**SAVk-Artikel von Olivia Frigo-Charles**

Basierend auf der Masterarbeit, die im November 2021 abgegeben wurde

**„Ich will nicht Kinder haben, ich will Papa sein“. Über die betrieblichen Hindernisse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft für Väter**

„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 spassigen ‚Ausnahmesituationen‘.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet somit 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 Betreuungsverantwortliche hartnäckig, was sich auch auf die Lebenswelt und gesellschaftliche Situiertheit von Frauen ohne Kinder auswirkt.[[1]](#footnote-1) Mit dem Wissen, dass die Problematik der Frauen noch nicht zu Ende diskutiert ist, habe ich mich in meiner Masterarbeit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer beschäftigt und spezifisch betrachtet, wie der Diskurs über die Involviertheit von Männern in der Kinderbetreuung und der unbezahlten Hausarbeit in Bezug zur Erwerbsarbeit geführt wird.[[2]](#footnote-2) 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?

Als Datenmaterial dienten qualitative Interviews mit Vätern und Paaren, sowie mit Expert:innen des Feldes. Zusätzlich wurde eine Inhaltsanalyse von ausgewählten LinkedIn Beiträgen, sowie dazugehörige Kommentare durchgeführt. Mittels 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, konnten Narrative und Erzählmuster herausgearbeitet werden. In diesem Artikel werden zentralen Themenfelder waren insbesondere die Aushandlung von Geschlechterrollen und der Sphärentrennung mit Fokus auf männliche Vereinbarkeit. Andererseits wurde betrachtet, wie Familienarbeit in der Privatwirtschaft gewertet wurde 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.

**Theoretischer Hintergrund**

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.[[3]](#footnote-3) 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.[[4]](#footnote-4) Dies wirkt(e) 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“[[5]](#footnote-5). Ganz im Sinne der US-amerikanischen Historikerin Joan Scott muss Geschlecht als Kategorie sowohl gesellschaftlicher Strukturbildung als auch individuell-historischer Erfahrung begriffen werden.[[6]](#footnote-6) 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.[[7]](#footnote-7) Denn wie dies bereits Simone de Beauvoir formulierte: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“[[8]](#footnote-8).

Dieser Satz gilt jedoch auch für das männliche Geschlecht: Es ist ebenfalls historisch und sozial konstruiert und kulturell hervorgebracht.[[9]](#footnote-9) 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.[[10]](#footnote-10) Vielfach scheint es aber zeitgenössisch so, als ob mit dem Wort ‚gender‘ vornehmlich Frauen diskursiviert werden. Der US-amerikanische Soziologe Michael Kimmel spricht hier von der ‚Unsichtbarkeit‘ des männlichen Geschlechts in Geschlechterdiskursen.[[11]](#footnote-11) 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. 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.[[12]](#footnote-12) Eine Unterscheidung, die auch bedeutende 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.[[13]](#footnote-13) 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 Ernährerrolle“[[14]](#footnote-14).

Das Bild des 50er-Jahre-Mannes, der von der Arbeit nach Hause kommt und die Füsse hochlegt, hat heute jedoch nichtsdestotrotz 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.[[15]](#footnote-15) Seit 2010 nimmt der Zeitaufwand von Männern für Haus- und Betreuungsarbeiten zwar stetig zu, doch erledigen immer noch Frauen den Grossteil der unbezahlten Arbeit.[[16]](#footnote-16) Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung hat der Anteil von teilzeitarbeitenden Männer (insbesondere Väter von jüngeren Kindern) im Zeitraum von 2010-2018 kontinuierlich zugenommen.[[17]](#footnote-17) 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).[[18]](#footnote-18) 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).[[19]](#footnote-19) 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.[[20]](#footnote-20) Frauen tätigen auch hier immer noch den Grossteil der unbezahlten Arbeit, insbesondere bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren.[[21]](#footnote-21) Zusammen mit dem Risiko, dass Männer die zunehmende „Arbeitsflexibilisierung und Zeitautonomie für Überzeit und Arbeitsintensivierung“[[22]](#footnote-22) 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.[[23]](#footnote-23) In höherklassierten Stellen nimmt die Flexibilität zwar zu, doch werden hier Überstunden als positiv gewertet, während die familiäre Involviertheit stigmatisiert wird.[[24]](#footnote-24)

Überleitungssatz

**Die Krux mit dem ‚Papitag‘**

In allen Interviews wurde von den Vätern als Grund für die Wahl einer Teilzeitanstellung der Wunsch nach mehr Zeit mit den Kindern genannt. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen aus aktuellen Studien wie beispielsweise jener von Baumgarten: „Ein im heutigen Sinn ‚guter Vater‘ ist einer, der Zeit mit seinen Kindern verbringt“[[25]](#footnote-25). Diese Väter haben ein Bedürfnis nach einer „emotionalen Vater-Kind-Beziehung“[[26]](#footnote-26). Somit grenzen sie sich von dem traditionellen Bild des ‚abwesenden Vaters‘ ab.[[27]](#footnote-27) Andreas fragt sich: „Vielleicht haben wir dann eine viel stärkere Beziehung zu unseren Kindern als die Generation vor uns?“[[28]](#footnote-28). Das neue Ideal ist eine aktive und präsente Vaterschaft. Männern ist es „heute gar nicht mehr möglich, als in dieser Form über ‚Kinder haben‘ zu sprechen und deren Stellenwert im eigenen Leben zu thematisieren“[[29]](#footnote-29). Dies sei selbst dann der Fall, wenn familienintern weitgehend eine traditionelle Rollenaufteilung gelebt wird. So ist es beispielsweise kein Widerspruch, dass Familie das Wichtigste sein kann, jedoch die Stellenprozente nie reduziert werden:

„Ich glaube meine Ehefrau hat immer den wichtigeren Teil gemacht. Ich bringe nur die Kohle nach Hause, damit wir dann einigermassen unser Leben finanzieren können“[[30]](#footnote-30).

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.[[31]](#footnote-31)

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“ (Mitarbeiter in einem KMU in der Maschinenindustrie)

Die Betonung liegt auf dem Possessivpronomen ‚mein‘, bei welcher er sich von der Zeit abgrenzt, wo das Kind allenfalls auch noch durch die Mutter oder anderen Betreuungspersonen betreut ist. In der Schweiz hat sich hierfür der Begriff ‚Papitag‘ etabliert, welcher der Pflege der Vater-Kind-Beziehung gewidmet ist:

„Du nimmst dir dann bewusst Zeit für ihn und probierst ein bisschen Sachen mit ihm zu machen und lernst ihn einfach auch kennen. Es macht mega viel aus für die Beziehung zwischen uns zweien. (Zum Kind gewandt) Dann kannst du Spass mit dem Papi haben (lachend)“ (Mitarbeiter in einem KMU in der Maschinenindustrie)

Während somit die Forderung nach aktiver Vaterschaft scheinbar eingelöst wird, wird die intensive Beschäftigung mit dem Kind, welche zuvor auf das Wochenende konzentriert war, einfach um einen weiteren Tag unter der Woche erweitert.[[32]](#footnote-32) Ausführungen zu Eventvater (Böhnisch) … Im Gegenzug wird die Kinderbetreuung durch die Mutter nicht speziell mit Spass assoziiert, sondern ist eng mit Betreuungsarbeit und der Erledigung von haushälterischen Tätigkeiten verknüpft.[[33]](#footnote-33) Im Sinne von ‚Qualität statt Quantität‘ lässt sich aus meinen Interviews herauslesen, dass aufgrund der geringeren verbrachten Zeit mit dem Kind eine Art ‚Überkompensation‘ bei den Männern beobachtet werden kann. An dem einen Tag, an dem die Väter allein für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, sollen tolle Erinnerungen entstehen

Die aktive Vaterschaft ist ein ambivalentes Ideal und steht im Widerspruch zur Rolle des Vaters als Main-Breadwinner. Wehner, Baumgarten und Maihofer benennen dieses Paradox als „emotional involvierter, präsenter Ernährer-Vater“.[[34]](#footnote-34) Väter stehen heute vielfach in einem Spannungsfeld zwischen tradierten Rollenbildern und einem Bedürfnis nach grösserer Involviertheit. Für sie liege das Problem nicht in der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, sondern „umgekehrt in der Vereinbarkeit von *Beruf mit Familie*“[[35]](#footnote-35).

Teilzeit zu arbeiten sei gemäss meinen Interviewpartner:innen aus diversen Gründen teilweise nicht möglich:

„Ich würde es gerne! Noch so gerne, wenn das Gehalt reicht. Ich würde- es einfach meinem Gehalt angleichen und 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“ (CFO in der Maschinenindustrie)

Die Problematik sei Michael zufolge erstens aufgrund des finanziellen Aspekts und zweitens wegen des fehlenden Verständnisses seitens des Arbeitgebers entstanden.[[36]](#footnote-36) 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.

Während der ‚Papitag‘ in vielen Branchen und Positionen etabliert zu sein scheint, dann sei dies aber noch heute nur schwer umsetzbar, wenn es um das Vorantreiben der Karriere und die Übernahme von Verantwortung geht:

„In den Köpfen ist noch verankert: Im Kader musst du 100 Prozent arbeiten“ (Werbetexter, 60%)

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“[[37]](#footnote-37). ‚Halbe Karrieren‘ gibt es nicht. Es werde erwartet, dass die Arbeitszeit kontinuierlich ausgedehnt wird und auch die Intensität der Arbeit zunimmt.[[38]](#footnote-38) Dieses Narrativ liess sich auch in meinen Interviews finden.

**Urlaub für Väter**

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. Michael sprach sogar von einem „Reputationsschaden“[[39]](#footnote-39), 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.[[40]](#footnote-40) 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.[[41]](#footnote-41) 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‘“[[42]](#footnote-42).

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. 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.“[[43]](#footnote-43)

Auch Helena Trachsel von der Fachstelle Gleichstellung des Kanton Zürichs plädiert für Elternzeit statt einen Vaterschaftsurlaub und kritisiert den Begriff ‚Vaterschaftsurlaub‘ an sich. Die Benennung der elterlichen Absenz nach der Geburt des Kindes als ‚Urlaub‘ trage zur geringen Akzeptanz in Unternehmen bei.[[44]](#footnote-44) 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[[45]](#footnote-45) und folglich von ihnen erwartet wird, dass sie ihre ungeteilte Aufmerksamkeit dem Kind widmen, ringen Väter um dieselbe Anerkennung.

**Der weibliche Verzicht auf hochprozentige Stellen**

Bei allen Interviewpartner:innen zeichnete sich das Bild ab, dass die Frauen eher in sozialen Berufen tätig waren, während Männer vorwiegend technisch-kreative oder Tätigkeiten im Finanzbereich ausübten. Markus Theunert, Institutsleiter vom Schweizerischen Institut für Männer- und Geschlechterfragen (SIMG), berichtete, dass letztere Art von Arbeit gesellschaftlich „höher gewichtet“ sei als soziale Berufe und auch besser bezahlt seien. Der tiefere Lohn von Frauen kann ausschlaggebend für den Erhalt der klassischen Rollenaufteilung sein. Dies zeigte beispielsweise folgende Aussage einer Interviewpartnerin:

„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“ (Sozialarbeiterin)

Ein weiteres populäres Argument in diesem Zusammenhang ist beispielsweise, dass der Lohn der Frau gerade einmal die Kita-Kosten abdecken würde, 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 zahlen würde. Das klassische Main-Breadwinner-Modell hält sich folglich hartnäckig.

Dabei wurde auch problematisiert, dass der Verzicht der Frau auf Erwerbsarbeit auch von dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin des Mannes vielfach als selbstverständlich erachtet wird:

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

Seine Partnerin: 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'.“

Die Kinderbetreuung kann so gewährleistet werden. Der Mann kann im Sinne des ‚ideal workers‘[[46]](#footnote-46) 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.

Dass diese traditionelle Rollenteilung auch bei jungen Paaren noch immer greift, beobachten einige Interviewpartner:innen in ihrem Freundeskreis. Interessant ist, dass sie vor der Familiengründung eher egalitäre Rollenaufteilungen antizipierten, welche dann doch nicht umgesetzt wurden.[[47]](#footnote-47) Hier kann eine Retraditionalisierung erkannt werden. Hiermit ist die „inkohärente Kombination von egalitären Werten mit traditionell geschlechtsspezifischer Praxis“ [[48]](#footnote-48) 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.[[49]](#footnote-49)

\_\_\_\_\_\_

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“[[50]](#footnote-50). 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“[[51]](#footnote-51).

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“[[52]](#footnote-52).

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.[[53]](#footnote-53) Ob Männer sich dafür entscheiden, einen ‚Papitag‘ zu nehmen, scheint ein Lifestyle-Entscheid zu sein und eher „eine Ergänzung als ein deutlich eingefordertes Engagement“[[54]](#footnote-54). Männer werden vielfach nicht in die Verantwortung gezogen, ihren Teil, also die Hälfte der unbezahlten Arbeit zu leisten. Das Engagement wird somit 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.[[55]](#footnote-55) Inwiefern ist es somit 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“[[56]](#footnote-56). 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?

**Die Abwertung von weiblich konnotierten Aufgaben und Skills**

Eine wichtige Beobachtung der interviewpartner:innen in Bezug auf die betrieblichen Hürden für mehr Vereinbarkeit für Männer in der Privatwirtschaft ist, dass es vielfach völlig legitim sei, beispielsweise für ein Marathontraining oder für eine Weiterbildung das Pensum auf 80% zu reduzieren, doch wenn das Pensum für die Familienarbeit reduziert werden soll, dann sei der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin weniger kooperativ.[[57]](#footnote-57) Private Aktivitäten haben aus Perspektive des Betriebs Relevanz für die berufliche Weiterentwicklung. Das Marathontraining wird mit Ausdauer und Willenskraft assoziiert, während die Familienarbeit diese für die Privatwirtschaft als relevant angesehenen Charaktereigenschaften nicht gefördert werden. Diese Problematik lässt sich anhand R.W. Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit betrachten. Connell postuliert, dass Männlichkeit keine universal homogene Kategorie ist, sondern selbst durch eine Hierarchie unterteilt werde.[[58]](#footnote-58) Erfolge im Sport könnten Connell zufolge bereits in der Schule als Männlichkeitsbeweise dienen und einen hegemonialen Status sichern.[[59]](#footnote-59) 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“[[60]](#footnote-60). Dabei stellen u.a. Risikofreudigkeit und Verantwortlichkeit Charaktereigenschaften eines erfolgreichen, hegemonialen Geschäftsmannes dar.[[61]](#footnote-61) Hierzu stehen somit beispielsweise Skills wie Einfühlungsvermögen, Empathie oder Nachsicht, welche in der Privatwirtschaft als eher ‚weiblich‘ konnotierte Eigenschaften betrachtet werden, im Gegensatz.[[62]](#footnote-62) Fürsorgerische Eigenschaften wie Emotionalität und Intimität stehen somit tendenziell im Widerspruch zu hegemonialen Männlichkeitsentwürfen.[[63]](#footnote-63) 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.[[64]](#footnote-64) 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[[65]](#footnote-65) und der Mann mit ‚Marathon rennen‘ auf dem Lebenslauf wird, wie dies im Interviewausschnitt formuliert wird, wahrscheinlich höhere Chancen auf den Job haben.[[66]](#footnote-66) Eine Teilzeitanstellung kann aufgrund der symbolischen Verweiblichung somit negative Konsequenzen auf die weitere Karriere haben. Jürg Eggenberger von der Schweizer Kaderorganisation erwähnte hierzu, dass Männer sich dann sorgen würden, dass sie „nicht als so ehrgeizig angeschaut [werden] und als nicht bereit für den nächsten Schritt‘“.[[67]](#footnote-67)

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.[[68]](#footnote-68) Teilzeitarbeit ist somit auch lohntechnisch für Männer unattraktiv. Nach Nancy Fraser kann die Lohnbenachteiligung von teilzeitarbeitenden Männern als eine Art Mangel sozialer Anerkennung gelesen werden:

„[…] 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“[[69]](#footnote-69)

Auch Männer können den Androzentrismus auf negative Art zu spüren bekommen, wenn sie durch ihre Familienverbundenheit *zu* ‚weibliche‘ Skills an den Tag legen.

**Die höhere Bewertung von Zeit statt Leistung**

Eine weitere Problematik, die ein Hindernis für eine Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft darstellt, ist die höhere Gewichtung von Zeit in der Privatwirtschaft im Gegensatz zur Leistung. Hiermit ist gemeint, dass die 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.“[[70]](#footnote-70) So hat sich auch aus den Interviews gezeigt, dass obwohl keine Arbeit mehr dringend zu tätigen war, meine Interviewpartner:innen den sozialen Druck verspürt haben, länger zu arbeiten. Nicht das Endprodukt stehe für gut geleistete Arbeit, sondern die Anzahl Stunden, die bei der Arbeit verbracht wurden. Hinzu tritt die Problematik der Unentbehrlichkeit und der ständigen Erreichbarkeit hinzu. Mit Lothar Böhnisch gesprochen, kann hier erkannt werden, dass die „Verfügbarkeit des Mannes“ als „Preis für diese Dominanz“ (also ökonomischer Privilegien) gezahlt werden muss.[[71]](#footnote-71) Die Möglichkeit mittels moderner Technologien von überall aus arbeiten zu können, ist gleichzeitig Segen wie auch Fluch: Zwar lässt dies flexiblere Arbeitsformen zu, wie wir dies während der Pandemie erleben durften, doch sie sind auch mit dem Dilemma verbunden, dass „alle anderen Lebensbereiche den Anforderungen der Erwerbsarbeit untergeordnet werden“[[72]](#footnote-72). Die interviewten Expert:innen waren sich hierbei einig, dass das Konzept der Arbeitszeit überdacht werden müsste. 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, gelöst und effizientes Arbeiten nicht sanktioniert werden. Ein allgemeines Umdenken bezüglich Arbeitszeitkulturen würde sich folglich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirken.

**Die Willkür von Vorgesetzten**

In den Interviews wurde des Öfteren angesprochen, dass das Verständnis in der Firma in Bezug auf die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub und männlicher Teilzeitarbeit stark von der vorgesetzten Person oder vom Kader der jeweiligen Firma abhängig sei. Um dies zu beschreiben wurde der Ausdruck „Es staht und fallt mitm Chef“ verwendet. Das Verständnis seitens der vorgesetzten Person kann beispielsweise von der eigenen Erfahrung abhängig sein:

„Also mein Boss hat auch drei Kinder und der weiss immer genau, von was ich spreche. Und das macht es sehr viel einfacher. Aber eben das sind glaube ich (.) ich weiss nicht, ob es das überall gibt. Würde mich wundern“ (Werbetexter)

Teilweise sei es nicht nur von der individuellen Einstellung der vorgesetzten Person abhängig, sondern auch von der „Philosophie“ des gesamten Unternehmens. Dies überschneidet sich mit Erkenntnissen der Schweizer Geschlechterforscherinnen Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und Karin Schwiter. Auch in ihren Interviews betonten ihre Gesprächspartner, dass man ‚Glück‘ haben müsse, dass ihr Beruf oder der oder die Vorgesetzte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulasse.[[73]](#footnote-73) 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[[74]](#footnote-74). Dies wirkt sich entpolitisierend auf den Vereinbarkeitsdiskurs aus, indem stärker für Selbstmanagement plädiert wird.[[75]](#footnote-75) Dabei muss jedoch zwischen zwischen Grossunternehmen und KMUs unterschieden werden. In KMUs hätten die Vorgesetzten gemäss SKO Leiter Jürg Eggenberger 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“[[76]](#footnote-76). 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.“[[77]](#footnote-77)

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.

**Verzichtsnarrative**

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

Das erste Verzichtsnarrativ war insbesondere auf LinkedIn in den Kommentarspalten zu Tim Keller Beiträgen beobachtbar. Das Narrativ ist stark von Aussagen geprägt, die individualistisches Streben als nicht-kompatibel mit einer funktionierenden Wirtschaft und Gesellschaft betrachten. Anstatt für sich selbst und die eigene Kernfamilie zu denken, soll das Gemeinwohl in Betracht gezogen werden. Es ist die Sprache von „Wohlfühl“-Konzepten und man soll aufhören „zu jammern und Selbstverantwortung übernehmen, sowie Prioritäten setzen“.[[78]](#footnote-78) Das wirtschaftliche Wachstum wird höhergestellt als eine familienfreundliche Arbeitspolitik und die Aussagen haben eine entpolitisierende Wirkung und fungieren als Plädoyer für Selbstmanagement.[[79]](#footnote-79) Wie dies auch zuvor aufgezeigt werden konnte, ist es für Führungspersonen schwieriger, Teilzeit zu arbeiten, da von ihnen „überdurchschnittliches Engagement und uneingeschränkte Verfügbarkeit für das Unternehmen“[[80]](#footnote-80) erwartet wird. Das Verzichtsnarrativ greift auf individueller Ebene: Eine finanzielle Absicherung insbesondere durch eine Position in der Geschäftsleitung lässt sich nicht mit einer intensiven Involviertheit in der Familienarbeit vereinbaren. Individualistische Bedürfnisse werden abgelehnt.

Im Gegensatz zum ersten, sind die beiden anderen Verzichtsnarrative von Personen formuliert worden, die für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind, jedoch kritisch aufzeigen, mit welchen Einbussen dies verbunden sein kann. Beispielsweise der Verzicht auf interessante Tätigkeiten bei der bezahlten Arbeit. Die Problematik zeichnet sich dahingehend ab, dass die Arbeit, die zuvor in 100 Prozent erledigt wurde, bei Senkung des Pensums zugunsten der Familienarbeit nun in einem geringeren Pensum abarbeitet werden müsste. Folglich müssten gewisse Aufgaben an andere Personen abgegeben werden, was erstens bedeute, dass Schnittstellen entstehen, die eine grössere Koordination mit anderen Mitarbeiter:innen benötigen. Dies bedeute „immer wieder neue Herausforderungen“ und einen grösseren Zeitaufwand. Zweitens falle bei Abgabe der Arbeit an eine andere Person insbesondere die interessante Arbeit weg:

„weil es oftmals so ist, dass es mit 60 Prozent oder weniger […] schwieriger ist, interessante Arbeit zu finden“ (Consulting)

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 Aufgaben übernehmen zu können. Bei beiden Optionen müsse man am anderen Ort mit Einbussen rechnen.

In diesem Zusammenhang wurde das Konzept des ‚New Works‘ von manchen Interviewpartner:innen erwähnt. 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: „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”[[81]](#footnote-81). Das individuelle Interesse und der ‚Spass‘ an der beruflichen Tätigkeit sowie die Selbstidentifikation mit dem Beruf gewinnt vermehrt an Wichtigkeit. Dies macht es schwieriger, sich zu entscheiden, ob bei der Familie oder am Arbeitsplatz Einbussen gemacht werden sollen. Es wird (insbesondere auch von jüngeren Generationen)[[82]](#footnote-82) vermehrt eine gute Work-Life-Balance verlangt wird (bei der eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf inbegriffen ist). Gemäss dem Geschäftsführer der Swiss Leaders (ehemals Schweizer Kader Organisation – SKO) würden „die Jungen“ ihre Arbeitgeber nach anderen Kriterien auswählen als die Generationen davor. Die Firma verliere an Arbeitsmarktattraktivität, wenn sie nicht ermögliche, dass auch in Teilzeit ein spannender Arbeitsinhalt und die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme gewährleistet werden kann. Es habe sich bereits zu einem gewissen Grad ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen, der jedoch mit der Übernahme der Wirtschaft durch ‚die Jungen‘ voranschreiten würde.

Das dritte Verzichtsnarrativ ist zwar nicht direkt mit der Privatwirtschaft verbunden, sondern mit der innenfamiliären Aufgabenteilung, hat es jedoch ebenfalls Auswirkungen auf die Privatwirtschaft. Diverse Interviewpartner:innen reflektierten, dass das klassische Modell ihrer Eltern entlang einer klaren Sphärentrennung eventuell bezüglich Koordination der Aufgaben einfacher war:

„Irgendwo hat halt mein Vater einen Bereich gehabt und meine Mutter ihr eigenes Reich und Bereich gehabt. Und ich finde das nicht einfach nur schlecht. […] Ich denke manchmal (.) es kann auch mal entspannt sein, wenn es wie klar ist. Weil ich kann mir vorstellen, wenn jetzt jemand 50 / 50 arbeitet, dass sie noch viel mehr aushandeln müssen, wer bestimmt jetzt in diesem Bereich und wer hat jetzt mehr (.) also ich denke das ist manchmal noch anspruchsvoll“ (Sozialarbeiterin)

Eine „klare“ Rollenaufteilung würde meiner Interviewpartnerin zufolge den Alltag als Familie vereinfachen. Sie verweist auf eine innerfamiliäre Lebensgestaltung, die an den Fordismus mit seiner ausgeprägten räumlichen und zeitlichen Stabilität und Konsistenz erinnert.[[83]](#footnote-83) 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“.[[84]](#footnote-84) 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.“[[85]](#footnote-85) In diesen Arbeits- und Lebensverhältnissen gehe es „vielmehr um immer wieder neu auszuradierende Balancen von unterschiedlichen Tätigkeits- und Lebensformen an unterschiedlichen Orten der Gesellschaft“[[86]](#footnote-86) Die beiden Sphären werden entgrenzt und sind mit der Herausforderung einer zunehmenden Flexibilität konfrontiert. Bei einer egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit befürchtet meine Interviewpartnerin, dass die Koordination der Aufgabenteilung anspruchsvoller sein könnte. Ein anderer Interviewpartner 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?!“ (Werbetexter, 60%)

Auch er ist der Meinung, dass eine traditionelle Rollenaufteilung eine weniger komplizierte familieninterne Koordination der unbezahlten Arbeit bedeuten würde. In dem von ihnen gelebten Modell sei es „ein permanentes Jonglieren“ von Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung. Dass beide Elternteile zu einem gleich grossen Pensum erwerbstätig sind und die Kinderbetreuung durch unterschiedliche Personen abgedeckt werde, mache sie vulnerabler in unvorhersehbaren Situationen. Mit einer egalitären Aufgabenteilung tauchen folglich neue Herausforderungen auf. Eine der grössten Herausforderungen sei hierbei die fehlenden Infrastrukturen.[[87]](#footnote-87) 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. Dabei sei insbesondere das kurzfristige Ausfallen externer Betreuungspersonen problematisch. Dieses als „Jonglieren“ beschriebene Betreuungsmodell sei mit einem erhöhtem Stresslevel verbunden:

„Ich sehe, dass alle gestresst sind, die dieses Modell fahren wie wir“ (Werbetexter, 60%)

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.

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“[[88]](#footnote-88) 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.

**Fazit**

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.

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.

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.[[89]](#footnote-89) 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.[[90]](#footnote-90) 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.

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.“[[91]](#footnote-91)

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‘[[92]](#footnote-92) 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“[[93]](#footnote-93)

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.[[94]](#footnote-94)

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.

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! […]“[[95]](#footnote-95)

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“[[96]](#footnote-96). 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“[[97]](#footnote-97) 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.

1. Becker-Schmidt [↑](#footnote-ref-1)
2. 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 dieser Artikel auf unbezahlte Arbeit in Form von Kinderbetreuung und damit zusammenhängende Aufgaben, sowie Hausarbeit. [↑](#footnote-ref-2)
3. Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 13. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vgl. Beauvoir 2020 [1949]. [↑](#footnote-ref-4)
5. Hauser & Wunder 1992, 17. [↑](#footnote-ref-5)
6. Vgl. Scott 1986. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vgl. Butler 2002. [↑](#footnote-ref-7)
8. Beauvoir 2020 [1949], 334. [↑](#footnote-ref-8)
9. Vgl. Martschukat & Stieglitz 2008, 34. [↑](#footnote-ref-9)
10. Vgl. Weaver-Hightower 2003, 472. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vgl. Kimmel 2011, 6. [↑](#footnote-ref-11)
12. Vgl. Meuser 2005, 92. [↑](#footnote-ref-12)
13. Vgl. Parsons & Bales 1955, 13f. [↑](#footnote-ref-13)
14. Meuser & Scholz 2012, 34. [↑](#footnote-ref-14)
15. Vgl. Lamb, Pleck & Levine 1985. [↑](#footnote-ref-15)
16. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021a: Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020 (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-16)
17. Vgl. Bundesamt für Statistik 2019a: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-17)
18. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021b: Teilzeitarbeit (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-18)
19. Vgl. Bundesamt für Statistik 2021c: Anteil Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht und Familiensituation (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-19)
20. Vgl. Liebig und Peitz 2017, 153. [↑](#footnote-ref-20)
21. Vgl. Bundesamt für Statistik 2020: Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit (abgerufen am 17.08.2021). [↑](#footnote-ref-21)
22. Liebig und Peitz 2017, 153. [↑](#footnote-ref-22)
23. Vgl. Williams 2000, 5. [↑](#footnote-ref-23)
24. Vgl. Williams, Blair-Loy, & Berdahl 2013, 212f. [↑](#footnote-ref-24)
25. Baumgarten 2012, 39. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ebd. [↑](#footnote-ref-26)
27. Wie anfangs im Lied *Cat’s in the Cradle* beschrieben. [↑](#footnote-ref-27)
28. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 739–741. [↑](#footnote-ref-28)
29. Baumgarten, Wehner, Maihofer & Schwiter 2017, 80. [↑](#footnote-ref-29)
30. Interview mit Michael und Karin, Zeilen 342–347. [↑](#footnote-ref-30)
31. Vgl. Gesterkamp 2007, 103. [↑](#footnote-ref-31)
32. Der Sozialpädagoge Lothar Böhnisch kritisiert, dass die Kinder mit einem solchen Betreuungsmodel [↑](#footnote-ref-32)
33. Was sich auch in den Zahlen des Bundesamt für Statistik zeigt. [↑](#footnote-ref-33)
34. 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-34)
35. Wehner, Baumgarten, Maihofer 2014, 9 (Hervorhebung im Original). [↑](#footnote-ref-35)
36. Siehe für letzterer Punkt Kapitel 4. [↑](#footnote-ref-36)
37. Liebold 2006, 96. [↑](#footnote-ref-37)
38. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-38)
39. Interview mit Michael und Karin, Zeile 766. [↑](#footnote-ref-39)
40. 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-40)
41. Vgl. von Alemann 2017, 419. [↑](#footnote-ref-41)
42. Interview mit Markus Theunert, Zeilen 214–216. [↑](#footnote-ref-42)
43. Interview mit Rafael, Zeilen 284–287. [↑](#footnote-ref-43)
44. Wobei der Mutterschaftsurlaub gesellschaftlich weitgehend akzeptiert ist, da dies mit der ‚natürlichen‘ Rolle der Mutter (vgl. Ortner 1974) übereinstimmt. [↑](#footnote-ref-44)
45. Vgl. Schweizer Arbeitsgesetz (ArG): Art. 35a (abgerufen am 16.10.2021). [↑](#footnote-ref-45)
46. Vgl. Williams 2000, 5. [↑](#footnote-ref-46)
47. Vgl. Interview 1 mit Andres und Rachel, Zeilen 581f. [↑](#footnote-ref-47)
48. Levy 2016, 14. [↑](#footnote-ref-48)
49. Stern et al. 2013, 41. [↑](#footnote-ref-49)
50. Interview 2 mit Andreas und Rachel, Zeilen 344–349. [↑](#footnote-ref-50)
51. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 344-348. [↑](#footnote-ref-51)
52. Interview mit Rafael, Zeilen 98–110. [↑](#footnote-ref-52)
53. Siehe hierfür Kapitel 5.2. [↑](#footnote-ref-53)
54. Baumgarten, Luterbach & Maihofer 2018, 8. [↑](#footnote-ref-54)
55. Vgl. Beauvoir 2020 [1949], 17. [↑](#footnote-ref-55)
56. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 187f. [↑](#footnote-ref-56)
57. Dies könnte die Zahlen des Bundesamts für Statistik erklären, dass mehr Männer aus anderen Gründen als für Familienarbeit in Teilzeit arbeiten (Quelle). [↑](#footnote-ref-57)
58. Vgl. Connell 2015 [1995], 128. [↑](#footnote-ref-58)
59. Vgl. ebd., 85. [↑](#footnote-ref-59)
60. Connell 2015 [1995], 131. [↑](#footnote-ref-60)
61. Vgl. ebd., 121. [↑](#footnote-ref-61)
62. Vgl. hierzu auch Degele 2005. [↑](#footnote-ref-62)
63. Vgl. Prietl 2015, 125. [↑](#footnote-ref-63)
64. Vgl. ebd., 132. [↑](#footnote-ref-64)
65. 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-65)
66. 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-66)
67. Interview mit Jürg Eggenberger, Zeilen 201–205. [↑](#footnote-ref-67)
68. Vgl. Schnell 2016, 16. [↑](#footnote-ref-68)
69. Ebd., 33 (Hervorhebung durch O.F.C). [↑](#footnote-ref-69)
70. Gesterkamp 2007, 107. [↑](#footnote-ref-70)
71. Vgl. Böhnisch 2018, 34. [↑](#footnote-ref-71)
72. Von Streit 2011, 13. [↑](#footnote-ref-72)
73. Vgl. Baumgarten et al. 2017, 86f. [↑](#footnote-ref-73)
74. Ebd., 87. [↑](#footnote-ref-74)
75. Vgl. Schilliger 2009, 99. [↑](#footnote-ref-75)
76. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 320–323. [↑](#footnote-ref-76)
77. Interview mit Helena Trachsel, Zeilen 159–161. [↑](#footnote-ref-77)
78. Auszüge aus Kommentaren unter einem LinkedIn-Post von Tim Keller vom Mai 2021. [↑](#footnote-ref-78)
79. Schilliger 2009, 100. [↑](#footnote-ref-79)
80. Liebold 2006, 96. [↑](#footnote-ref-80)
81. Bergmann 2019, 3. [↑](#footnote-ref-81)
82. 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. Nebst ‚die Jungen‘ wurden auch Begriffe wie ‚Millennials‘ und ‚Generation Z‘ verwendet, um ganze Alterskategorien zu beschreiben. Diese Begriffe entsprechen einer der gängigsten Konzepte für die Klassifizierung von Jahrgängen in unterschiedliche Generationen. 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. 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 (vgl. Krüger 2016, 51). Dabei wurde mehrfach betont, dass die Hoffnung bestehe, dass diese Generation nun die Veränderung bringe in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Und IHR seid jetzt die Generation, die das jetzt so anschiebt oder anschieben könntet. Und ich bin jetzt gespannt, ob das passiert“ (Werbetexter, 60%). [↑](#footnote-ref-82)
83. Vgl. Jurczyk & Lange 2002, 10. [↑](#footnote-ref-83)
84. Vgl. ebd. [↑](#footnote-ref-84)
85. Ebd., 13. [↑](#footnote-ref-85)
86. Ebd., 10. [↑](#footnote-ref-86)
87. Vgl. Walther & Lukoschat 2010, 15. [↑](#footnote-ref-87)
88. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1301f. [↑](#footnote-ref-88)
89. Vgl. Haraway 1995, 75. [↑](#footnote-ref-89)
90. Vgl. Ganz & Hausotter 2020. [↑](#footnote-ref-90)
91. Interview 1 mit Andreas und Rachel, Zeilen 1264–1275. [↑](#footnote-ref-91)
92. Dieses Konzept wird insbesondere in der Gerontologie beforscht im Zusammenhang mit ‘gutem’ Altern (vgl. Klie 2016). [↑](#footnote-ref-92)
93. Interview mit Fabian, Zeilen 880–889. [↑](#footnote-ref-93)
94. Vgl. von Streit 2011, 13. [↑](#footnote-ref-94)
95. LinkedIn-Beitrag von Tim Keller, Februar 2021, Zeilen 13–15. [↑](#footnote-ref-95)
96. Wehner, Baumgarten und Maihofer 2014, 9. [↑](#footnote-ref-96)
97. Ebd. [↑](#footnote-ref-97)