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 er für die Implementierung der Elternzeit plädierte:

„Als selbsternannter Unternehmer solltest du dir doch sicherlich bewusst sein, dass viele KMU’s - vorallem 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 –“[[311]](#footnote-311)

Dieser Kommentar ist äusserst bevormundend formuliert und verdeutlicht eine von Seiten 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 und 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!“[[312]](#footnote-312)

In diesem Kommentar wird auf die Bedeutung des Selbstmanagement verwiesen. 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 oben in Kapitel 3.2 beschriebenen Argumentation des FDP-Politikers Andrea Caroni, bei der er sich gegen einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub aussprach[[313]](#footnote-313) und Schilligers Erkenntnisse zur entpolitisierenden Wirkung dieses Plädoyers für Selbstmanagement. [[314]](#footnote-314)

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.[[315]](#footnote-315) Die Aussage „in einem Land, an dem uns NICHTS fehlt“[[316]](#footnote-316) stellt die Schweiz automatisch in Kontrast zu anderen Ländern und vergleicht die Frage nach Vereinbarkeit mit gesellschaftlichen Problematiken 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?‘ etc. Diese Diskussionsstrategie lenkt den Fokus auf eine andere (möglicherweise unverwandte) Problematik und spricht die Dringlichkeit und Relevanz des ursprünglichen Diskussionsthemas 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 Vaterschaftsurlaubs resp. männlicher Teilzeitarbeit vorhanden sein. Die Userin widerspricht sich somit selbst.

Im nachfolgenden Kommentar wird dann ein weiteres Paradox ersichtlich, welches auf die obengenannten hohen Ansprüche von Schweizer Bürger:innen Bezug nimmt: „[…] wir müssen allgemein wieder lernen bescheidener, rücksichts- und verständnisvoller zu leben. Den ‚s'füfi, s'Weggli und s'usegäld‘ gibs (sic!) es nirgends.“[[317]](#footnote-317) Hierbei liegt das Paradox 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 werde 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, dass bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit Abstriche gemacht werden müssen.[[318]](#footnote-318) 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“[[319]](#footnote-319) erwartet wird.[[320]](#footnote-320) Somit greift dieses Verzichtsnarrativ auch auf individueller Ebene: Eine finanzielle Absicherung insbesondere durch eine Position in der Geschäftsleitung lässt sich nicht mir 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.

## 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, wo 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.“[[321]](#footnote-321)

Um mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen zu können, müsse an anderen Stellen am Arbeitsplatz Verzicht geübt werden. Laut Andreas zeichnet sich die Problematik dahingehend ab, dass die Arbeit, die zuvor in 100 Prozent erledigt wurde, nun in einem geringeren Pensum abarbeitet werden muss. 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.[[322]](#footnote-322) Zweitens erklärt Andreas, dass bei der Abgabe der Arbeit an eine andere Person, insbesondere die interessante Arbeit wegfalle. Dies wirke sich auf den Interessantheitsgrad der Stelle allgemein aus. Auch Rafael äussert sich zu dieser Problematik: „weil es oftmals so ist, dass es mit 60 Prozent oder weniger […] schwieriger ist, interessante Arbeit zu finden“[[323]](#footnote-323). 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 am anderen Ort 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 geprägt[[324]](#footnote-324) und bezeichnet die nach dem ersten Weltkrieg an industrieller Massenwarenproduktion orientierte Wirtschaftsform.[[325]](#footnote-325) Im Gegensatz zu den starren Arbeitsabläufen und Standardisierungen des Fordismus weist sich der Postfordismus durch einen Fokus auf qualitative statt quantitativer Produktionsformen aus. Im Unterschied zum Fordismus setzten Firmen wie Toyota in den siebziger Jahren auf Selbstverwaltung und Selbstorganisation des Produktionsablaufes, sowie auf Kooperation, Kommunikation und Selbstreflexion.[[326]](#footnote-326) Dies bedeute wiederum eine Zunahme der Unvorhersehbarkeit des Erwerbsverlaufs aufgrund permanenter Innovation.[[327]](#footnote-327) Mit dem Postfordismus vermischen und entgrenzen sich „Arbeit und Freizeit, Arbeit und Nicht-Arbeit […] inhaltlich, zeitlich, räumlich und funktional“[[328]](#footnote-328).[[329]](#footnote-329) 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.[[330]](#footnote-330) Die Erwartungen des/der Arbeiternehmer: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, in der allein das Produkt im Fokus steht, gemeint. Anstatt Menschen als Werkzeuge zur Erfüllung der Aufgaben und Erreichung des Ziels zu betrachten, dient der Mensch im Sinne des New Works 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”[[331]](#footnote-331). In Bezug zu dieser Forschungsfrage bedeutet dies, dass (insbesondere auch von jüngeren Generationen)[[332]](#footnote-332) 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 ‚Spass‘ an der beruflichen Tätigkeit und die Selbstidentifikation mit dem Beruf an Wichtigkeit gewinnt. Der Entscheid, ob bei der Familie oder am 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 ermögliche, dass auch in Teilzeit ein spannender Arbeitsinhalt und die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme gewährleistet werden kann:

„[…] also 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'. […] das 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 das 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.“[[333]](#footnote-333)

Eggenberger beschreibt einen gesellschaftlichen Wandel, der sich vollzogen hat. „Die Jungen“ würden ihre Arbeitgeber nach anderen Kriterien auswählen als die Generationen davor.[[334]](#footnote-334) Es kann beobachtet werden, dass die Einbussen am Arbeitsplatz sowie bei der Familienarbeit ganz umgangen werden sollen. Denn: „Gutes Leben bedeutet, Unangenehmes abzuwehren und Angenehmes zu gewinnen“[[335]](#footnote-335).

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 in Frage kommt.“[[336]](#footnote-336)

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

## 5.3 Verzicht auf klare Rollenaufteilung: „Was wir machen, ist ein permanen- tes Jonglieren“

Hier soll eine Problematik besprochen werden, die zwar nicht direkt mit der Privatwirtschaft verbunden ist, sondern mit der innenfamiliären Aufgabenteilung, jedoch für die Fragestellung 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 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.“[[337]](#footnote-337)

Eine „klare“ Rollenaufteilung würde Rachel zufolge den Alltag als Familie vereinfachen. Dabei ist es spannend, dass auch 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.[[338]](#footnote-338) 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“.[[339]](#footnote-339) Im heutigen postfordistischem 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.“[[340]](#footnote-340) In diesen Arbeits- und Lebensverhältnissen gehe es „vielmehr um immer wieder neu auszuradierende Balancen von unterschiedlichen Tätigkeits- und Lebensformen an unterschiedlichen Orten der Gesellschaft“[[341]](#footnote-341) 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 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?!“[[342]](#footnote-342).

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 vulnerabler in unvorhersehbaren Situationen. 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“[[343]](#footnote-343). 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.“[[344]](#footnote-344) Mit einer egalitären Aufgabenteilung tauchen folglich neue Herausforderungen auf. Eine der grössten Herausforderungen sei hierbei die fehlenden Infrastrukturen.[[345]](#footnote-345) Dies bezieht sich nicht nur auf Betreuungsangebote, sondern auch beispielsweise Öffnungszeiten von Behörden und Arztpraxen sind stets darauf ausgelegt, dass ein Elternteil tagsüber verfügbar ist. Gemäss Fabian sei insbesondere das kurzfristige Ausfallen externer Betreuungspersonen 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 musst. Die Oma anrufen. Kann auch nicht. Hmm ist blöd. ‚Können wir tauschen?‘ Du bist sofort im Schlammassel“[[346]](#footnote-346). Spontane Planänderungen bringen das präzise durchorganisierte Konstrukt, das familiärer Alltag heisst, ins Wanken.

Auch die Ferien stellen ein Betreuungsproblem dar, das zu Beginn der Familienplanung für die Eltern gar nicht so offensichtlich zu sein scheint. Nicht-alltägliche 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 von beiden Lehrer ist (lachend) und die Kinder Schulferien haben. Wie macht man das überhaupt?“[[347]](#footnote-347). Ausser man ist in einem Beruf tätig, in dem man ähnlich viele Ferienwochen zur Verfügung hat, wie die Kinder Schulferien haben (wie beispielsweise bei Anstellungen im Bildungssystem), dann stellen Schulferien 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 der Kinderbetreuung involviert sein könnten.[[348]](#footnote-348) Doch aufgrund der Distanz sei dies nicht möglich. [[349]](#footnote-349)

Auch hier wird somit wieder ein Verzichtsnarrativ sichtbar. Um eine egalitäre Aufgabenteilung zu leben und den Vater in der Kindererziehung mehr 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 je angeglichener die Stellenprozente beider Elternteile sind, desto mehr muss mit kurzfristigen Absenzen gerechnet werden und eine höhere Flexibilität und mehr Verständnis wird 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 zwei Narrativen ein persönlicher Verzicht zugunsten einer grösseren männlichen Involviertheit in der Familienarbeit: Einerseits der Wille für den 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 des Begriffs ‚die Jungen‘ angesprochen werden. Nebst ‚die Jungen‘ wurden auch Begriffe wie ‚Millenials‘ und ‚Generation Z‘ verwendet, um ganze Alterskategorien zu beschreiben. Diese Begriffe entsprechen einer 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‘: „Generation X (ab 1965 Geborene), Generation Y (ab 1980 Geborene) und endet inzwischen bei Generation Z (ab 1995 Geborene)“.[[350]](#footnote-350) Diese Zeiträume werden „anhand gemeinsam erlebten, stark prägenden, ähnliche Denk- und Verhaltensmuster beeinflussenden, historischen Entwicklungen oder Ereignissen“[[351]](#footnote-351) definiert. Hierbei ist jedoch wichtig anzumerken, „dass diese Bezeichnungen soziologisch nicht ganz korrekt sind, sondern häufig in populärwissenschaftlicher Vereinfachungsmanier“ [[352]](#footnote-352) verwendet werden. Ausserdem ist es teilweise schwierig, die Generationen angemessen voneinander abzugrenzen, weshalb auch in der 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 Y und Generation Z. Eine solche Generalisierung ist wissenschaftlich gesehen somit eher problematisch, da individuelle Lebenswelten und Wertvorstellungen unter einem Deckmantel einer einzigen Generationenbezeichnung subsumiert werden. Da dieses Erzählmuster in meinem Datenmaterial jedoch stark wiederkehrend ist, 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.).[[353]](#footnote-353)

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 aus dem Zeitraum 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.[[354]](#footnote-354) Auch der Werbetexter Fabian hat dies beobachtet:

„Also ich hab das Gefühl, dass mit jedem Jahr (.) also mit allen neuen Stu-dienabsolventen 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“[[355]](#footnote-355)

Fabian verwendet hier den oben in Kapitel 5.2 bereits beschriebenen Begriff des ‚New Works‘, um zu bezeichnen, welche Erwartungen heutige Arbeitsmarkteinsteiger:innen an den/die Arbeitgeber:in haben. Wie dies bereits oben im Kapitel 5.2 diskutiert wurde, ist hier ein höheres Mass an Individualismus zu beobachten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt hierbei ein wichtiger 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 aufs 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“[[356]](#footnote-356). 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 der SKO 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“[[357]](#footnote-357)

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. Unsere Leute wandern alle dahin ab'. Dann musst du dir heute als Unternehmen wirklich gut überlegen, wie du aufgestellt bist“[[358]](#footnote-358).

Die Unternehmen geraten unter Druck, dem gesetzten Standard zu entsprechen, weil sie ansonsten „die guten Leute nicht mehr kriegen“. Die Frage stellt sich: Sind Veränderungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf dementsprechend nur extrinsisch motiviert?

Helena Trachsel ist der Meinung, dass es legitim sei, dass diese Angebote insbesondere als „Employer-Branding“ implementiert werden. In meinen Interviews wird jedoch teilweise ersichtlich, dass meine Interviewpartner:innen befürchten, dass vereinbarkeitsorientierte Angebote zwar zwecks Firmenmarketing vordergründig angeboten werden, doch dann nicht effektiv umgesetzt werden: So sagt Karin: „es 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 ausschaut, aber wehe du nimmst es' und das ist verlogen“[[359]](#footnote-359). Ganz im Sinne der Redewendung ‚Mehr Schein als Sein‘ ist Karin der Meinung, dass das Werben mit solchen Angeboten missbraucht werde.[[360]](#footnote-360) Das Bewusstsein für die Dringlichkeit der Thematik sei teilweise noch nicht ganz da: „Vereinbarkeit ist immer noch ein 'Nice to Offer' aber 'No Need'.“[[361]](#footnote-361)

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.[[362]](#footnote-362) Das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen 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.

# 6 Und was, wenn es mit dem grösseren familiären Engage- ment 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“[[363]](#footnote-363). Dabei liegen „Wunsch und Verwehrung […] dicht nebeneinander“[[364]](#footnote-364). Böhnisch zufolge hätte Bedürftigkeit immer etwas mit Tabuisierung von Konflikten zu tun.[[365]](#footnote-365) 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“[[366]](#footnote-366). In einer „Sowohl-als-auch-Gesellschaft“, wo Väter vermehrt in der Familienarbeit involviert sein wollen, jedoch in der Erwerbsarbeit stärker gefordert sind, würde Bedürftigkeit zunehmen.[[367]](#footnote-367) 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.[[368]](#footnote-368) Das Leitbild des ‚starken Vaters’ wird reproduziert, doch dieser sei „im Kern oft ein bedürftiger Vater“[[369]](#footnote-369). Sie 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“[[370]](#footnote-370) bedrohen würden. Auf den Männern lastet der Druck, nachhaltig finanziell für die Familie zu sorgen. Der CFO Michael erklärt, dass die „Anspannung […] Kohle heimzubringen zu müssen [und] die Arbeit NICHT verlieren zu dürfen“[[371]](#footnote-371) ihn dabei hinderte, mehr Zeit mit seinen Kindern zu verbringen. Wie dies auch Böhnisch beschreibt, erlebte Michael seine Kinder als ‚Eventvater‘:

„[…] weil 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“[[372]](#footnote-372).

Aber auch die Zeit, die er zuhause verbrachte, sei getrübt gewesen von Gedanken an seine Arbeit, die ihn auch nach Feierabend beschäftigten. Rückblickend sagt Michael: „[…] ich 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“[[373]](#footnote-373). Metaphorisch gesprochen, gelang es Michael nicht, seine beruflichen Verpflichtungen hinter sich zu lassen, sondern 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 Michael ein Paradox hervor. Ich möchte an dieser Stelle gerne an Michaels Aussage aus Kapitel 4.1 erinnern, in der er erzählt, dass Väter im betrieblichen Setting mit ziemlich viel Hohn und Spott konfrontiert werden würden, wenn sie ihr Pensum für die Kinderbetreuung reduzieren würden.[[374]](#footnote-374) Im Anschluss fügt er noch an: „Obwohl das Heftigste: Eigentlich wünschen, würden es sich ja die meisten“[[375]](#footnote-375). In dieser Widersprüchlichkeit suggeriert Michael, dass zwar väterliche Teilzeitarbeit sanktioniert werde, doch dieselben Personen würden ebenfalls die gleiche Bedürftigkeit hegen. Auch auf LinkedIn findet sich das Bedürftigkeits-Narrativ. Unterhalb des Beitrags 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, dass 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“[[376]](#footnote-376). In diesem Kommentar verweist die Userin darauf hin, dass eine Eröffnung des Diskurses vielen Männern erst vor Augen führe, was sie verpassen würden.

Die Bedürftigkeit von ‚abwesenden‘ Väter wird auch im zu Beginn dieser Arbeit zitierten Lied *Cat’s in the Cradle* ersichtlich. Die gleiche Reue zu der sich Michael äusserte, widerspiegelt sich in den Zeilen des Liedes. Chapin singt: „there 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 nachhause und er hat uns sechs Wochen nicht gesehen und wir haben in der Zeit einen Riesensprung gemacht ohne ihn und er war nicht da“[[377]](#footnote-377). Dies sei der Grund, weshalb Fabian sich dafür entschieden hat, Teilzeit zu arbeiten auch wenn er dafür Einbussen hat: „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“[[378]](#footnote-378). Um die Bedürftigkeit aufzuheben muss anderswo Verzicht geübt werden; das Verzichtsnarrativ kommt wiederum zum Vorschein.

Wiederum ist auch im Zusammenhang mit der Bedürftigkeit nach der 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.[[379]](#footnote-379) Mutterschaft 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.[[380]](#footnote-380) 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”[[381]](#footnote-381). Obwohl dies in der Forschung noch nicht vertieft behandelt wurde (vielleicht aus dem Grund, dass die Sphärentrennung immer noch stark 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 wird und mit den oben von Rich beschriebenen Schwierigkeiten konfrontiert ist. 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 ein Ausnahmezustand, der durch Überkompensation für die ‘verlorene’ Zeit geprägt ist, dar, 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“[[382]](#footnote-382).

Als Abschluss des Kapitels möchte ich auf ein Zitat verweisen, welches die Wichtigkeit der Thematisierung der männlichen Bedürftigkeit hervorhebt: „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“[[383]](#footnote-383). 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. Mit den Erkenntnissen aus dem Exkurs zur Arbeitsmarktattraktivität kann auch gefolgert werden, dass eine Sensibilität für väterliche Bedürftigkeit und eine stärkere Implementierung von vereinbarkeitsorientierten Angeboten die Arbeitsmarktattraktivität des Unternehmens steigert.

# Exkurs: Geringverdiener:innen

In dieser Masterarbeit wurden hauptsächlich Personen interviewt, die einen Lebensstandard leben, bei welchem sie 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 beiden Eltern wahrscheinlich eher schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren. Michael führt seine Überlegungen wie folgt aus:

„[…] wenn 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 zuhause 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.“[[384]](#footnote-384)

Helena Trachsel thematisiert diese Problematik 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“[[385]](#footnote-385). So spielt nicht nur der Lohn eine Rolle, ob beispielsweise 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 sehr 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 arbeiten“[[386]](#footnote-386). Wie dies auch Michael hervorgehoben hat, reiche der Lohn nicht für eine Anstellung in Teilzeit. Sie haben nicht die Freiheiten, jene oben im Kapitel 5.2 beschriebene Individualität auszuleben. Hier tritt das Konzept der Working Poor in Vorschein. 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 entlöhnt wurden).[[387]](#footnote-387) 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).[[388]](#footnote-388) Nachdem die Armutsquote seit 2006 bis 2013 sank steigt sie jedoch seit 2014 wieder stetig an und nähert sich dem Wert von 2006.[[389]](#footnote-389) In 2019 waren 4,2 Prozent aller Erwerbstätigen von Armut betroffen (d.h. rund 155'000 Personen).[[390]](#footnote-390) 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 zuhause oder jemand pflegt die kranken Elternteile“[[391]](#footnote-391). Die Verantwortung liege bei der gesamten Gesellschaft und insbesondere bei jenen Personen, die direkt oder indirekt von der Arbeit dieser weniger privilegierten Personengruppe profitieren.

Diese Problematik 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 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.[[392]](#footnote-392) 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 meine Auswahl von interviewten Personen ebenfalls nicht repräsentativ für Personen, die in Helena Trachsels Worten „an der Front“ arbeiten. Meine männlichen Interviewpartner arbeiten durchwegs in Berufen, wo sie nicht zwangsläufig an bestimmte Tageszeiten oder einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden sind. Dies würde eine interessante Fragestellung für weiterführende Forschungsarbeiten darstellen.

# 7 Fazit

In dieser Masterarbeit 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 dieser Forschung 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 Modells des ‚abwesenden‘ Vaters, wie dies im 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 der Kinderbetreuung involviert sein, doch können sie sich von der Rolle des Hauptverdieners nicht loslösen. 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 Pensumreduktion weder auf die zu tätigende 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 kann. 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 von dem Bild der Arbeitnehmer:innen sowie von der Arbeitskultur abhängig ist, die durch das Kader geprägte 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 Vaterschafts*urlaub* dazu verleite zu glauben, dass in dieser Zeit der Vater sich lediglich zuhause 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 kann beobachtet werden, dass hier die Reduktion 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, zielstrebigen 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 gemanaget 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 ihren individuellen Wertvorstellungen und Rollenbildern, 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 auch beispielsweise betont, dass eine flexible Elternzeit, die zwischen den Eltern aufgeteilt werden könnte, statt dem jetzig rechtlich festgesetzten zwei-wöchigem Vaterschaftsurlaub 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 inner-familiäres 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 treten 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 den Elternteilen, wo es „klar“ war, wer für welche Aufgaben verantwortlich sei, seien egalitär lebende Paare damit konfrontiert, dass sie stärker „jonglieren“ müssen und einem grösseren Stresslevel ausgesetzt sind.

Ziel dieser Masterarbeit 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 vorschlagen. 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 von vereinbarkeitsorientierten Massnahmen und der individuellen Einstellung des Arbeitsgebers 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“[[393]](#footnote-393) und dass weniger in klassischen Kernfamilien gedacht werden soll, verweisen auf ein Selbstmanagement des Individuums oder als Gemeinschaft. Vielfach ist zwischen den drei Ebenen in dem Datenmaterial eine Verantwortungsabschiebung zu beobachten. Damit Vereinbarkeit funktionieren kann sind jedoch alle drei Ebenen gefordert. Der Appell geht dabei vielfach aber 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 Migra-tionsbiografien aus Nachbarsländern. Die Homogenität der Auswahl der Gesprächspartner:innen sollte kritisch reflektier werden. Gemäss Donna Haraways Begriff des situierten Wissens sollen individuelle Perspektiven nicht universalisiert werden, sondern anerkannt werden, dass jedes Wissen von Macht- und Kulturrelationen strukturiert ist.[[394]](#footnote-394) 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 in den Fokus gestellt werden, beispielsweise entlang einer intersektionalen Mehrebenenanalyse.[[395]](#footnote-395) Denn wie im Exkurs zu den Geringverdiener:innen gezeigt werden konnte, können sich weniger privilegierende Lebensumstände auf die Zugänglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken. Aus meinem Datenmaterial geht wiederum auch hervor, dass Personen, die in Kaderpositionen tätig sind, als Ausnahmefälle betrachtet werden und es für sie scheinbar ebenfalls schwieriger 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 im 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 innehält und wie sich dies in Vermeidungs- resp. Legitimationsstrategien äussert. So könnten auch vertieftere Aussagen zur Romantisierung von Vaterschaft gemacht werden.

Weiterführende Gedanken könnten jedoch auch zu einem Lösungsansatz getätigt werden, der in meinen Interviews des Öfteren angesprochen wurde, jedoch nicht stark im Zusammenhang mit der Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit stand. Einige meiner Gesprächspartner:innen äusserten, dass ein gemeinschaftlicheres Denken eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf begünstigen würde. So beispielsweise auch Rachel:

„[…] eigentlich 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 Bünden 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 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.“[[396]](#footnote-396)

Dieses Argument erinnert ansatzweise an das erste Verzichtsnarrativ, da es ebenfalls gesamtgesellschaftlich denkt. Die Grenzen der Kernfamilie sollen aufgebrochen werden, um darüber hinaus einander helfen zu können. Entlang der Idee einer ‚Caring Community‘[[397]](#footnote-397) soll durch eine Verantwortungsteilung unterschiedlicher öffentlicher und privater Dienstleister (zum Beispiel Nachbar:innen, Grosseltern, lokale Vereine, die beispielsweise Mittagstische organisieren etc.) die Betreuungsarbeit geteilt 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 Werktage anknüpfen. Die 4-Tage-Woche als Möglichkeit für eine grössere Involviertheit der Familie wurde mehrmals genannt. Vielfach wurde hierbei direkt formuliert, dass es sich zwar in der Schweiz um eine Utopie handelt, dass 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“[[398]](#footnote-398)

Aber auch das Home-Office wurde öfters 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 Erkenntnissen bedeutet dies auch eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit und eine Überordnung der Erwerbsarbeit.[[399]](#footnote-399)

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 der Betreuung der Kinder involviert sein möchten und der Nachwuchs nicht nur zur Erfüllung einer Normalbiografie dienen sollen. Anstatt wie beim Lied *Cat’s in the Cradle*, bei 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 allgemein gesellschaftlich Väter vermehrt als ebenbürtige Betreuungsarbeitsleistende betrachtet werden und sich von ihrer Rolle als Hauptverdiener und damit zusammenhängende tradierte Geschlechterleitbilder lösen können. Folglich muss auch ein Umdenken in der Arbeitskultur stattfinden, damit vereinbarkeitsfördernde Modelle auch vermehrt für Väter zugänglich gemacht werden, ohne sanktioniert zu werden. 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.

# 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, Vol. 11, 94–118.

Baumgarten, Diana, Matthias Luterbach, Andrea Maihofer u.a.: Wie beeinflussen Vorstellun  
 gen 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) Vater werden und (nicht) Vater sein 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.

Becker-Schmidt, Regina: Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brü  
 ckenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker und Beate Korten  
 diek (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 Drobnič 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.

Bittlingmayer, Uwe H.: Askese in der Erlebnisgesellschaft? Eine kultursoziologische Unter  
 suchung 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 Ju  
 venta, 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 Krais (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 Leh  
 mann (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. Veröf  
 fentlicht 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 (Ab  
 gerufen: 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 (Abgeru  
 fen: 17.08.2021).

Bundesamt für Statistik (2021c): Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familien  
 situation. 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 Ar  
 beitsmarkt 2010-2018 Erwerbsbeteiligung in der Schweiz weiterhin gestiegen. Veröf  
 fentlicht 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-  
 entbehrungen/armut.html (Abgerufen: 17.09.2021).

Butler, Judith: Performative Akte und Geschlechterkonstitution. Phänomenologie und femi  
 nistische 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, Angie Lockwood, 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. Cat’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: Tieflöhne und Working Poor in der Schweiz. Ausmass und   
 Risikogruppen auf der Basis der Lohnstrukturerhebung 2006 und der Schweizeri  
 schen 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 Ham  
 burg: 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: Zeit  
 schrift für Volkkunde. Beiträge der Kulturforschung. 117/1 (2021), 5–24.

Donath, Orna: Regretting motherhood: A Sociopolitical Analysis. In: Signs. Journal of Wom  
 en in Culture and Society, 40/2 (2015), 343-367.

Eggmann, Sabine: Diskursanalyse. Möglichkeiten für eine volkskundlich-ethnologische Kul  
 turwissenschaft. In: Sabine Hess, Johannes Moser und Maria Schwertl (Hrsg.): Euro  
 päisch-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: In  
 dustrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 18   
 (2011), 11-38.

Flick, Uwe: Qualitative Forschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Ta  
 schenbuch Verlag, 2019 (1995).

Fraser, Nancy: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Aner  
 kennung 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: Urerfahrung Frühfehlgeburt. 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 Mühling 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 kulturwissen  
 schaftlicher 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   
 Göttsch 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. August 2021).

Jäger, Siegfried: Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kriti-  
 schen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Reiner Keller, Andreas Hirseland, 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 wis  
 senssoziologische 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.

Küsters, 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 Sozialwissen-  
 schaften, 2016. ISBN 978-3-907835-87-

Liebig, Brigitte und Martina Peitz: Organisationaler Wandel durch neue Väter? Eine neo-  
 institutionalistische 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 Definiti  
 onskampfs 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. Männlichkeitskonstrukti  
 onen 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   
 Merkens, 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: Rosaldo, Michelle Z., 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.

Prietl, 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 Geschlechtervorstel-  
 lungen und ihre Probleme. In: Bettina Dausien, Christine Thon und Katharina Wa  
 genbach (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: Wider-  
 spruch, 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 Göttsch 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).

Schönenberger, 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/geschaeft?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, Vol. 17, No. 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: Sprin  
 ger 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 Fundie  
 rung eines pragmatistischen Forschungsstils. Wiesbaden: Spinger 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 Ge  
 schlechterforschung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017, 415–438.

Von Streit, Anne: Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-  
 zeitliche Organisationsstrategie von Wissensarbeitern. Bielefeld: Transcript Verlag,   
 2011.

Weaver-Hightower, Marcus: The „Boy Turn” in Research on Gender and Education. In:   
 Review of educational research, 73/4 (2003), 471–498.

Wedgwood, Nikki und Robert W. Connell: Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkei  
 ten im internationalen Forschungskontext. In: Handbuch Frauen- und Geschlechter  
 forschung 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, Maike: Angewandte Ethnologie und Unternehmen. Die praxisorientierte ethno  
 logische 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

(…) längere Pause

(lacht) parasprachliche, nicht-verbale Äußerungen

### 8.2.2 Verwendete Codes

Abc: Teilzeitarbeit

Abc: Vaterschaftsurlaub/Elternzeit

Abc: Geschlechterrollen

Abc: Bedürftigkeit

Abc: Hausarbeit

Abc: Kinderbetreuung

Abc: Einkommen/Lohn

Abc: Verzicht

Abc: Vertrauensarbeitszeit

Abc: Arbeitskultur (z.B. auch Arbeitsmarktattraktivität, Gleichstellungs-Marketing, Wohlergehen der Mitarbeiter:innen, Zeit > Leistung etc.)

Abc: Jonglieren (Zeit, Aufgaben bei egalitärer Rollenverteilung)

Abc: ‘Die Jungen’ (Generationen)

Abc: Flexibilität

Abc: Home-Office

Abc: Willkür

Abc: Gemeinschaft (Familie, Nachbarschaft)

Abc: 4-Tage-Woche

Abc: Interessante Arbeit/vorwärts kommen in der Karriere

Abc: Divers (interessant, aber nicht in die Kategorien oben einordbar)

### 8.2.3 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 dieser Masterarbeit 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 Interviewparter:innen, ohne die diese Arbeit nicht hätte entstehen können. Dieser Dank gilt sowohl die in dieser Arbeit anonym auftauchenden Personen, die mir ihre persönlichen Erfahrungen in Bezug zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anvertrauten, sowie andererseits die Expert:innen Helena Trachsel (Fachstelle Gleichstellung Kanton Zürich), Jürg Eggenberger (Schweizer Kader Organisation) und Markus Theunert (männer.ch). Mein Dank gilt ihrer Informationsbereitschaft und ihren interessanten Beiträgen 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 Frühlingssemester 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 in dieser Form vorliegt.

Ausserdem möchte ich Patrick Stark, Magali Talos und Milena Nigg für das Korrekturlesen meiner Masterarbeit danken.

1. In meiner Bachelorarbeit befasste ich mich mit der Fragestellung, was für Mutterbilder und Vorstellungen respektive Erwartungen ans Muttersein mit der Erfahrung eines spontanen Aborts einhergehen. [↑](#footnote-ref-1)
2. Vgl. Frigo-Charles 2019. [↑](#footnote-ref-2)
3. Vgl. Textor 2001. [↑](#footnote-ref-3)
4. Da das Risiko für eine Fehlgeburt mit zunehmendem Alter zunimmt, würde eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Fehlgeburtenrate senken, da Familienplanung sowie das Vorantreiben der Karriere parallel ablaufen könnte (Frigo-Charles 2019). [↑](#footnote-ref-4)
5. Wichtig ist hier zu erwähnen, dass unter Care-Arbeit im Allgemeinen nicht nur Kinderbetreuung gemeint ist, sondern auch die Betreuung von beispielsweise betagten oder kranken Elternteilen, sowie Geschwister. Wie dies Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kanton Zürichs 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 werden zur Kenntnis genommen, doch fokussiert sich diese Arbeit auf unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung und damit zusammenhängende Aufgaben, sowie Hausarbeit. [↑](#footnote-ref-5)
6. Der öffentliche Dienst charakterisiert sich durch flexible Arbeitsmodelle und einer starken 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, 32f) biete. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vgl. Strauss & Corbin 1997. [↑](#footnote-ref-7)
8. Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 13. [↑](#footnote-ref-8)
9. Vgl. Beauvoir 2020 [1949]. [↑](#footnote-ref-9)
10. Hauser & Wunder 1992, 17. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vgl. Scott 1986. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vgl. Butler 2002. [↑](#footnote-ref-12)
13. Beauvoir 2020 [1949], 334. [↑](#footnote-ref-13)
14. Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 34. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vgl. Weaver-Hightower 2003, 472. [↑](#footnote-ref-15)
16. Vgl. Kimmel 2011, 6. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ebd., 7 (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-17)
18. Simmel zitiert nach Kimmel 2011, 9 (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-18)
19. 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 ‚männlichen‘ 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). [↑](#footnote-ref-19)
20. Vgl. Meuser 2005, 92. [↑](#footnote-ref-20)
21. Vgl. Parsons & Bales 1955, 13f. [↑](#footnote-ref-21)
22. Meuser & Scholz 2012, 34. [↑](#footnote-ref-22)
23. Vgl. Meuser 2012, 65. [↑](#footnote-ref-23)
24. Vgl. Scott und Tilly 1975, 39. [↑](#footnote-ref-24)
25. Vgl. ebd., 38. [↑](#footnote-ref-25)
26. Vgl. ebd., 39. [↑](#footnote-ref-26)
27. Vgl. ebd., 40. [↑](#footnote-ref-27)
28. Meuser 2012, 66. [↑](#footnote-ref-28)
29. Vgl. Lévi-Strauss 1969. [↑](#footnote-ref-29)
30. Vgl. Beauvoir zitiert nach Ortner 1974, 77. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ortner 1974, 77 (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-31)
32. Ortner 1974, 84. [↑](#footnote-ref-32)
33. 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 besage 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 die unbezahlte Arbeit nicht auf die entsprechende Anerkennung treffe, erschwere sich die „gleichberechtigte Integration in das Beschäftigungssystem“ (ebd.). [↑](#footnote-ref-33)
34. Bourdieu 1997, 187. [↑](#footnote-ref-34)
35. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-35)
36. Vgl. Lamb, Pleck & Levine 1985. [↑](#footnote-ref-36)
37. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021a: Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020 (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-37)
38. Vgl. Bundesamt für Statistik 2019a: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-38)
39. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021b: Teilzeitarbeit (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-39)
40. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021c: Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-40)
41. Vgl. Liebig und Peitz 2017, 153. [↑](#footnote-ref-41)
42. Vgl. Bundesamt für Statistik 2020: Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-42)
43. Liebig und Peitz 2017, 153. [↑](#footnote-ref-43)
44. Vgl. Williams 2000, 5. [↑](#footnote-ref-44)
45. Vgl. Williams, Blair-Loy, & Berdahl 2013, 212f. [↑](#footnote-ref-45)
46. Bourdieu 1997, 203. [↑](#footnote-ref-46)
47. Vgl. Meuser 2005, 92. [↑](#footnote-ref-47)
48. Wedgwood & Connell 2008, 116. [↑](#footnote-ref-48)
49. Vgl. Connell 2015 [1995]. [↑](#footnote-ref-49)
50. Connell 2015 [1995], 130 [↑](#footnote-ref-50)
51. Hegemoniale Männlichkeit ist ausserdem von anderen gesellschaftlichen Differenzierungs- und Hierarchisierungskategorien wie ‚Rasse‘, ‚Klasse‘ und ‚sexuelle Orientierung‘ abhängig (vgl. Connell 2015 [1995]). [↑](#footnote-ref-51)
52. Connell 2015 [1995], 131. [↑](#footnote-ref-52)
53. Vgl. Bourdieu 2005 [1998]. [↑](#footnote-ref-53)
54. Vgl. Kastein 2019, 11. [↑](#footnote-ref-54)
55. Ebd., 154. [↑](#footnote-ref-55)
56. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-56)
57. Vgl. ebd., 160 & 162. [↑](#footnote-ref-57)
58. Vgl. ebd., 163. [↑](#footnote-ref-58)
59. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-59)
60. Vgl. Connell 2015 [1995], 314. [↑](#footnote-ref-60)
61. Kastein 2019, 213. [↑](#footnote-ref-61)
62. Vgl. Wehner, Baumgarten und Maihofer 2014, 8. [↑](#footnote-ref-62)
63. Vgl. Meuser 2012, 64. [↑](#footnote-ref-63)
64. Vgl. Meuser 2005, 92. [↑](#footnote-ref-64)
65. Vgl. Meuser 2012, 75. [↑](#footnote-ref-65)
66. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-66)
67. Vgl. Böhnisch 2018, 199. [↑](#footnote-ref-67)
68. Böhnisch 2018, 25. [↑](#footnote-ref-68)
69. Vgl. Böhnisch 2018, 131. [↑](#footnote-ref-69)
70. Siehe hierzu Kapitel 6. [↑](#footnote-ref-70)
71. Vgl. Böhnisch 2018, 132. [↑](#footnote-ref-71)
72. Die Forschungsgruppe setzt sich insbesondere aus den Schweizer Geschlechterforscherinnen Andrea Maihofer, Diana Baumgarten, Nina Wehner zusammen. [↑](#footnote-ref-72)
73. Vgl. Baumgarten, Wehner, Maihofer, Schwiter 2017 sowie Baumgarten, Hupka-Brunner, Luterbach, Maihofer, Schwiter, & Wehner 2017. [↑](#footnote-ref-73)
74. Baumgarten 2012, 37. [↑](#footnote-ref-74)
75. Ebd. 40. [↑](#footnote-ref-75)
76. Vgl. Schilliger 2009. [↑](#footnote-ref-76)
77. Bundesamt für Statistik 2021d (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-77)
78. Vgl. Böhnisch 2013, 182f. [↑](#footnote-ref-78)
79. Schmidt-Lauber 2001, 168. [↑](#footnote-ref-79)
80. Vgl. ebd., 174. [↑](#footnote-ref-80)
81. Flick 2019, 249. [↑](#footnote-ref-81)
82. Ebd., 248. [↑](#footnote-ref-82)
83. Siehe beigelegtes digitales Speichermedium für Leitfäden. [↑](#footnote-ref-83)
84. Vgl. Schmidt-Lauber 2001, 176. [↑](#footnote-ref-84)
85. Flick 2019, 197. [↑](#footnote-ref-85)
86. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-86)
87. Ebd. [↑](#footnote-ref-87)
88. Schmidt-Lauber 2005, 149. [↑](#footnote-ref-88)
89. Gemäss dem deutschen Erzählforscher Rolf Wilhelm Brednich sind Inhalte aus dem Internet insbesondere aufgrund ihres interaktiven Charakters für die Erzählforschung von zentraler Bedeutung (vgl. Brednich 2001, 63). Interessant seien hierbei besonders Formate, in denen Meinungen und Einschätzungen zum Erzählten ausgetauscht werden können (vgl. ebd.). Es muss jedoch reflektiert werden, dass im Gegensatz zu mündlichen Erzählungen, die Schriftlichkeit eine Überprüfbarkeit der Aussagen ermöglicht und folglich unter Umständen einen höheren Grad an Planbarkeit des Kommunikationsprozesses haben (vgl. Hengartner 2001, 202). [↑](#footnote-ref-89)
90. Hauser-Schäublin 2003, 35. [↑](#footnote-ref-90)
91. Malinowski 1939, 940. [↑](#footnote-ref-91)
92. Flick 2019, 281. [↑](#footnote-ref-92)
93. Für Untersuchungen mit ähnlichem Forschungsdesign vergleiche hierzu beispielsweise die ethnographische 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). [↑](#footnote-ref-93)
94. Vgl. Hauser-Schäublin 2003, 40. [↑](#footnote-ref-94)
95. Vgl. ebd., 46. [↑](#footnote-ref-95)
96. Vgl. ebd., 36. [↑](#footnote-ref-96)
97. 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 Weltbilder und soziale Utopien aufdecken (vgl. Dippel 2021). [↑](#footnote-ref-97)
98. Gusterson 1997, 114. [↑](#footnote-ref-98)
99. Vgl. ebd., 115. [↑](#footnote-ref-99)
100. Vgl. Mulder van der Graaf & Rottenburg 1989, 31. [↑](#footnote-ref-100)
101. Vgl. Flick 2019, 295. [↑](#footnote-ref-101)
102. Siehe Anhang für Transkriptionsregeln und Transkripte inkl. Codierung. [↑](#footnote-ref-102)
103. Flick 2019, 383. [↑](#footnote-ref-103)
104. Im Sinne der Grounded Theory (vgl. Strauss und 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 ist. [↑](#footnote-ref-104)
105. Vgl. Meyer 2014, 244.

     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 eine alltagsweltliche Perspektive vermehrt in den Fokus trat (vgl. Schmidt-Lauber 2005, 146). [↑](#footnote-ref-105)
106. Vgl. Meyer 2014, 244. [↑](#footnote-ref-106)
107. Bourdieu 2015 [1982], 45. [↑](#footnote-ref-107)
108. Vgl. Bauman 2012, 98f. [↑](#footnote-ref-108)
109. Windmüller, Binder & Hengartner 2009, 16. [↑](#footnote-ref-109)
110. Meyer 2014, 258. [↑](#footnote-ref-110)
111. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-111)
112. Vgl. ebd., 264. [↑](#footnote-ref-112)
113. Küsters 2009, 30. [↑](#footnote-ref-113)
114. Siehe hierfür Kapitel 3. [↑](#footnote-ref-114)
115. Meyer 2014, 249f. [↑](#footnote-ref-115)
116. Vgl. Kraus 2000, 171. [↑](#footnote-ref-116)
117. Vgl. Meyer 2014, 251. [↑](#footnote-ref-117)
118. Vgl. Kraus 2000, 169. [↑](#footnote-ref-118)
119. Kiefl 2014, 434 [↑](#footnote-ref-119)
120. Ebd. [↑](#footnote-ref-120)
121. Martschukat und Stieglitz 2008, 59. [↑](#footnote-ref-121)
122. Vgl. Link 1983, 60. [↑](#footnote-ref-122)
123. 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). [↑](#footnote-ref-123)
124. Kiefl 2014, 432. [↑](#footnote-ref-124)
125. Jäger 2001, 85f (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-125)
126. Meuser 2005, 93. [↑](#footnote-ref-126)
127. Jäger 2001, 87. [↑](#footnote-ref-127)
128. Vgl. ebd., 88. [↑](#footnote-ref-128)
129. Vgl. Mills 2007, 72. [↑](#footnote-ref-129)
130. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-130)
131. Eggmann 2013, 60. [↑](#footnote-ref-131)
132. Ebd., 73. [↑](#footnote-ref-132)
133. 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. [↑](#footnote-ref-133)
134. Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 267–270. [↑](#footnote-ref-134)
135. Vgl. ebd., Zeilen 813–817. [↑](#footnote-ref-135)
136. Vgl. ebd., Zeile 634. [↑](#footnote-ref-136)
137. Ebd., Zeile 182f. [↑](#footnote-ref-137)
138. Vgl. ebd., Zeilen 164–175. [↑](#footnote-ref-138)
139. Vgl. ebd., Zeilen 458f. [↑](#footnote-ref-139)
140. Interview mit Rafael, Zeile 83. [↑](#footnote-ref-140)
141. Vgl. ebd., Zeile 73. [↑](#footnote-ref-141)
142. Vgl. ebd., Zeilen 125–131. [↑](#footnote-ref-142)
143. Vgl. ebd., Zeilen 135–137. [↑](#footnote-ref-143)
144. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 274–278. [↑](#footnote-ref-144)
145. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 29–38. [↑](#footnote-ref-145)
146. Ebd., Zeilen 250f. [↑](#footnote-ref-146)
147. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 202–207. [↑](#footnote-ref-147)
148. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Absatz 280–284. [↑](#footnote-ref-148)
149. Vgl. ebd., Zeilen 718–720. [↑](#footnote-ref-149)
150. Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 387–400. [↑](#footnote-ref-150)
151. Ebd. Zeile 344. [↑](#footnote-ref-151)
152. Ebd., Zeilen 343f. [↑](#footnote-ref-152)
153. Vgl. ebd., Zeilen 458 und 401–408. [↑](#footnote-ref-153)
154. Vgl. ebd., Zeilen 459–466. [↑](#footnote-ref-154)
155. Vgl. ebd. 756f. [↑](#footnote-ref-155)
156. Jäger 2001, 85f. [↑](#footnote-ref-156)
157. Schweizer Kader Organisation: Gleichstellung und Vielfalt (abgerufen am 24.08.2021). [↑](#footnote-ref-157)
158. Vgl. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Februar 2021, Zeilen 4f. [↑](#footnote-ref-158)
159. Vgl. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Mai 2021, Zeile 7. [↑](#footnote-ref-159)
160. Vgl. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Juni 2021, Zeilen 4–17. [↑](#footnote-ref-160)
161. Baumgarten 2012, 39. [↑](#footnote-ref-161)
162. Ebd. [↑](#footnote-ref-162)
163. Wie anfangs im Lied *Cat’s in the Cradle* beschrieben. [↑](#footnote-ref-163)
164. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 739–741. [↑](#footnote-ref-164)
165. Baumgarten, Wehner, Maihofer & Schwiter 2017, 80. [↑](#footnote-ref-165)
166. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 342–347. [↑](#footnote-ref-166)
167. Vgl. Gesterkamp 2007, 103. [↑](#footnote-ref-167)
168. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 725f. [↑](#footnote-ref-168)
169. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 630–632. [↑](#footnote-ref-169)
170. Wie zu einem späteren Zeitpunkt jedoch gezeigt werden kann, sind beispielsweise zwei ‚Papitage‘ pro Woche eher ungewöhnlich. Die 80 Prozent haben sich zwar etabliert, aber stellen auch gleichzeitig eine unsichtbare Grenze dar, die höchst selten von berufstätigen Vätern unterschritten wird (siehe hierfür Kapitel 3.3). [↑](#footnote-ref-170)
171. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 429–434. [↑](#footnote-ref-171)
172. Wehner, Baumgarten, Maihofer 2014, 8.

     Hier lässt sich ausserdem eine Brück zu Lothar Böhnischs Konzept des modularisierten Mannes schlagen (vgl. Böhnisch 2018). Zuhause 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). [↑](#footnote-ref-172)
173. Wehner, Baumgarten, Maihofer 2014, 9 (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-173)
174. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 903–910. [↑](#footnote-ref-174)
175. Siehe für letzterer Punkt Kapitel 4. [↑](#footnote-ref-175)
176. Interview 2 Andreas und Rachel, Zeilen 691–696. [↑](#footnote-ref-176)
177. Interview mit Fabian, Zeilen 495-498. [↑](#footnote-ref-177)
178. Vgl. ebd., Zeilen 518–526. [↑](#footnote-ref-178)
179. Liebold 2006, 96. [↑](#footnote-ref-179)
180. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-180)
181. 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 laufen 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 Badi mitgenommen werden kann) (vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 931f). Der Freelancer sei jedoch trotzdem auf die Arbeit angewiesen und beispielsweise eine Geburt sei (im Normalfall) etwas völlig Unplanbares, weshalb es auch passieren könne, dass die Arbeit „mit in den Kreissaal genommen“ (Interview mit Fabian, Zeilen 443f) werde. [↑](#footnote-ref-181)
182. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 13–15. [↑](#footnote-ref-182)
183. Wehner, Baumgarten und Maihofer 2014, 9. [↑](#footnote-ref-183)
184. Ebd. [↑](#footnote-ref-184)
185. Vgl. beispielsweise Interview mit Andreas und Rachel, Zeilen 552–561. [↑](#footnote-ref-185)
186. Wehner, Baumgarten, Maihofer 2014, 8. [↑](#footnote-ref-186)
187. Schweizer Parlament: Vaterschaftsurlaub. Do it yourself! (abgerufen am 31.08.2021). [↑](#footnote-ref-187)
188. Vgl. Schilliger 2009, 99. [↑](#footnote-ref-188)
189. Ebd., 100. [↑](#footnote-ref-189)
190. Ebd. [↑](#footnote-ref-190)
191. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 92f. [↑](#footnote-ref-191)
192. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 293–300. [↑](#footnote-ref-192)
193. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 780–785. [↑](#footnote-ref-193)
194. Ebd., Zeilen 774f. [↑](#footnote-ref-194)
195. Ebd. [↑](#footnote-ref-195)
196. Ebd., Zeilen 1407–1420. [↑](#footnote-ref-196)
197. Ebd., Zeilen 790–807. [↑](#footnote-ref-197)
198. Interview mit Michael und Karin, Zeile 766. [↑](#footnote-ref-198)
199. 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. [↑](#footnote-ref-199)
200. Vgl. von Alemann 2017, 419. [↑](#footnote-ref-200)
201. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 214–216. [↑](#footnote-ref-201)
202. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 277–281. [↑](#footnote-ref-202)
203. 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 Jungen stärker kontrollieren und die Performanz des Geschlechts werde bei Jungen stärker verhandelt (ebd.). [↑](#footnote-ref-203)
204. 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: „it sounds like you’re shuffling around the house in an apron waiting for your wife to bring news from the outside world“ (vgl. 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, sowie die Ausweitung des ‚Event-Vaters‘ (vgl. Böhnisch 2013, 184) auf Werktage erkannt werden. [↑](#footnote-ref-204)
205. Interview mit Rafael, Zeilen 284–287. [↑](#footnote-ref-205)
206. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 61-63. [↑](#footnote-ref-206)
207. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 193–203. [↑](#footnote-ref-207)
208. Wobei der Mutterschaftsurlaub gesellschaftlich weitgehend akzeptiert ist, da dies mit der ‚natürlichen‘ Rolle der Mutter (vgl. Ortner 1974) übereinstimmt. [↑](#footnote-ref-208)
209. Vgl. Schweizer Arbeitsgesetz (ArG): Art. 35a (abgerufen am 16.10.2021). [↑](#footnote-ref-209)
210. Vgl. Rendtorff 2015. [↑](#footnote-ref-210)
211. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1538–1542. [↑](#footnote-ref-211)
212. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 483–485. [↑](#footnote-ref-212)
213. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 120f. [↑](#footnote-ref-213)
214. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 639–642. [↑](#footnote-ref-214)
215. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 583–586. [↑](#footnote-ref-215)
216. Interview mit Michael und Karin, Absatz 1246–1255. [↑](#footnote-ref-216)
217. Vgl. Williams 2000, 5. [↑](#footnote-ref-217)
218. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 309–316. [↑](#footnote-ref-218)
219. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 628–635. [↑](#footnote-ref-219)
220. Vgl. hierfür Ortner 1974. [↑](#footnote-ref-220)
221. Vgl. Interview 1 mit Andres und Rachel, Zeilen 581f. [↑](#footnote-ref-221)
222. Levy 2016, 14. [↑](#footnote-ref-222)
223. Stern et al. 2013, 41. [↑](#footnote-ref-223)
224. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 641–644. [↑](#footnote-ref-224)
225. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1310–1314. [↑](#footnote-ref-225)
226. Dieser Aspekt wird im Exkurs auf Seite 66 vertieft. [↑](#footnote-ref-226)
227. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 646–667. [↑](#footnote-ref-227)
228. Vgl. Kimmel 2011, 8. [↑](#footnote-ref-228)
229. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 678–685. [↑](#footnote-ref-229)
230. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 344–349. [↑](#footnote-ref-230)
231. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 344-348. [↑](#footnote-ref-231)
232. Vgl. Kimmel 2011. [↑](#footnote-ref-232)
233. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 507–517. [↑](#footnote-ref-233)
234. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 319–323. [↑](#footnote-ref-234)
235. Die Thematik des Interessantheitsgrads der Arbeit wird im Kapitel 5.2 vertieft. [↑](#footnote-ref-235)
236. Vgl. Gesterkamp 2007, 106. [↑](#footnote-ref-236)
237. Interview mit Rafael, Zeilen 98–110. [↑](#footnote-ref-237)
238. Siehe hierfür Kapitel 5.2. [↑](#footnote-ref-238)
239. Interview mit Fabian, Zeilen 492–498. [↑](#footnote-ref-239)
240. Baumgarten, Luterbach & Maihofer 2018, 8. [↑](#footnote-ref-240)
241. Vgl. Beauvoir 2020 [1949], 17. [↑](#footnote-ref-241)
242. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 187f. [↑](#footnote-ref-242)
243. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller Mai 2021, Zeilen 258–268. [↑](#footnote-ref-243)
244. Vgl. Schmidt 2006, 183. [↑](#footnote-ref-244)
245. Das Paradox: Heute scheint das ganz tradierte Bild der Mutter, die Vollzeit zuhause ist, gesellschaftlich ebenfalls nicht akzeptiert zu sein. So sagt Karin: „du 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 zwischen nicht genug für die Kinder da sein und ‘zu viel’ zuhause zu sein. [↑](#footnote-ref-245)
246. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 192–196. [↑](#footnote-ref-246)
247. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 153–162. [↑](#footnote-ref-247)
248. Interview mit Andreas und Rachel, Zeilen 435–438. [↑](#footnote-ref-248)
249. Wehner, Baumgarten und Maihofer 2014, 8. [↑](#footnote-ref-249)
250. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 68–76. [↑](#footnote-ref-250)
251. Vgl. Liebold 2006, 97. [↑](#footnote-ref-251)
252. Ebd., 98. [↑](#footnote-ref-252)
253. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 434–437. [↑](#footnote-ref-253)
254. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 375–385. [↑](#footnote-ref-254)
255. Vgl. Degele 2005, 18. [↑](#footnote-ref-255)
256. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1122–1153. [↑](#footnote-ref-256)
257. Es ist hierbei anzumerken, dass gemäss einer Studie von Baumgarten, Luterbach und Maihofer (2018) sich die meisten Interviewparter:innen unter Teilzeitarbeit ein 80-Prozent-Pensum vorstellten. Dies wurde auch in den für diese Forschung geführten Interviews ersichtlich (siehe hierzu Kapitel 3). [↑](#footnote-ref-257)
258. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 944–949. [↑](#footnote-ref-258)
259. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 377–385. [↑](#footnote-ref-259)
260. Vgl. Connell 2015 [1995], 128. [↑](#footnote-ref-260)
261. Vgl. ebd., 85. [↑](#footnote-ref-261)
262. Connell 2015 [1995], 131. [↑](#footnote-ref-262)
263. Vgl. ebd., 121. [↑](#footnote-ref-263)
264. Vgl. hierzu auch Degele 2005. [↑](#footnote-ref-264)
265. Vgl. Prietl 2015, 125. [↑](#footnote-ref-265)
266. Vgl. ebd., 132. [↑](#footnote-ref-266)
267. Entlang der im Kapitel 3.2 von Helena Trachsel ausgeführten Bedenken am Begriff Vaterschafts*urlaub*, 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. [↑](#footnote-ref-267)
268. 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, 152) und zweitens, ‘weibliche’ Eigenschaften wie Intuition und Gefühl in diesem Wirtschaftsmodell vermehrt mitgedacht werden sollten (vgl. ebd., 153f). Erst dann sei es nach Habermann eine „ganzheitliche Wirtschaftstheorie“ (ebd., 154). Entlang betriebswirtschaftlichen 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 vereinen. [↑](#footnote-ref-268)
269. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 201–205. [↑](#footnote-ref-269)
270. Vgl. Schnell 2016, 16. [↑](#footnote-ref-270)
271. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 351–359. [↑](#footnote-ref-271)
272. Vgl. Fraser 2003, 22f. [↑](#footnote-ref-272)
273. Ebd. [↑](#footnote-ref-273)
274. Ebd., 33 (Hervorhebung durch O.F.C). [↑](#footnote-ref-274)
275. Vgl. ebd., 23. [↑](#footnote-ref-275)
276. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 320–334. [↑](#footnote-ref-276)
277. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 217–219. [↑](#footnote-ref-277)
278. Gesterkamp 2007, 107. [↑](#footnote-ref-278)
279. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 916–925. [↑](#footnote-ref-279)
280. Ebd., Zeilen 1050–1053. [↑](#footnote-ref-280)
281. Ebd., Zeilen 1171–1185. [↑](#footnote-ref-281)
282. Ebd., Zeilen 984–990. [↑](#footnote-ref-282)
283. Vgl. Böhnisch 2018, 34. [↑](#footnote-ref-283)
284. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1055–1064. [↑](#footnote-ref-284)
285. Vgl ebd., Zeilen 1073f. [↑](#footnote-ref-285)
286. Von Streit 2011, 13. [↑](#footnote-ref-286)
287. Vgl. Sennett 1998, 25. [↑](#footnote-ref-287)
288. Vgl. ebd., 29. [↑](#footnote-ref-288)
289. Die Covid19-Pandemie stellt politisch und gesellschaftlich eine ähnliche Herausforderung dar. [↑](#footnote-ref-289)
290. Vgl. Sennett 1998, 38. [↑](#footnote-ref-290)
291. Marchart 2010, 413. [↑](#footnote-ref-291)
292. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 277–279. [↑](#footnote-ref-292)
293. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 475–482. [↑](#footnote-ref-293)
294. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 418–423. [↑](#footnote-ref-294)
295. Interview mit Andreas und Rachel, Zeile 753. [↑](#footnote-ref-295)
296. Interview mit Fabian, Zeilen 368–372. [↑](#footnote-ref-296)
297. Vgl. ebd., Zeilen 380–391. [↑](#footnote-ref-297)
298. Ebd. Zeile 386. [↑](#footnote-ref-298)
299. Hier ist eine Parallele zu den Erwartungen ‚der Jungen‘ zu erkennen (vgl. Exkurs auf Seite 66). [↑](#footnote-ref-299)
300. Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 551–554. [↑](#footnote-ref-300)
301. Vgl. Baumgarten et al. 2017, 86f. [↑](#footnote-ref-301)
302. Ebd., 87. [↑](#footnote-ref-302)
303. Vgl. Schilliger 2009, 99. [↑](#footnote-ref-303)
304. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeile 102. [↑](#footnote-ref-304)
305. Vgl. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 105–117. [↑](#footnote-ref-305)
306. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 320–323. [↑](#footnote-ref-306)
307. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 159–161. [↑](#footnote-ref-307)
308. Vgl. Bittlingmayer 2000, 16. [↑](#footnote-ref-308)
309. Vgl. Hälterlein 2015, 106. [↑](#footnote-ref-309)
310. Ebd., 107. [↑](#footnote-ref-310)
311. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 134–139. [↑](#footnote-ref-311)
312. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 321–329. [↑](#footnote-ref-312)
313. Schweizer Parlament: Vaterschaftsurlaub. Do it yourself! (abgerufen am 31.08.2021). [↑](#footnote-ref-313)
314. Schilliger 2009, 100. [↑](#footnote-ref-314)
315. Vgl. O’Connell 2020, 246. [↑](#footnote-ref-315)
316. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 328f. [↑](#footnote-ref-316)
317. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Mai 2021, Zeilen 331–333. [↑](#footnote-ref-317)
318. Vgl. Beham, Drobnic & Prag 2014, 54. [↑](#footnote-ref-318)
319. Liebold 2006, 96. [↑](#footnote-ref-319)
320. Siehe hierfür Kapitel 3.1. [↑](#footnote-ref-320)
321. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 874–881. [↑](#footnote-ref-321)
322. Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 968-974. [↑](#footnote-ref-322)
323. Interview mit Rafael, Zeilen 108–110. [↑](#footnote-ref-323)
324. Vgl. Gramsci 1999. [↑](#footnote-ref-324)
325. Abgeleitet von Henry Ford, dessen tayloristische Organisation der Produktion in seinen Automobilwerken als typisch für jenen Zeitraum galt (für den Taylorismus-Begriff vgl. Schönenberger, 2004). [↑](#footnote-ref-325)
326. Vgl. Sutter 2013, 35. [↑](#footnote-ref-326)
327. Vgl. ebd., 37. [↑](#footnote-ref-327)
328. Götz 2015, 37. [↑](#footnote-ref-328)
329. Die deutsche Kulturwissenschaftlerin Irene Götz betont jedoch, dass beachtet werden muss, 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“ als dem Fordismus grundlegendem Charakteristikum hinterfragt werden müsse (vgl. Götz 2015, 40). Denn auch in fordistisch organisierten Unternehmen hätten subjektivierte Arbeitsformen einen Stellenwert (wenn auch nicht so gross wie im gegenwärtigen System). [↑](#footnote-ref-329)
330. Vgl. Spittler 2016, 18. [↑](#footnote-ref-330)
331. Bergmann 2019, 3. [↑](#footnote-ref-331)
332. Mehr hierzu im Exkurs ab Seite 65. [↑](#footnote-ref-332)
333. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 307–335. [↑](#footnote-ref-333)
334. Mehr hierzu im Exkurs ab Seite 65. [↑](#footnote-ref-334)
335. Voggenreiter 2014, 12. [↑](#footnote-ref-335)
336. Interview mit Rafael, Zeilen 321–331. [↑](#footnote-ref-336)
337. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1192–1202. [↑](#footnote-ref-337)
338. Vgl. Jurczyk & Lange 2002, 10. [↑](#footnote-ref-338)
339. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-339)
340. Ebd., 13. [↑](#footnote-ref-340)
341. Ebd., 10. [↑](#footnote-ref-341)
342. Interview mit Fabian, Zeilen 341–351. [↑](#footnote-ref-342)
343. Interview mit Fabian, Zeilen 354-357. [↑](#footnote-ref-343)
344. Ebd., Zeile 672f. [↑](#footnote-ref-344)
345. Vgl. Walther & Lukoschat 2010, 15. [↑](#footnote-ref-345)
346. Interview mit Fabian, Zeilen 676–680. [↑](#footnote-ref-346)
347. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1101–1104. [↑](#footnote-ref-347)
348. Vgl. Interview mit Fabian, Zeilen 300–310. [↑](#footnote-ref-348)
349. Hier tut sich noch eine weitere Problematik auf, mit welcher weitgehendst Personen konfrontiert sind, dessen 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. [↑](#footnote-ref-349)
350. Diese und folgenden Ausführungen beruhen auf Krüger 2016, 43–45. [↑](#footnote-ref-350)
351. Ebd., 43. [↑](#footnote-ref-351)
352. Ebd., 42. [↑](#footnote-ref-352)
353. Vgl. hierfür auch Pfeil 2016, 156. [↑](#footnote-ref-353)
354. Vgl. Krüger 2016, 51. [↑](#footnote-ref-354)
355. Interview mit Fabian, Zeilen 742–754. [↑](#footnote-ref-355)
356. Ebd., Zeilen 905–908. [↑](#footnote-ref-356)
357. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 118–124. [↑](#footnote-ref-357)
358. Interview mit Fabian, Zeilen 778–784. [↑](#footnote-ref-358)
359. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 859–863. [↑](#footnote-ref-359)
360. Die Soziologin Annette von Alemann spricht hier von einer ‘Scheinheiligkeit’ von Organisationen (vgl von Alemann 2017). [↑](#footnote-ref-360)
361. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 171f. [↑](#footnote-ref-361)
362. Vgl. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1339–1347. [↑](#footnote-ref-362)
363. Böhnisch 2018, 131. [↑](#footnote-ref-363)
364. Böhnisch 2013, 184. [↑](#footnote-ref-364)
365. Vgl. Böhnisch 2018, 132. [↑](#footnote-ref-365)
366. Ebd. [↑](#footnote-ref-366)
367. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-367)
368. Vgl. Böhnisch 2013, 184. [↑](#footnote-ref-368)
369. Ebd. [↑](#footnote-ref-369)
370. Ebd. [↑](#footnote-ref-370)
371. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 412f. [↑](#footnote-ref-371)
372. Ebd., Zeilen 224–230. [↑](#footnote-ref-372)
373. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 421–428. [↑](#footnote-ref-373)
374. Vgl. ebd., Zeilen 944–949. [↑](#footnote-ref-374)
375. Ebd., Zeilen 949–951. [↑](#footnote-ref-375)
376. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller im Februar 2021, Zeilen 241-245. [↑](#footnote-ref-376)
377. Interview mit Fabian, Zeilen 813–817. [↑](#footnote-ref-377)
378. Interview mit Fabian, Zeilen 838–840. [↑](#footnote-ref-378)
379. Vgl. Donath 2015, 343. [↑](#footnote-ref-379)
380. Vgl. ebd. 343f. [↑](#footnote-ref-380)
381. Rich 1976, 21. [↑](#footnote-ref-381)
382. Interview mit Rafael, Zeile 72f. [↑](#footnote-ref-382)
383. Böhnisch 2018, 198. [↑](#footnote-ref-383)
384. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 1791–1802. [↑](#footnote-ref-384)
385. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 292–295. [↑](#footnote-ref-385)
386. Ebd., Zeilen 482–485. [↑](#footnote-ref-386)
387. Vgl. Crettaz & Farine 2008, 7. [↑](#footnote-ref-387)
388. Vgl Crettaz & Farine 2008, 19. [↑](#footnote-ref-388)
389. Vgl. Bundesamt für Statistik 2019b. [↑](#footnote-ref-389)
390. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-390)
391. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 485–489. [↑](#footnote-ref-391)
392. Vgl. Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert 2007, 30 & 34. [↑](#footnote-ref-392)
393. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1301f. [↑](#footnote-ref-393)
394. Vgl. Haraway 1995, 75. [↑](#footnote-ref-394)
395. Vgl. Ganz & Hausotter 2020. [↑](#footnote-ref-395)
396. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1264–1275. [↑](#footnote-ref-396)
397. Dieses Konzept wird insbesondere in der Gerontologie beforscht im Zusammenhang mit ‘gutem’ Altern (vgl. Klie 2016). [↑](#footnote-ref-397)
398. Interview mit Fabian, Zeilen 880–889. [↑](#footnote-ref-398)
399. Vgl. von Streit 2011, 13. [↑](#footnote-ref-399)