

Stefanie Aunkofer

# Väter in Elternzeit

(Nicht-)Anerkennung  
von Familien- und  
Erwerbsarbeit bei Paaren

**BELTZ** JUVENTA

Stefanie Aunkofer  
Väter in Elternzeit



Stefanie Aunkofer

# Väter in Elternzeit

(Nicht-)Anerkennung von Familien- und  
Erwerbsarbeit bei Paaren

**BELTZ** JUVENTA

Die Autorin

Dr. Stefanie Aunkofer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der zentralen Gleichstellung im Gleichstellungsbüro an der Hochschule Rhein-Waal, Kleve, und Koordination des audits familiengerechte hochschule.

Diese Arbeit wurde als Dissertation an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin eingereicht und verteidigt.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>. Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/ Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



Dieses Buch ist erhältlich als:  
ISBN 978-3-7799-7154-2 Print  
ISBN 978-3-7799-7155-9 E-Book (PDF)

1. Auflage 2023

© 2023 Beltz Juventa  
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel  
Werderstraße 10, 69469 Weinheim  
Einige Rechte vorbehalten

Herstellung: Myriam Frericks  
Satz: Datagrafix, Berlin  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza  
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-100)  
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: [www.beltz.de](http://www.beltz.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung</b>	9
<b>1. Einleitung</b>	11
<b>2. Elternzeitnahme durch Väter</b>	22
2.1 Aktuelle Tendenzen zum Nutzungsverhalten in Deutschland	22
2.2 Einführung in den Forschungsstand und in aktuelle Forschungsfragen	31
2.3 Einführung in die hier verfolgte Fragestellung und in Forschungslücken	36
<b>3. Anerkennungstheorie und geschlechtersoziologische Anchlüsse</b>	38
3.1 Zur Anerkennungstheorie von Axel Honneth	38
3.1.1 Liebe	40
3.1.2 Recht	40
3.1.3 Wertschätzung	41
3.1.4 Diskussion und kritische Auseinandersetzung	44
3.2 Anerkennung und Geschlecht(erungleichheit)	50
3.2.1 Geschlecht als Kategorie, Anerkennung als Dimension sozialer Ungleichheit	50
3.2.2 Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis	52
3.2.3 Soziale Konstruktion und intersubjektive Anerkennung von Männlichkeit	59
3.3 Zwischenfazit und Verdichtung der Fragestellung: Väterliche Elternzeit und Familienarbeit anerkennungstheoretisch betrachten	65
<b>4. Anerkennung und Ungleichheit im Kontext väterlicher Elternzeitnahme</b>	67
4.1 Rechtliche Ebene	67
4.1.1 Der Weg zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	67
4.1.2 Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz im Jahr 2007 (BEEG)	73
4.2 Betriebliche Ebene	76
4.2.1 Wandel von Erwerbsarbeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen	77
4.2.2 Elternzeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen	82

4.3	Familiale Ebene und Paarebene	86
4.3.1	Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen	87
4.3.2	Elternzeit und Anerkennung auf Paarebene	93
4.3.3	Aberkennung väterlicher Familienarbeit: Ansätze und Konzepte	99
4.4	Zusammenfassung und Konkretisierung der Fragestellung	104
<b>5.</b>	<b>Forschungsdesign und Untersuchungsmethoden</b>	113
5.1	Methodologische und Sozialtheoretische Verortung	113
5.2	Das Paarinterview: Einsatz, Besonderheiten, Grenzen	117
5.3	Sampling, Datengrundlage, Leitfadengestaltung	123
5.4	Auswertungsmethoden	131
5.4.1	Fallkurzdarstellung und Gesamtparaphrase	132
5.4.2	Die Dokumentarische Methode bei Paarinterviews	132
5.5	Untersuchungsdimensionen	146
<b>6.</b>	<b>Väter in Elternzeit: Empirische Analyse der Paarinterviews</b>	149
6.1	Christina und Clemens Cramer „Weil wir beide arbeiten dass wir uns beide das dann auch aufteilen. Wir beide müssen halt noch Qualifikationen sammeln“ (Clemens)	150
6.1.1	Fallkurzdarstellung	150
6.1.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	152
6.1.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	153
6.1.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	158
6.1.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	162
6.1.6	Zusammenfassung Paar Cramer	165
6.2	Patricia und Patrick Peters „Ich hätte auch nix dagegen nur dreißig Stunden zu arbeiten. Aber gut irgendjemand muss ja auch das Geld verdienen“ (Patricia)	166
6.2.1	Fallkurzdarstellung	166
6.2.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	168
6.2.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	169
6.2.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	173
6.2.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	174
6.2.6	Zusammenfassung Paar Peters	180
6.3	Dana Dietrich und Dirk Dorsten „Es fehlt halt die Bestätigung wies halt auf der Arbeit is dass ma halt dann was geschafft hat“ (Dirk)	181
6.3.1	Fallkurzdarstellung	181
6.3.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	183
6.3.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	185

6.3.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	190
6.3.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	193
6.3.6	Zusammenfassung Paar Dietrich Dorsten	199
6.4	Hasret und Hamit Halil „Elternzeit haste zwei Monate Urlaub bis raus aus der Nummer“ (Hamit)	200
6.4.1	Fallkurzdarstellung	200
6.4.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	202
6.4.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	205
6.4.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	209
6.4.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	212
6.4.6	Zusammenfassung Paar Halil	217
6.5	Georg Graf und Gitta Gabler „Irgendwann reicht es. Da freut man sich dann auch drauf dass man dann diesen Alltag zu zweit endlich ma erlebt. Ich mit Baby alleine“ (Gitta)	218
6.5.1	Fallkurzdarstellung	218
6.5.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	220
6.5.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	220
6.5.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	225
6.5.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	228
6.5.6	Zusammenfassung Paar Graf Gabler	232
6.6	Franziska und Fred Friedrich „Meistens flipp ich aus momentan weil ich mich nicht anerkannt genug fühle von meinem Mann“ (Franziska)	234
6.6.1	Fallkurzdarstellung	234
6.6.2	Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement	235
6.6.3	Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements	237
6.6.4	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	241
6.6.5	Paarinterne Anerkennung und Elternsein	244
6.6.6	Zusammenfassung Paar Friedrich	247
<b>7.</b>	<b>Diskussion: (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Paaren</b>	<b>249</b>
7.1	Verdichtung der Analysedimensionen:	
	Muster der Anerkennung	249
7.1.1	Überwiegend konsensuelle Muster	250
7.1.1.1	Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement (Paar Cramer)	252
7.1.1.2	Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement (Paar Peters)	254

7.1.2	Ambivalente Muster	257
7.1.2.1	Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Hauptnährerinnen-Arrangement (Paar Dietrich Dorsten)	259
7.1.2.2	Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement (Paar Halil)	261
7.1.3	Überwiegend konflikthafte Muster	264
7.1.3.1	Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrering im Familiennährer-Arrangement (Paar Graf Gabler)	266
7.1.3.2	Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrering im Familiennährer-Arrangement (Paar Friedrich)	269
7.2	Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse	271
7.2.1	Orientierungsrahmen und Deutungen der Elternzeitarrangements	272
7.2.2	Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit	277
7.2.3	Paarinterne Anerkennung	286
7.2.4	Verschleierung und Dethematisierung möglicher Aberkennung	293
7.2.5	Anerkennung in sozialen Kontexten	296
7.2.6	Betriebliche Anerkennung und Aushandlungsprozesse	300
7.3	Theoretische Diskussion	303
7.3.1	Geschlecht, Elternsein und Familienarbeit in Honneths Anerkennungstheorie	303
7.3.2	Aberkennung väterlicher Familienarbeit? Eine Diskussion der Konzepte	304
<b>8.</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>311</b>
8.1	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	312
8.2	Grenzen der Arbeit und offene Fragen	327
8.3	Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit	333
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>343</b>

# Danksagung

An erster Stelle möchte ich meiner Doktormutter Prof. Dr. Christine Wimbauer für ihre herausragende und unterstützende Erstbetreuung danken. Vielen Dank für die zahlreichen interessanten Gespräche und Diskussionen rund um die Paarsoziologie, Geschlechterverhältnisse, Ungleichheit und insbesondere um das Thema Anerkennung, was mein soziologisches Denken tiefgreifend geformt hat. Darüber hinaus danke ich ihr als meine universitäre Mentorin für ihre jahrelange Begleitung, für die schöne gemeinsame Zeit seit unserem Kennenlernen an der Universität Duisburg-Essen und für ihr stets offenes Ohr für jedes Anliegen. Manche Begegnungen prägen das Leben nachhaltig und ich sehe unsere Begegnung als eine davon.

Ebenso danke ich Prof. Dr. Mona Motakef für ihre Übernahme der Zweitbetreuung, für ihre durchweg unterstützende und konstruktive Begleitung meiner Promotionsphase sowie für ihren prägenden Einfluss auf meine Forschungsperspektiven und die zahlreichen kritischen Diskussionen meiner Arbeit im Hinblick auf Anerkennung, Geschlechterverhältnisse, Paar- und Ungleichheitsforschung. Auch ihr danke ich für unsere gemeinsame schöne und lehrreiche Zeit seit unserem Kennenlernen im Team von Prof. Dr. Christine Wimbauer.

Ich danke dem gesamten Projektteam des „Väter in Elternzeit“ Projekts für die schöne, konstruktive und diskussionsreiche Zeit. Besonders möchte ich mich bei Prof. Dr. Katja Sabisch bedanken, dass sie mich an ihrem Lehrstuhl für die Projektzeit so herzlich aufgenommen hat und mir interdisziplinäre Perspektiven auf meine Forschung eröffnete. Auch danke ich Prof. Dr. Michael Meuser für die gewinnbringenden Diskussionen über die Dokumentarische Methode, über Paarinterviews und über die Männlichkeitsforschung sowie für die freundliche und humorvolle Art. Prof. Dr. Ilse Lenz danke ich für die kritischen Diskussionen aus intersektionaler Perspektive. Besonderer Dank gilt hier Dr. Benjamin Neumann für unsere gute Zusammenarbeit. Vielen Dank für die kritischen und konstruktiven Diskussionen unserer Dissertationsthemen und Perspektiven auf das empirische Material. Ich danke ganz besonders allen studentischen Mitarbeiter\*innen des Projekts, Sabrina König, Maren Gottschling, Dominik Dohmen, Thomas Horstmann, Romana Jeworutzki und Bastian Capelle für das große Engagement und die tatkräftige Unterstützung bei der empirischen Durchführung.

Ein großer Dank geht an alle Kolleg\*innen des Lehrbereichs Soziologie der Arbeit und der Geschlechterverhältnisse an der Humboldt Universität zu Berlin. Ich danke Dr. Julia Teschlade für die zahlreichen fachlichen und kritischen Rückmeldungen, aber auch für unsere gemeinsame schöne Zeit im Team von Prof. Dr. Christine Wimbauer. Auch Prof. Dr. Almut Peukert danke ich für ihren inhaltlich äußerst gewinnbringenden Einfluss während unserer gemeinsamen Arbeit am

Lehrbereich. Ganz besonders bedanke ich mich bei dem Kolloquium des Lehrstuhls, darunter Katja Müller, Leoni Linek, Prof. Dr. Karin Lohr, Christine Körner, Franziska Baum, Julia Bringmann, Martina Dietz, Lilian Hümmeler, Dr. Lena Schürmann, Loui Schlecht, Tina Böhmer, Nora Lege, Kirsten Achtelik, Franziska von Stetten u. v. m., für die stets außerordentlich fruchtbaren und wertschätzenden Diskussionen und die vielen kritischen Rückmeldungen zu den einzelnen Kapiteln. Ich danke insbesondere Ellen Ronnsiek für ihre vielfache inhaltliche und sprachliche Rückmeldung, aber ganz besonders auch für unsere Freundschaft. Unsere Berliner Balkonabende haben meine Reisen immer erheitert.

An dieser Stelle danke ich auch den Kolleg\*innen des Lehrstuhls für Gender Studies der Ruhr Universität Bochum, besonders Anike Krämer, Maximiliane Brand, Laura Chlebos und Julia Piel für die schöne Zeit und die vielen neuen interdisziplinären Einflüsse.

Der größte Dank geht an meine Familie für ihre großartige Unterstützung und Bestärkung. Ich danke Petra und Wolfgang Aunkofer für ihre unablässige Unterstützung meines Lebenswegs und für ihr Grundvertrauen in mich und meine Stärken. Kathrin Aunkofer danke ich für ihr großes Herz, für ihren emotionalen Rückhalt, für unsere Freundschaft und auch für ihre physiotherapeutische Expertise. Dominik Postels danke ich für die enorme emotionale Stütze, für seine unverwüstliche Zuversicht, den Zuspruch und auch für seine kreativen Ideen und sein Kümmern. Darüber hinaus danke ich ihm für seine vielen kritischen Rückmeldungen und für all unsere soziologischen Diskussionen, welche mit niemandem mehr Spaß machen könnten.

Ein lieber Dank für jegliche Form der Unterstützung geht auch an meine Freund\*innen und weiteren Kolleg\*innen.

Ein großer Dank gilt dem Mercator Research Center Ruhr für die Förderung des Projekts „Väter in Elternzeit – Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“. Ich danke abschließend ganz besonders und ganz herzlich allen Paaren, die sich bereit erklärt haben, mit uns die mehrstündigen Paarinterviews durchzuführen, für ihre Offenheit und für ihren essentiellen Beitrag für mein Forschungsvorhaben und zum Gelingen des Projekts.

# 1. Einleitung

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts lässt sich in der Bundesrepublik eine Vielfalt von Lebens- und Beziehungsformen abbilden, die vom bürgerlichen Familienmodell abweichen. Eltern, bei denen beide Partner\*innen Elternzeit in Anspruch nehmen, stehen ganz im Zeichen dieser Wandlungsprozesse. Besonders Vätern kam in den letzten Jahren eine erhöhte Aufmerksamkeit zu und auch familienpolitisch sind zunehmend Veränderungen im Hinblick auf Elternsein festzustellen. Darunter zählen die Umgestaltung des Elternzeitgesetzes und die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007, welches das bisherige Erziehungsgeld ablöst. Der maximale Anspruch eines Elternteils liegt hier bei zwölf Monaten Elterngeld und Eltern können sich die Anzahl der Monate frei aufteilen. Bis zu zwei weitere Monate werden gewährt, wenn beide Partner\*innen vom Anspruch Gebrauch machen (§ 4 BEEG). Seit 2015 besteht zudem mit dem Elterngeld Plus die Möglichkeit, den Elterngeldbezug mit Teilzeitarbeit flexibler zu kombinieren und weitere zusätzliche Elterngeldmonate in Anspruch nehmen zu können. Eltern haben neben dem weiterhin existierenden Basiselterngeld die alternative Möglichkeit, zwei Elterngeld Plus-Monate anstelle von einem Elterngeld-Monat zu nutzen. Auch profitieren sie von einem Partnerschaftsbonus bei einer parallelen Teilzeit beider Partner\*innen (§ 4 BEEG; vgl. Deutscher Bundestag 2018: 3).

Ziele der Neuausrichtung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) sind u. a. die Erhöhung der Wahlfreiheit beider Partner\*innen bei der Elternzeitaufteilung und eine allgemeine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. BMFSFJ 2008: 5). Auch geht die veränderte familienpolitische Ausrichtung stärker auf die sich ändernden Lebensentwürfe von Eltern ein und es sollen Anreize für die Geburt von mehr Kindern geschaffen werden. Besonders mit der Einführung der sogenannten „Partnermonate“<sup>1</sup> soll dabei Vätern die Möglichkeit für ein stärkeres familiales Engagement gegeben werden. Die entsprechende Entwicklung der Elternzeitnahme und des Elterngeldbezugs durch Väter gibt einen Hinweis auf die sich verändernden Lebensentwürfe und Vorstellungen von Elternzeitarrangements: Zwischen den Geburtenjahren 2006 und 2010 steigt der Anteil von Männern, die Erziehungs- und Elterngeld beziehen, von rund 3 % auf 26 %, im Geburtenjahr 2014 auf ca. 35 % und im Geburtenjahr 2018 auf ca. 42 % (vgl. Destatis 2021a). Doch bezieht ein Großteil der Väter nur bis zu zwei Monate Elterngeld, auch wenn in den letzten Jahren ein leichter

---

1 Siehe zur rechtlichen Grundlage im Detail Kapitel 4.1. Den Zeitraum von maximal 14 Monaten Basiselterngeld können sich Eltern frei aufteilen, wobei ein Elternteil zwei bis zwölf Monate in Anspruch nehmen kann. Die zusätzlichen zwei Monate kommen bei der Beteiligung des anderen Elternteils hinzu und werden häufig „Partnermonate“ oder umgangssprachlich auch „Vätermonate“ genannt.

gegenläufiger Trend zu verzeichnen ist. Im Geburtsjahr 2014 z. B. nehmen ca. 79 % der Väter, die überhaupt Elterngeld beziehen, nur zwei Monate in Anspruch (vgl. Destatis 2016). Im Geburtsjahr 2018 beziehen ca. 75 % der Väter für zwei Monate Elterngeld (vgl. Destatis 2021a). Das Nutzungsverhalten von Vätern hat sichtbar zugenommen, doch von einer egalitären Aufteilung der Elternzeit und der Familienarbeit kann weiterhin nicht gesprochen werden. Aktuelle Daten weisen auf eine mütterliche Hauptfürsorgeverantwortung, während Väter vornehmlich die „non-transferable“ Elternzeiten wählen und in einer Unterstützungsrolle bleiben (siehe Kapitel 2.1).

Mit der Veränderung der familienpolitischen Ausrichtung, der Zunahme väterlicher Elternzeit und der Veränderung in den Lebensentwürfen von Eltern rückt die Figur des „neuen Vaters“ zunehmend in den medialen Fokus. Neben der familienpolitischen und medialen Aufmerksamkeit konzentrieren sich auch die Sozialwissenschaften seit einiger Zeit verstärkt auf eine Männer- und Männlichkeitsforschung. Während 2005 Männer noch als das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke/Hank 2005) galten, wurden Väterlichkeit und Männlichkeit in den letzten Jahren immer häufiger Gegenstand der Familien- und Geschlechtersoziologie. So beschäftigten sich eine Reihe an Forschungsarbeiten z. B. mit Aufarbeitungen von Väterlichkeit (z. B. Thomä 2008; Drinck 2005) oder mit der Klassifikation von „Vätertypen“ (z. B. Gumbinger/Bambey 2009; Matzner 2004), aber auch gezielt mit dem Thema Väter und Elternzeit und mit den Neuerungen zum BEEG (z. B. Aunkofer et al. 2019; 2018; Neumann 2019; Samtleben et al. 2019; Geisler/Kreyenfeld 2019; Brandt 2017; BMFSFJ 2016a; b; c; Bünning 2015; 2016; Peukert 2015; Possinger 2013; Schutter/Zerle-Elsässer 2012). Auch in der internationalen Elternzeitforschung ist eine Zunahme an Studien zu verzeichnen (z. B. Duvander et al. 2020; Brandth/Kvande 2019; Mussino et al. 2019; Haas/Hwang 2019; Mayer/Le Bourdais 2019; Suwada 2016; Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). In der Forschungsliteratur zu Väterlichkeit finden sich auch Diskussionen im internationalen Raum, dass die neue Fürsorglichkeit von Vätern einen Beitrag zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit leistet (u. a. Browne 2013; Johansson 2011; Haas/Hwang 2008) und Geschlechterungleichheiten in Arrangements von Paaren<sup>2</sup> verringert (z. B. Maříková 2008). Das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Spitzenverbände der Arbeitgeber\*innen- und Arbeitnehmer\*innenvertretungen zielt auf eine ausbalancierte Rollenverteilung ab, die berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinander stehen lassen soll, Väter im gleichen Maß wie Mütter adressiert und unabhängig vom Geschlecht vollzeitnahe Teilzeit-Arbeitsmuster ermöglichen soll (vgl. BMFSFJ 2015). Die europäische Kommission betont zudem die

---

2 Eine Definition von „Paar“ und „Paarbeziehung“ findet sich in Kapitel 5.1.

entscheidende Rolle der erhöhten männlichen Übernahme unbezahlter Familienarbeit für die Geschlechtergleichstellung (vgl. EU KOM 2016). Auch die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie 2016 sieht die ungleiche Verteilung von Pflege- und Sorgearbeit als ein grundlegendes Gleichstellungsproblem in Deutschland (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 45).

Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, inwiefern die „neue Väterlichkeit“ und die sich ändernden Lebensentwürfe von Paaren zu einer Veränderung in der geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsstiftenden Verteilung von Familien-, darunter Haus- und Fürsorgearbeit, und Erwerbsarbeit beitragen. Interessant erscheint hier auch die Frage nach einer möglichen Zunahme der Anerkennung von Care und für Familienarbeit Leistende.<sup>3</sup> Im Geschlechterverhältnis, insbesondere im traditionellen Familienernährer-Modell, aber auch im Zuverdienerinnen-Modell, wirkt die Strukturkategorie Geschlecht verweisend (vgl. Becker-Schmidt 2010: 68; 1987a; 1982; Knapp 1990). Im Zuge der Sphären-trennung und der geschlechterdifferenten Anerkennungsordnung erweist sich das Geschlechterverhältnis auch als ungleiches Anerkennungsverhältnis, das für Familienarbeit weniger Anerkennung bereithält. Dabei entspringt die soziale Anerkennung des Mannes der beruflichen Sphäre, die soziale Anerkennung der Frau hingegen der Fürsorgetätigkeit und Hausarbeit (vgl. Wimbauer 2012; Wagner 2004). Mit den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen verändern sich zwar kulturelle Leitbilder von Elternsein und Lebenslagen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit (vgl. Lengersdorf/Meuser 2010: 91 f.). Doch bestehen auch weiterhin Ambivalenzen und Ungleichheiten. Innerhalb der Familie verändert sich die Rolle des Vaters vom alleinigen Ernährer zum ebenfalls Familienarbeit leistenden Elternpart (vgl. Meuser 2011: 72). Das Leitbild des Vaters als Ernährer der Familie lässt sich für eine wachsende Zahl von Männern nicht mehr realisieren (vgl. Behnke/Meuser 2010: 1). Bei der Frage, was an dessen Stelle tritt, wird im öffentlichen Diskurs oftmals vom „neuen, aktiven,

---

3 Unter Familienarbeit soll in dieser Dissertation jede Form von innerfamiliärer Haus- und Fürsorgearbeit verstanden werden, angelehnt an Definitionen von Care-Arbeit, worunter z. B. „Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und andere“ (Rudolph 2015: 105) fallen. Die Nutzung des Begriffs Familienarbeit soll aufzeigen, dass nicht nur Fürsorgearbeit, sondern auch Leistungen im Haushalt darunterfallen. Die Wahl des Begriffs entspringt aus der hier vorliegenden empirischen Analyse der Elternzeitarrangements, da es bei den Paarinterviews einen Unterschied machte, ob die Partner\*innen nur von Fürsorge- oder auch von Hausarbeit sprachen. An einigen Stellen der Arbeit wird explizit nur Fürsorge- oder Hausarbeit angesprochen. An anderen Stellen wird anstelle des Begriffs der Familienarbeit auch der Begriff Care-Arbeit verwendet, insbesondere bei theoretischen und analytischen Rückführungen (z. B., wenn der Text gesellschaftliche Prozesse und nicht nur die innerfamiliäre Ebene behandelt). Vornehmlich wird jedoch der Begriff Familienarbeit verwendet, um deutlich zu machen, dass es sich um innerfamiliäre unbezahlte Tätigkeiten handelt.

engagierten, involvierten“ (ebd.: 2) Vater, der ebenso an der Betreuung und Erziehung der Kinder beteiligt ist, gesprochen. Ein solches Leitbild des „involvierten Vaters“ erzeugt einen normativen Druck (vgl. ebd.). Gleichzeitig weisen tradierte Geschlechternormen sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch in der Familie weiterhin eine hohe Persistenz auf. „Erwerbsarbeit und Männlichkeit stehen in einem engen Verweisungsverhältnis; das Gleiche gilt für das Verhältnis von Familienarbeit und Weiblichkeit“ (Meuser 2011: 74). Diese „Verweisungsverhältnisse“ kommen mehr oder weniger als latente Struktur zur Geltung, auch wenn das Bild von Väterlichkeit im Wandel ist (vgl. ebd.: 73 f.). Die Gleichzeitigkeit von neuen Leitbildern und weiterhin wirksamen Verweisungen können zu Ambivalenzen führen. Studien untersuchen z. B. den Einstellungswandel von Vätern und gehen der Frage nach, inwiefern sich Anzeichen auf neue und sich ändernde Formen von Väterlichkeit finden lassen. Insgesamt ist festzuhalten, dass sich Widersprüche aus neuen Formen in der Einstellung und weiterhin tradierten Verhaltensweisen zeigen (vgl. Schulz 2010; Burkart 2007; Schulz/Blossfeld 2006; BMFSFJ 2006; 2003; Fthenakis/Minsel 2002). Veränderungen in den Einstellungen von Männern in Bezug auf Väterlichkeit müssen nicht zugleich mit einer Änderung sozialer Praxis einhergehen (vgl. Possinger 2013). Die Figur des sogenannten „neuen Vaters“ beinhaltet ein vergleichsweise vages Verständnis von Väterlichkeit, insbesondere im Gegensatz zum verfestigten Bild des männlichen Alleinernährers (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 f.; Schulz/Blossfeld 2006). Denn es ändern sich gleichsam die Bedingungen der Konstruktion von Männlichkeit, wohingegen im Kontext des traditionellen Ernährer-Modells diese Konstruktionen in einem institutionellen Rahmen verankert waren (vgl. Meuser 2011: 79).

Das BEEG kann zu einer Modernisierung familialer Geschlechterarrangements beitragen, indem es Anreize für eine beiderseitige Aufteilung schafft. Es stellt Paare auch vor eine neue Entscheidungsnotwendigkeit. Das Vereinbarkeitsarrangement erscheint im Hinblick auf die Wandlungsprozesse der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zunehmend als Aushandlungsprozess zwischen Eltern (vgl. Peukert 2015). Dabei spielen hinsichtlich der Anerkennung nicht nur die familienpolitischen Wandlungsprozesse eine Rolle. In neu aufkommenden Aushandlungen, ein Paararrangement rund um die väterliche Elternzeitnahme zu bilden, können Anerkennungschancen, aber auch (alte und neue) Konfliktpotenziale und ggf. Anerkennungsdefizite und Ungleichheiten innerhalb des Paares vermutet werden. Auf der Ebene der Erwerbsarbeit stehen die Wahrnehmung und (Nicht-)Anerkennung der Vorgesetzten, Kolleg\*innen oder auch die institutionellen Gegebenheiten innerhalb des Betriebs im Mittelpunkt. Besonders hier können Väter (und im Allgemeinen Eltern), die sich um ein familiales Engagement bemühen, auf Ungleichheiten, neue Unsicherheiten und auch auf Hürden stoßen. Daran anknüpfend lässt sich fragen, wie sich historisch und kulturell institutionalisierte Geschlechtervorstellungen und das ungleichheitsrelevante asymmetrische Anerkennungsverhältnis auf

diese Aushandlungsprozesse auswirken oder ob Muster einer neu entstehenden geschlechtlichen Anerkennungsordnung (vgl. Wimbauer 2012; Wagner 2004) entstehen. Obwohl sich Anerkennungschancen und -verhältnisse in den Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit wandeln, sind dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen (vgl. Wimbauer 2012). Mit Blick auf Elternzeit weisen die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ und die Zahlen elternzeitnehmender Väter darauf hin, dass Erwerbsarbeit nach wie vor die zentrale Quelle von Anerkennung für Männer ist und sich eher wenig an tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements ändert. Familiales Engagement durch beide Eltern in Form einer beiderseitigen Elternzeitnahme ließe hingegen neue Muster der Anerkennung abseits von tradierten Selbstverständlichkeiten und sich egalisierende Verhältnisse von Familien- und Erwerbsarbeit vermuten. Meine Dissertation soll sich mit möglichen Mustern intersubjektiver Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene befassen. Konkret verfolge ich dabei die Fragestellung:

*Welche Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zeigen sich im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar?*

Ich wähle den Begriff des Musters für meine Arbeit, weil die Ergebnisse auf Regelmäßigkeiten in den Erzählungen der hier untersuchten (gegengeschlechtlichen) Paare abzielen sollen. So lassen sich in subjektiven Begründungen einzelner Personen „tiefer liegende und sozial geformte Muster [...] entdecken, die das Wissen um das Zusammenspiel von gesellschaftlichen Strukturen und individuellen bzw. gemeinschaftlichen Handlungen erweitern“ (Kleemann et al. 2013: 155). Die abstrahierten Anerkennungsmuster bestehen aus einer Reihe an erarbeiteten Typiken, die in spezifischen Ausprägungen über verschiedene Fälle hinweg im Sample vorkommen. Die „Muster der Anerkennung“ stellen eine typisierende Verdichtung der Analysedimensionen (s. u.) dar.

Meine Arbeit knüpft mit Blick auf Anerkennung in Paarbeziehungen an qualitative Studien an, die Aushandlungsprozesse in den Blick nehmen (z. B. Aunkofer et al. 2019; Peukert 2015; Wimbauer 2012; Wimbauer/Motakef 2017a; b; Behnke/Meuser 2013; 2012a; 2003). Dabei untersuche ich die Deutungen der Elternzeitnahmen und Arrangements der Paare sowie deren Bewertungen und Anerkennung(srelevanzen) von Familien- und Erwerbsarbeit. Der Fokus meiner empirischen Analyse liegt auf den Erzählungen in Paarinterviews. Dort stehen die Anerkennungs- und Aushandlungsprozesse im Kontext der Elternzeitnahme durch Väter im Fokus. Von Interesse ist hier, wofür sich die Partner\*innen wechselseitig wertschätzen, Anerkennung geben, verweigern, suchen oder nicht suchen. Auch soll ein Schwerpunkt auf geschlechterdifferenzierende Vorstellungen von Elternsein, auf Formen von (Nicht-)Anerkennung sowie auf mögliche Ungleichheiten gesetzt werden. Grundlegend für mein Forschungsinteresse ist,

die Entscheidung über die väterliche Elternzeitnahme als keine individuell getroffene Entscheidung zu betrachten, sondern als ein im Paar ausgehandeltes Arrangement, bei dem geschlechterdifferenzierende Vorstellungen und Verweisungen im Geschlechterverhältnis wirken können. Somit erscheint das Paar und dessen Aushandlungsprozess als interessanter Analysegegenstand für mögliche Neuverhandlungen oder Veränderungen von Geschlechtervorstellungen und Anerkennungsverhältnissen. Meine Fragestellung erweitert sich zudem um die Legitimationen und Deutungen der Muster, um den theoretischen Mehrwert der Anerkennungs- und Paarperspektive in der Väterforschung, um den methodischen Mehrwert der Analyse von Paarinterviews und um die Frage nach Handlungsmöglichkeiten und Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements.

### **Aufbau der Arbeit**

Kapitel 2 und 3 begründen die Wahl des theoretischen (und z. T. auch des methodischen) Designs. In Kapitel 2 wird eine erste Übersicht aktueller Tendenzen (2.1) und Forschungsfragen (2.2) zum Thema väterliche Elternzeit gegeben und es findet eine erste Einführung in die Fragestellung statt (2.3). Einführend lässt sich feststellen, dass das Vereinbarkeitsmanagement mit Blick auf die Wandlungsprozesse der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zunehmend zum Aushandlungsgegenstand von Eltern wird (vgl. auch Peukert 2015). In Forschungsarbeiten werden im Zuge dieser Wandlungsprozesse elterlichen Arrangements, bei denen auch Väter Elternzeit nehmen, ein besonderes Potenzial für egalitäre Beziehungen zugeschrieben (siehe Kap. 2.2), was als mein Ausgangspunkt zur Wahl der Untersuchungsgruppe gilt. Ich untersuche daran anknüpfend Hinweise auf sich ändernde Anerkennungsmuster bei Paaren, die ein beiderseitiges Elternzeitarrangement verfolgen. Auch wenn sich Anerkennungschancen und -verhältnisse wandeln, sind dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen (vgl. Wimbauer 2012). Auch weisen die vergleichsweise geringe Elternzeitnahme durch Väter sowie die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ im Gegenzug darauf hin, dass sich eher wenig an tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements ändert. Daraus ergibt sich in meiner Forschungsarbeit das Ziel, in mikrosoziologischer und relationaler Perspektive paarinterne Aushandlungsprozesse, intersubjektive Anerkennung und Geschlechterungleichheiten in den Blick zu nehmen. Aktuell ist keine Studie zu finden, die eine qualitativ orientierte Perspektive mit einem anerkennungstheoretischen Ansatz im Kontext väterlicher Elternzeit verbindet (für Doppelkarrierepaare siehe Wimbauer 2012; für Paare in prekären Lebensverhältnissen siehe Wimbauer/Motakef 2020).

Als theoretischer Hintergrund dient die „Theorie intersubjektiver Anerkennung“ (Honneth u. a. 1992) in Kapitel 3.1 unter Berücksichtigung der drei primären Ebenen Liebe, Recht und Wertschätzung. Diese wird von mir in einer

sozialkonstruktivistischen und geschlechtersoziologischen Perspektive (3.2) betrachtet. Wesentliche Punkte sind dabei, Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeit und Familienarbeit mit Blick auf Geschlechterungleichheiten intersubjektiv und strukturell in den drei Anerkennungsphären zu betrachten. Als strukturelle Aspekte werden u. a. Geschlecht als Strukturkategorie, das Anerkennungsverhältnis als Geschlechterverhältnis oder die strukturell geringere Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit betrachtet (betriebliche und die sozialstaatliche Ebene). Bei intersubjektiven Bedingungen ist in meiner Arbeit insbesondere die Paarebene relevant und wie Paare die strukturellen Bedingungen erfahren und verhandeln, wo sie Anerkennung suchen und finden oder wo sie Anerkennung zu- bzw. absprechen. Ein theoretischer Schwerpunkt liegt zudem auf dem Konzept der „Doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 2010: 68; 1987a; 1982; Knapp 1990). Besonders die intersubjektive Ebene der Primärbeziehungen kann mit Honneth eindeutig verortet und die Paarbeziehung somit Analysegegenstand werden (vgl. Wimbauer 2012: 54). Eine paarsoziologische Betrachtung kann, so die von mir verfolgte Annahme, fruchtbar sein, da intersubjektive Anerkennung und die soziale Konstruktion von Geschlecht als relational zu verstehen sind. Ein individualistischer Blick allein auf Väter und deren Nutzung des BEEG ist zu kurz gegriffen, denn väterliche Elternzeitnahme ist meist in ein Paararrangement und ggf. auch in ein beiderseitiges betriebliches Arrangement eingebettet (mit Ausnahme von Alleinerziehenden oder weiteren Beziehungsformen jenseits der Paarnorm).

Kapitel 3.3 verdichtet die Fragestellung und leitet zu den drei Ebenen in Kapitel 4 über, die in Honneths Anerkennungstheorie und im Hinblick auf eine empirische Analyse der (Nicht-)Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeitnahme grundlegend sind. Kapitel 4 dient der Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema väterliche Elternzeit anhand der drei Anerkennungsphären. Kapitel 4.1 behandelt dabei die rechtliche Ebene. Für diese lässt sich festhalten, dass mit dem BEEG und dessen Neuerungen vergleichsweise ein familienpolitischer Wandel der Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit und Tendenzen in Richtung partnerschaftlicher Arrangements zu verzeichnen sind. Dennoch sind in Familien- und Sozialpolitik ambivalente Leitbilder vertreten. Auch wandeln sich gesellschaftliche Normvorstellungen von Geschlecht und Elternsein nur langsam.

In Kapitel 4.2. folgt die betriebliche Ebene, eine Besprechung dortiger Wandlungsprozesse und der aktuelle Forschungsstand zu betrieblichen Rahmenbedingungen väterlicher Elternzeitnahme. Besonders auf der betrieblichen Ebene wird deutlich, dass Erwerbsarbeit nach wie vor von einem Idealbild des in Vollzeit erwerbstätigen männlichen Arbeitnehmers geprägt ist. Gleichzeitig finden aber auch Wandlungsprozesse des Normalarbeitsverhältnisses statt und die idealtypische Sphärentrennung von Familien- und Erwerbsarbeit verliert an Selbstverständlichkeit. Eine kurze väterliche Elternzeit von zwei Monaten trifft

mittlerweile weitgehend auf Akzeptanz, längere Elternzeiten oder die Übernahme von Familienarbeit hingegen nicht. Strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bleiben im Erwerbsleben trotz der Wandlungsprozesse weiterhin bestehen.

Kapitel 4.3 behandelt die für meine Arbeit zentrale Ebene des Paares (und der Familie), darunter bisherige Studien zu Anerkennung und paarinterner Ungleichheiten sowie zu väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene. Der Paar-kontext wird in der Forschungsliteratur zu Elternzeit seltener als der betriebliche Kontext untersucht, seit einiger Zeit aber zunehmend berücksichtigt. Über ein qualitatives Design mit Blick auf Elternzeit im Paarkontext können Aushandlungen in Paarbeziehungen in den Blick genommen werden (vgl. Peukert 2015). Hier lassen sich die Erwartungen, Wünsche, geschlechterdifferenzierende Vorstellungen und der Wandel von Geschlechterverhältnissen, berufliche und ökonomische Faktoren beider Partner\*innen und die für meine Arbeit im Fokus stehende intersubjektive Anerkennung sowie Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit untersuchen. In diesem Kapitel werden abschließend weitere theoretische, z. T. kritische Diskussionen zu u. a. „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) und „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2008) aus anerkennungstheoretischer und paarsoziologischer Perspektive vorgenommen. In Kapitel 4.4 erfolgt die abschließende Konkretisierung meiner Fragestellung.

Kapitel 5 stellt das Forschungsdesign und die Untersuchungsmethoden vor. Ich wähle für meine Arbeit eine qualitative und sinnrekonstruierende Herangehensweise (5.1). Hierbei werden qualitative Paarinterviews (5.2) in einer geschlechter- und ungleichheitssoziologischen Perspektive untersucht (siehe auch Wimbauer/Motakef 2017a; b). Die Daten wurden im Kontext des Forschungsprojekts „Väter in Elternzeit – Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“ erhoben. Mein Sample umfasst sechs Fälle (5.3) aus dem Projektsample von insgesamt 16 Fällen, die im Rahmen der Dokumentarischen Methode in einer komparativen Sequenzanalyse tiefgreifend und unter besonderer Berücksichtigung der Diskursorganisation analysiert werden (5.4). Der wesentliche methodische Beitrag meiner Dissertation ist der Mehrwert der Nutzung von Paarinterviews für die Analyse von intersubjektiver Anerkennung im Paar, von Elternzeitarrangements und für die Anwendung in der Dokumentarischen Methode. Meine Arbeit nimmt hier eine methodische Diskussion und Erweiterung der Dokumentarischen Methode um das Erhebungsinstrument des Paarinterviews vor, da dieses aufgrund vielfacher Besonderheiten nicht ohne weiteres unter den Begriff der Gruppendiskussion fallen kann. Untersuchungsdimensionen für die fallübergreifende Analyse erstrecken sich über das Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement des Paares, die (Be-)Deutung des Elternzeitarrangements, Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit,

paarinterne und familiäre Anerkennung sowie Anerkennung von Väterlichkeit, Mütterlichkeit bzw. Elternsein und externe Anerkennung (5.5).

Kapitel 6 und 7 stellen den empirischen Kern der Arbeit dar. In Kapitel 6 analysiere ich die empirischen Fälle im Hinblick auf die Untersuchungsdimensionen. Vorbereitend differenziere ich dort verschiedene Muster der Anerkennung heraus, die sich in den Paararrangements wiederfinden lassen und in Kapitel 7.1 anschließend verdichtet werden. Dabei habe ich folgende Muster im empirischen Material abstrahieren können:

- *Überwiegend konsensuelle Muster:*
  1. Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement
  2. Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement
- *Ambivalente Muster:*
  3. Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Haupternährerinnen-Arrangement
  4. Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement
- *Überwiegend konflikthafte Muster:*
  5. Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrierung im Familienernährer-Arrangement
  6. Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrierung im Familienernährer-Arrangement

Kapitel 7.2 nimmt eine Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse vor. Ein erster Punkt ist die fallübergreifende Besprechung von Orientierungsrahmen und Deutungen bei den Elternzeitarrangements. Als Hauptergebnis lässt sich festhalten, dass der berufliche Rahmen und die Erwerbsarbeit bei einem Großteil der Paare im Mittelpunkt stehen, was auf eine höhere Relevanz im Vergleich zu Familienarbeit verweist. Es wird deutlich, dass die geschlechterdifferenzierende Aufteilung und Bewertung von Erwerbs- und Familienarbeit sich nicht zwangsläufig durch die väterliche Elternzeitnahme ändern. Auch explizit anerkenntnsrelevante Deutungen konnten gefunden werden. Daneben stellt die Analyse der Anerkennung(srelevanz) von Familien- und Erwerbsarbeit einen zentralen Aspekt meiner Ergebnisse dar. Im Querschnitt zeigt sich als wesentliches Ergebnis, dass Familienarbeit (Hausarbeit und Fürsorgeleistungen) minderbewertet wird, in ihrer Anerkennungsrelevanz hinter Erwerbsarbeit steht, geschlechterdifferenzierend

oder auch per se unsichtbar sein kann und oftmals weiterhin weiblich konnotiert ist. In der Analyse zeigen sich Hinweise auf ein Abweichen vom „asymmetrischen Anerkennungsverhältnis“ des tradierten Familienernährer-Modells und auf eine Öffnung und Auflösung der Sphären(verteilung) im Paar. Zum anderen werden aber auch Tendenzen der Reproduktion geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten und Anerkennungsverhältnisse sichtbar, in denen väterliche Elternzeit und väterliches Engagement eher eine zeitlich beschränkte Ausnahmesituation darstellen. Doch wollen die Väter des Samples eine aktive Rolle im Leben des Kindes einnehmen, distanzieren sich vom Bild des „Alleinernährers“ und integrieren in unterschiedlicher Weise Fürsorge in ihr Selbstbild. Mehr Familienarbeit ist dabei weniger problematisch als der Verlust von Erwerbsarbeit und von Finanzierungsfähigkeit als grundlegende Pfeiler der „industriegesellschaftlichen Männlichkeit“ (Meuser 2007).

Ein weiterer Analysepunkt behandelt die paarinterne Anerkennung sowie die Frage danach, inwiefern die Paarbeziehung eine Anerkennungsressource sein kann oder zu möglicher Verhinderung von Anerkennung beiträgt (vgl. hierzu bereits Wimbauer 2012). Dabei stechen zwei grundlegende Aspekte fallübergreifend hervor: Die Anerkennung gleichwertigen Elternseins und die Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien. Bei der Anerkennung gleichwertigen Elternseins sind u. a. die Hervorhebung gemeinsamer Fürsorgeverantwortung, die Zuschreibung einer mütterlichen Fürsorgekompetenz oder Verweisungen der Väter auf eine Unterstützerrolle relevant. Bei der Gleichwertigkeit der Berufsbiographien werden u. a. die väterliche Übernahme von Elternzeit und Familienarbeit, die Höherwertung der väterlichen Erwerbstätigkeit oder der Verlust weiblicher Karrierechancen benannt. Interessant erscheint hier, dass die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt u. a. 1982) sich nicht auflöst, sondern dass sich vielmehr das Dilemma der gewissermaßen *doppelten* doppelten Belastung auf beide Partner\*innen ausweitet. In äußeren sozialen Kontexten erfahren die Paare eine Besonderung väterlicher Elternzeit und Familienarbeit, die jedoch nicht unbedingt mit einer Anerkennung der Fürsorgekompetenzen einhergeht. Zudem kann väterliche Fürsorge gleichzeitig als defizitäres mütterliches Handeln aufgefasst werden. Das Kapitel bespricht ebenso betriebliche Aspekte, die durch die Paare genannt wurden.

In Kapitel 7.3 diskutiere ich abschließend theoretische Punkte. Ich konzentriere mich dabei auf die anhand meiner empirischen Ergebnisse weiterführende Diskussion der in Kapitel 4.3 eingeführten Ansätze, die eine Aberkennung väterlicher Familienarbeit besprechen. Ziel ist es, den Mehrwert der anerkennungstheoretischen Perspektive und der Paarperspektive bei der Diskussion der Ansätze herauszustellen. Wesentlicher Punkt ist, dass die Aberkennung väterlicher Familienarbeit stets in ein durch beide Partner\*innen hergestelltes Arrangement und weniger als einseitige mütterliche (bewusste) Strategie zu verstehen ist (vgl. bereits Peukert 2015). Zudem lassen die anerkennungstheoretische und

ungleichheitssoziologische Perspektive ein „Verteidigen“ der minderbewerteten Care-Sphäre als fraglich erscheinen. Ein „Maternal Gatekeeping“, das aber auch hier durch beide Partner\*innen als Begrenzung väterlicher Hauptfürsorge hergestellt wird, lässt sich in einem Fall, aber nicht als umfassendes Ergebnis finden. Der Großteil der Mütter wünscht sich hingegen die väterliche Beteiligung bei der Haus- und Fürsorgearbeit.

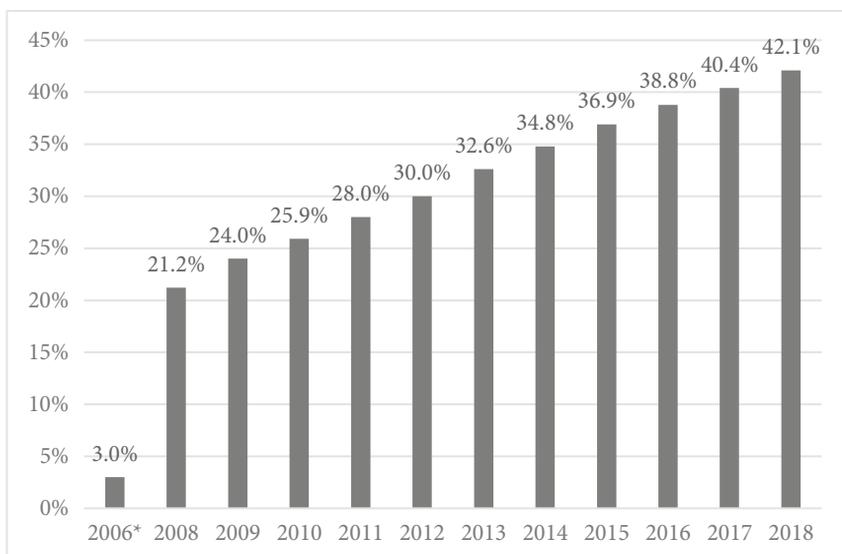
Meine Arbeit schließt mit einem Fazit und einem Ausblick in Kapitel 8, das zunächst die wichtigsten Ergebnisse zusammenfasst (8.1), Grenzen und offene Fragen bespricht (8.2) und abschließend eine Diskussion von möglichen Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit vornimmt (8.3). Diskutiert werden hier der wesentliche Aspekt der Minderbewertung von Familienarbeit und die Anerkennungsdefizite, mit denen Familienarbeit Leistende konfrontiert sind. Für ein funktionierendes Gelingen von Paar-Vereinbarkeitsarrangements ist es unzureichend, dass Vätern der Zugang zur familialen Sphäre partiell über eine Elternzeitnahme eröffnet wird. Demgegenüber sind grundlegende Veränderungen im Geschlechterverhältnis und Anerkennungsverhältnis im Hinblick auf Familien- und Erwerbsarbeit nötig. Es müssen institutionelle Voraussetzungen geschaffen werden, die Paaren die Möglichkeit bieten, ein Wunsch-Arrangement von Familien- und Erwerbsarbeit leben zu können, ohne dass es zu einem Vereinbarkeitsproblem oder zu einem Anerkennungsdefizit kommt.

## 2. Elternzeitnahme durch Väter

### 2.1 Aktuelle Tendenzen zum Nutzungsverhalten in Deutschland

Die Veränderungen in den Lebensentwürfen von Eltern spiegelt sich sichtbar in der Entwicklung der Elternzeitnahme und des Elterngeldbezugs durch Väter wider. Das folgende Kapitel soll als einleitende Übersicht Zahlen zum Nutzungsverhalten für Elterngeld-Leistungsbeziehende im Jahr 2020 und im Vergleich Zahlen zu abgeschlossenen Leistungsbezügen früherer Geburtsjahrgänge abbilden.

Abbildung 1: Entwicklung der Väterbeteiligung von abgeschlossenen Erziehungs- und Elterngeldbezügen nach Geburtsjahrgängen der Kinder für die Jahre 2006–2018



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021a); BMFSFJ (2016a) (eigene Darstellung);

\*Erziehungsgeld für das Jahr 2006

Abbildung 1 stellt die Entwicklung der Väterbeteiligung<sup>4</sup> von abgeschlossenen Elterngeldbezügen der Geburtsjahrgänge 2008–2018 und für den Geburtsjahrgang 2006 die abgeschlossenen Erziehungsgeldbezüge dar. Deutlich zu erkennen

4 „Die Väter- bzw. Mütterbeteiligung bezeichnet den prozentualen Anteil der Kinder, deren Vater bzw. Mutter Elterngeld bezogen hat, an ALLEN im betrachteten Zeitraum geborenen Kindern. Allerdings erfüllen nicht alle Eltern die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). So haben z. B. nicht freizügigkeitsberechtigende Ausländer/-innen ohne Niederlassungserlaubnis bzw. Aufenthaltserlaubnis in

ist die einschlägige Wirkung des im Jahr 2007 eingeführten Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) mit einem Anstieg der Väterbeteiligung auf rund 21 % von vormals 3 % beim Erziehungsgeld (BERzGG). Auch in den folgenden Jahren erhöht sich der Anteil elterngeldbeziehender Väter und erreicht rund 42 % für im Jahr 2018 geborene Kinder. In den ersten Jahren nach der Einführung des sozialpolitischen Instruments ist somit zu verzeichnen, dass der Anteil elterngeldbeziehender Väter stetig ansteigt und nicht stagniert. Die Zahlen lassen deuten, dass mit der Einführung des BEEG ein familienpolitischer Richtungswechsel angestrebt wird, der Vätern eine attraktivere Möglichkeit auf eine aktive Beteiligung an der Entwicklung des Kindes in den ersten Lebensmonaten schaffen soll.

Die letzte Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu *abgeschlossenen* Leistungsbezügen fand für im Jahr 2018 geborene Kinder statt. Um einen Blick auf aktuelle Entwicklungen zu geben, wird in der folgenden Abbildung 2 für den Zeitraum 2017–2020 zusätzlich der Anteil der *laufenden* Leistungsbezüge näher erläutert. Die Anteile der Väter und Mütter beziehen sich hierbei auf die Gesamtanteile von allen Elterngeldbeziehenden im entsprechenden Jahr und nicht, wie in der obigen Abbildung 1, auf den prozentualen Anteil an allen im Zeitraum geborenen Kindern (bei denen auch Nicht-Elterngeldbeziehende in der Berechnung berücksichtigt werden). Zudem werden jeweils aktuell laufende Leistungsbezüge für den Berichtszeitraum bzw. das Jahr und nicht die abgeschlossenen Leistungsbezüge des jeweiligen Geburtenjahrgangs dargestellt. Dies lässt den prozentualen Anteil der Väter geringer aussehen, was jedoch der anders erhobenen Kennzahl geschuldet ist.<sup>5</sup> Somit kann die Veränderung der aktuell laufenden

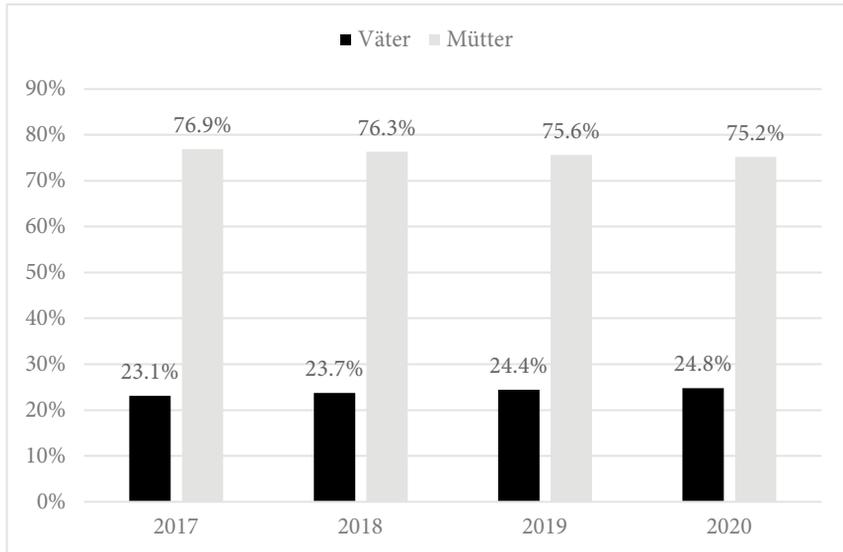
---

der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld. Ebenso entfällt der Anspruch bei einem vor der Geburt des Kindes zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro (ein Elternteil) bzw. 500.000 Euro (für beide Elternteile). Eine Quantifizierung der im betrachteten Zeitraum geborenen Kinder, deren Eltern die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld nicht erfüllen, ist nicht möglich“ (Destatis 2019a: 22).

- 5 Die Kennzahl beinhaltet nur aktuell laufende Leistungsbezüge. Die zuvor dargestellte Väterbeteiligung fällt höher aus, da Väter mit kurzen Elternzeitphasen in der Betrachtungsweise *abgeschlossener* Leistungsbezüge nach Geburtenjahrgänge in den Gesamtbetrachtungszeitraum von drei Jahren gezählt werden. Im Gegensatz dazu fallen die Väter bei der Betrachtungsweise *laufender* Leistungsbezüge jeweils nur in den Jahresbetrachtungszeitraum, sofern sie kurze Elternzeit nehmen. Information zur Änderung der Kennzahl und zum Unterschied zwischen der Erhebung abgeschlossener Leistungsbezüge nach Geburtenjahrgängen und laufenden Leistungsbezügen: Elterngeldbezüge wurden vormals nur in der ab 2008 durchgeführten Statistik über die beendeten Leistungsbezüge anhand von Geburtenjahrgängen erfasst. Die Erfassung der Meldung erfolgte dort erst nach Abschluss eines Leistungsbezugs. Über Elterngeldbezüge für ab Januar 2013 geborene Kinder gibt die zusätzliche neue Statistik zum Elterngeld („Leistungsbezüge“) Auskunft, bei welcher die Betrachtung der aktuell laufenden Leistungsbezüge im Vordergrund steht. In der neuen Statistik werden alle Angaben anhand des jeweils zum Berichtszeitraum bekannten Bearbeitungsstandes (z. B. für das Jahr 2020) gemacht, unabhängig von eventuellen, nicht voraussehbaren späteren Änderungen. Bis zum Ende des Bezugszeitraums kann die getroffene

Leistungsbezüge von Vätern und Müttern für die einzelnen Jahre nach dem Geburtenjahrgang 2018 dargestellt werden. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Jahre seit 2017 in Abbildung 2 mit aufgenommen.

Abbildung 2: Anteil der aktuell laufenden Leistungsbezüge von Vätern für die Berichtszeiträume 2017–2020



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021c) (eigene Darstellung)

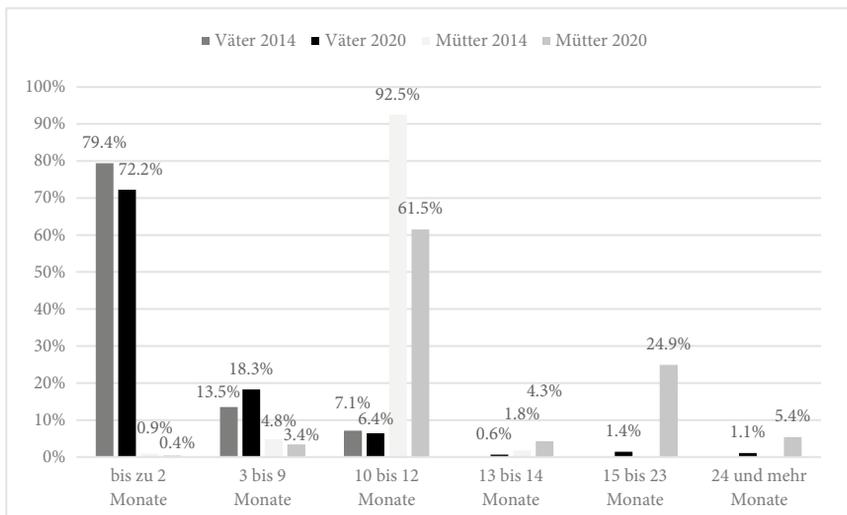
Mit Blick auf die laufenden Leistungsbezüge (Abbildung 2) zeigt sich, wie bereits bei den abgeschlossenen Elterngeldbezügen, dass auch weiterhin der prozentuale Anteil der Väter, die im entsprechenden Berichtsjahr Elterngeld beziehen, langsam ansteigt, während die Mütteranteile im Umkehrschluss langsam sinken. Im Januar 2015 sind hierbei die neue Rechtslage und die Veränderungen zum Elterngeld Plus, welche für ab Juli 2015 geborene Kinder gelten, zu beachten. Dabei sind regionale Unterschiede zu verzeichnen. Im Jahr 2020 fällt die Väterbeteiligung in Sachsen mit rund 30 %, gefolgt von Bayern und Berlin mit jeweils rund 27 %, am höchsten aus. Am niedrigsten ist sie in Saarland mit rund 19 %. Nordrhein-Westfalen verzeichnet einen Anteil von rund 23 % (hier nicht abgebildet; vgl. Destatis 2021c).

---

Entscheidung zur Inanspruchnahme von Elterngeld durch die Leistungsbeziehenden u. U. geändert werden. So wird z. B. die durch die Eltern beantragte voraussichtliche Bezugsdauer erhoben. Die neue Erhebungsform ermöglicht z. B. eine jährliche Betrachtung der aktuell laufenden Leistungsbezüge und eine aktuelle Darstellung für das Jahr 2020. Grundlage der Jahresergebnisse sind die vier Quartalsmeldungen der Elterngeldstellen aus dem jeweiligen Kalenderjahr (vgl. im Detail Destatis 2019b: 3 f.).

Das insgesamt positive Bild wird getrübt, sobald ein detaillierterer Blick auf die Verteilung der Dauer des Bezugs vorgenommen wird. Abbildung 3 stellt die Verteilung der (voraussichtlichen) Bezugsdauer des Elterngeldes für das Jahr 2020 im Vergleich zu der Bezugsdauer abgeschlossener Bezüge des Geburtenjahrgangs 2014, jeweils für Väter und Mütter, dar.<sup>6</sup> Für 2014 wie auch für 2020 ist eine stark auseinandergehende Verteilung der Bezugsdauer von Vätern und Müttern zu sehen. Während Mütter größtenteils zehn bis zwölf Monate (und mehr) Elterngeld beziehen, bezieht der Großteil der Väter auch im Jahr 2020 nur bis zu zwei Monate Elterngeld.

Abbildung 3: Vergleich der voraussichtlichen Bezugsdauer für laufende Leistungsbezüge 2020 und der Bezugsdauer abgeschlossener Leistungsbezüge für den Geburtenjahrgang 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b; Destatis 2016) (eigene Darstellung)

Im Geburtenjahrgang 2014 haben Mütter zu rund 93 % zehn bis zwölf Monate Elterngeld bezogen, während rund 79 % der Väter bis zu zwei Monate, 14 % drei bis neun Monate und 7 % zehn bis zwölf Monate Elterngeld bezogen haben. Rund 5 % der Mütter nimmt im Geburtenjahrgang 2014 drei bis neun Monate Elterngeld in Anspruch. Im Jahr 2020 sind einige interessante Veränderungen für leistungsbeziehende Väter und Mütter zu erkennen: Der väterliche Anteil hat

6 Da es sich für das Jahr 2020 um Kennzahlen zu laufenden Leistungsbezügen handelt, werden Zahlen zu der *voraussichtlichen* Bezugsdauer für im Jahr 2020 Beziehende berichtet. Diese kann sich laut Destatis (2019b) im Laufe des weiteren Bezugszeitraums ggf. ändern. Die Kennzahlen für den Geburtenjahrgang 2014 geben hingegen, da es sich hier um für diesen Geburtenjahrgang abgeschlossene Leistungsbezüge handelt, die tatsächliche Bezugsdauer an.

sich dort bei den drei bis neun Monaten und minimal bei den weiteren Bezugsdauern erhöht und ist bei den bis zu zwei Monaten Beziehenden um etwa 7 % gesunken. Der in 2014 hohe Anteil an Müttern, die für zehn bis zwölf Monate Elterngeld beziehen, hat sich im Jahr 2020 von rund 93 % auf 62 % verringert. Doch wählen Mütter nicht weniger Monate, sondern verteilen sie sich auf die mit dem Elterngeld Plus eingeführten weiteren Bezugsmonate (besonders bei 15–23 Monaten mit rund 25 %). Insofern scheinen etwas mehr Väter Elterngeld über die zwei Monate hinaus zu beziehen. Mütter beziehen aber im Umkehrschluss nicht unbedingt weniger Monate, sondern machen Gebrauch von weiteren Monaten, die durch die neuen Regelungen seit 2015 (Elterngeld Plus) ermöglicht werden. Hieraus lässt sich deuten, dass insbesondere Mütter von den neuen Regelungen, welche vornehmlich teilzeitarbeitende Eltern unterstützen sollen, angesprochen werden. Die väterliche Bezugsdauer ist hingegen durchweg über die zehn bis zwölf Monate hinaus sehr gering.

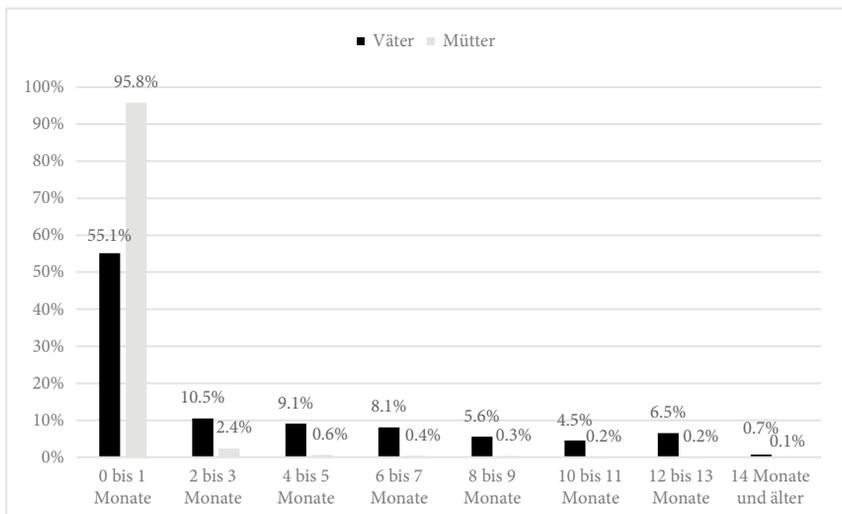
Zu deuten ist weiterhin, dass der größere Anteil der Elternzeit und demnach auch der Familienarbeit bei Müttern liegt und väterliche Elternzeitnahme zwar in den letzten Jahren zugenommen hat, aber weiterhin eher kurz ausfällt. Unterstrichen wird dies durch die durchschnittliche (voraussichtliche) Bezugsdauer des Elterngeldes, die im Jahr 2020 bei Vätern 3.7 Monate und bei Müttern 14.5 Monate beträgt (hier nicht abgebildet; vgl. Destatis 2021b).

Positiv ist zu deuten, dass die in den letzten Jahren aufgekommene Kritik, die zusätzlichen zwei Monate würden als sogenannte „Partnermonate“ oftmals als „Vätermonate“ interpretiert werden, etwas abgeschwächt werden kann. Väter beanspruchen zwar noch zum Großteil zwei Monate Elterngeld, doch lässt sich eine Tendenz in Richtung mehr als zwei Monate deuten. Diese Zahlen können ggf. auf eine allgemeine Veränderung der Tendenz zunehmender väterlicher Elternzeitnahme verweisen. Doch lässt sich auch vermuten, dass diese Veränderungen mit den neuen Regelungen zum Elterngeld Plus in Verbindung stehen, die eine Verdoppelung der Bezugsdauer (bei halbiertes Bezugshöhe) möglich machen und Eltern einen sogenannten „Partnerschaftsbonus“ von vier zusätzlichen Elterngeld Plus-Monaten gewähren, wenn beide parallel in Teilzeit arbeiten. Insbesondere der „Partnerschaftsbonus“, welcher in offiziellen Informations-Broschüren als „gelebte Partnerschaftlichkeit“ deklariert wird, scheint für Väter, ähnlich wie die zwei „Partnermonate“, beliebt zu sein. Insofern bleibt die väterliche Elternzeitbeteiligung auch weiterhin zu großen Teilen bei den „non transferable“ Elternzeiten und in einer eher ergänzenden Rolle beim Elternzeitarrangement, während Mütter hingegen in der Hauptverantwortung stehen.

Abbildung 4 stellt die zeitliche Verortung der Bezugnahme des Elterngeldes von Vätern und Müttern für im Jahr 2020 Beziehende dar. Angegeben ist, in welchem Alter (nach Monat) des Kindes sich der erste Bezugsmonat von Elterngeld befindet. Dabei ist zu sehen, dass der Hauptanteil der Mütter mit rund 96 %

bereits nach der Geburt des Kindes zum ersten Mal Elterngeld bezieht. Für die Lebensmonate zwei bis fünf ist ein nur sehr geringer Anteil zu verzeichnen. Bei den Vätern zeigt sich ein sehr viel differenzierteres Bild. Im ersten Lebensmonat des Kindes den Anspruch auf Elterngeld wahrzunehmen, ist auch bei etwa der Hälfte der Väter am häufigsten gewählt.

Abbildung 4: Alter des Kindes im ersten Bezugsmonat für Väter und Mütter im Jahr 2020

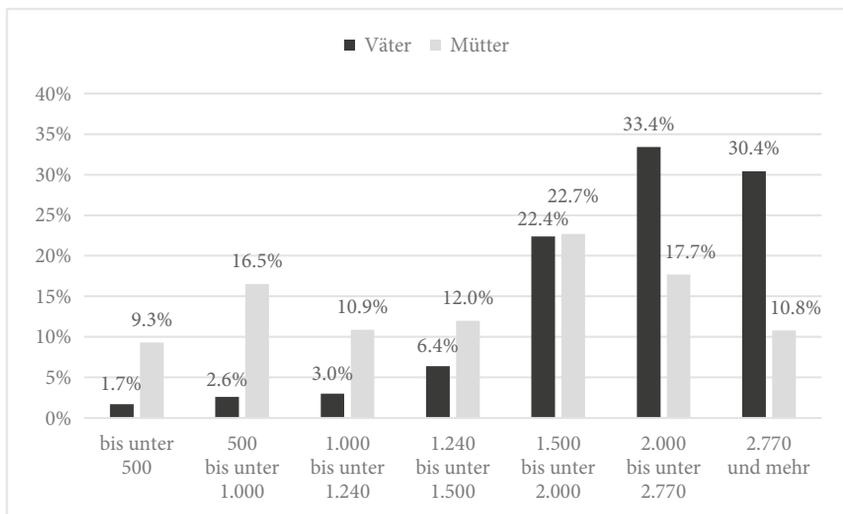


Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Die weiteren Zahlen verweisen auf die väterliche Wahl verschiedener Zeitpunkte für den Beginn ihrer Elternzeitnahme mit Werten zwischen rund 11 % (für den zweiten bis dritten Lebensmonat) und rund 5 % (für den zehnten bis elften Lebensmonat). Bei den Vätern wählen rund 7 % erst den zwölften bis 13. Lebensmonat des Kindes als ihren ersten Elterngeldbezugsmonat. Daraus lässt sich deuten, dass Mütter meist bei der frühkindlichen Entwicklung die Hauptverantwortung tragen und Vätern grundsätzlich die Wahl offener steht, wann sie ihre Elternzeit beginnen.

Im Vergleich zu den Zahlen der 2014 geborenen Kinder fällt eine Veränderung bei den Vätern besonders auf: Für das Geburtsjahr 2014 ist ein rapider Sprung von 3 % für den elften Lebensmonat auf 13 % für den zwölften Lebensmonat als ersten Bezugsmonat zu verzeichnen (hier nicht grafisch abgebildet; vgl. Destatis 2016). Dieser Sprung ist im Jahr 2020 wie in Abbildung 4 zu sehen nicht mehr vorhanden, was als weiterer Hinweis zu deuten ist, dass nun weniger Väter erst nach den zwölf Elternzeitmonaten der Partnerin ihre zwei „Partnermonate“ anschließen und dass mit dem Elterngeld Plus hingegen mehr Variationen gewählt werden.

Abbildung 5: Höhe des monatlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes im Jahr 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Abbildung 5 zeigt die Verteilung des monatlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes für im Jahr 2020 elterngeldbeziehende Eltern.<sup>7</sup> Diese bildet einen deutlichen Unterschied zwischen elterngeldbeziehenden Vätern und Müttern ab und verweist auf den insgesamt höheren Verdienst von Vätern vor der Geburt des Kindes. Bei Müttern ist das Einkommen der in 2020 Elterngeld-Leistungsbeziehenden relativ ähnlich über mehrere Einkommensbereiche hinweg verteilt. Väter sind in den unteren Einkommensbereichen kaum vertreten, Mütter hingegen bereits mit rund 9 % bis unter 500 Euro, rund 17 % mit 500 bis unter 1.000 Euro und rund 11 % mit 1.000 bis unter 1.240 Euro. Ein deutlich höherer väterlicher Anteil gegenüber den Müttern zeigt sich im Vergleich dazu bei den Einkommensbereichen 2.000 bis unter 2.770 Euro mit rund 33 % und über 2.770 Euro mit ebenfalls hohen rund 30 %. Väter und Mütter treffen sich beim Einkommensbereich 1.500 bis unter 2.000 Euro mit ähnlichen Prozentzahlen von rund 22 % für Väter und 23 % für Mütter.

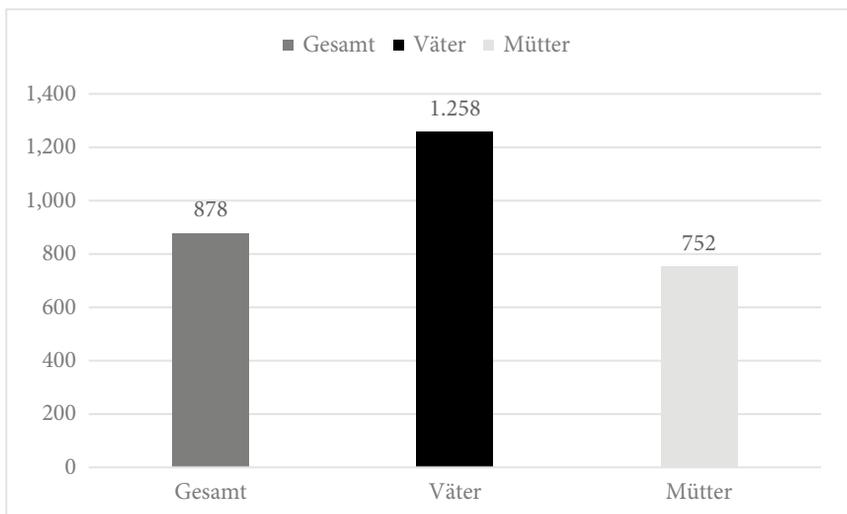
Diese Zahlen zeigen Ähnlichkeiten zu den Zahlen der beendeten Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder. Diese weisen für Väter wie für Mütter geringfügig höhere Werte bezüglich des monatlichen Erwerbseinkommens vor

<sup>7</sup> Für die Elterngeldberechnung relevantes Erwerbseinkommen: Durchschnittlich erzieltes und bereinigtes monatliches Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes bis zu einem Höchstbetrag von 2.770 Euro (§ 2 BEEG). Die Verteilung der Bezugshöhen wurde in der Elterngeldstatistik nicht dargestellt.

Geburt des Kindes in den unteren Erwerbsbereichen und geringfügig niedrigere Werte in den höheren Einkommensbereichen auf. Beispielsweise befinden sich rund 3 % der Väter und 14 % der Mütter im Bereich bis unter 500 Euro. Demgegenüber befinden sich rund 26 % der Väter und 12 % der Mütter im Bereich 2.000 bis unter 2.770 Euro (hier nicht grafisch abgebildet; vgl. Destatis 2016).

Die wesentliche Information von Abbildung 5 ist, dass insbesondere diejenigen Väter, die vor der Geburt des Kindes einen hohen Verdienst aufweisen, Elterngeld beziehen, während Väter mit geringerem Verdienst weniger häufig Elterngeld beziehen. Dennoch sind auch nicht wenige Mütter in den höheren Einkommensbereichen mit rund 18 % im Bereich 2.000 bis unter 2.770 Euro und mit rund 11 % bei über 2.770 Euro vertreten. Im Vergleich zu den Vätern ist der mütterliche Verdienst etwas ausgeglichener über die verschiedenen Einkommensbereiche verteilt, was anders als bei Vätern darauf hinweist, dass sie in höherem Maße unabhängig vom zuvor erzielten Einkommen Elterngeld beanspruchen. Dies verfestigt sich durch die Betrachtung des durchschnittlichen Anspruchs auf Elterngeld.

Abbildung 6: Monatlicher durchschnittlicher Anspruch des Elterngeldes im Jahr 2020

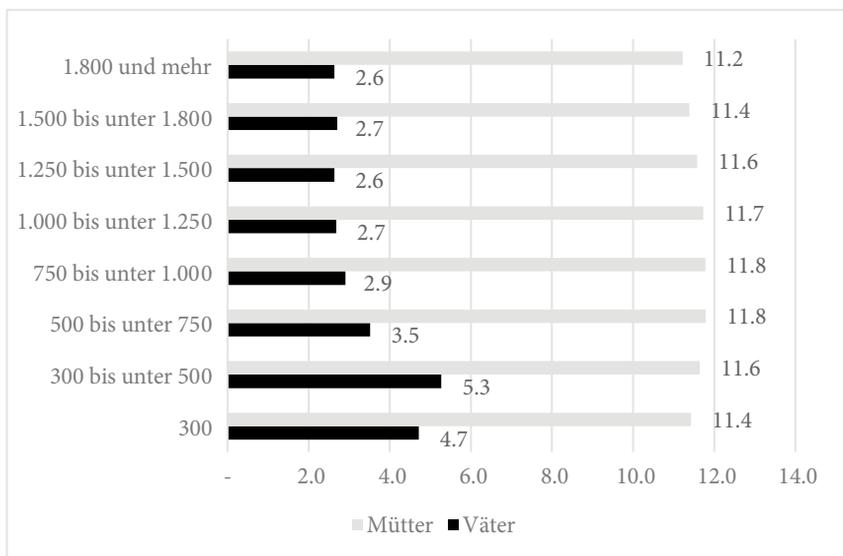


Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2021b) (eigene Darstellung)

Abbildung 6 illustriert die starken Unterschiede im monatlichen durchschnittlichen Anspruch auf Elterngeld für Beziehende im Jahr 2020. Der durchschnittliche Anspruch von Müttern liegt mit 752 Euro deutlich unter dem der Väter, welche durchschnittlich Anspruch auf 1.258 Euro Elterngeld haben. Durch den hohen Unterschied liegen Mütter dementsprechend auch unter dem Gesamtdurchschnitt des monatlichen durchschnittlichen Anspruchs.

Abschließend soll das Verhältnis des durchschnittlichen Anspruchs und der Bezugsdauer beleuchtet werden. Die Angaben zu Abbildung 7 beziehen sich auf die beendeten Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder und nicht wie in den vorherigen Abbildungen auf aktuell laufende Bezüge im Jahr 2020. Diese Angaben sind nur bis 2014 verfügbar und wurden durch das statistische Bundesamt bisher für nachfolgende Jahre nicht bereitgestellt, geben aber wichtige Informationen über das Nutzungsverhalten elterngeldbeziehender Väter.

Abbildung 7: Verhältnis des durchschnittlichen monatlichen Anspruchs und der Bezugsdauer für beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis 2016) (eigene Darstellung)

Für Väter lässt sich eine höhere Bezugsdauer bei niedrigerem monatlichem Elterngeldanspruch aufzeigen. Väter mit einem Anspruch auf unter 300 Euro haben eine Bezugsdauer von 4,7 Monaten und solche mit einem Anspruch auf 300 bis unter 500 Euro weisen eine Bezugsdauer von 5,3 Monaten auf. Auffällig ist, dass Väter, die 1.000 Euro und mehr Anspruch auf Elterngeld haben, eine durchschnittliche Bezugszeit von 2,7 Monaten aufweisen. Demgegenüber lässt sich bei den Müttern durchweg eine Bezugsdauer zwischen 11,2 und 11,8 Monaten verzeichnen, unabhängig vom monatlichen Anspruch auf Elterngeld. Dies verstärkt die obige Deutung, dass Mütter unabhängig vom Einkommen Elterngeld beanspruchen bzw. in Elternzeit gehen, während bei Vätern finanziellen Aspekten eine höhere Bedeutung zukommt. Zusammengekommen mit den vorigen Abbildungen lässt sich zudem deuten, dass das BEEG zwar gutverdienende Väter

anzusprechen scheint, doch beziehen diese für kürzere Zeit Elterngeld als solche Väter, die ein geringeres Einkommen aufweisen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass mit dem BEEG und auch mit den neuerlichen Änderungen zum Elterngeld Plus das Nutzungsverhalten von Vätern im Vergleich zum vormaligen BErzGG sichtbar zugenommen hat. Bei einer detaillierten Betrachtung zeigt sich sowohl für die abgeschlossenen Leistungsbezüge der vergangenen Jahre als auch für die laufenden Leistungsbezüge im Jahr 2020 jedoch, dass sich die Elternzeitnahme von Vätern auf wenige Monate begrenzt und mehr als bei Müttern von finanziellen Aspekten beeinflusst ist. Jedoch ist auch zu sehen, dass die Tendenz elterngeldbeziehender Väter in den letzten Jahren steigend war und weiterhin zu sein scheint. Auch sind mit der Änderung zum Elterngeld Plus nicht mehr allein die zwei „Partnermonate“ durch Väter fokussiert, auch wenn diese die weiterhin am meisten gewählte Variante ist. Von einer egalitären Aufteilung der Elternzeit, der Familienarbeit und der Fürsorgeverantwortung für das Kind kann jedoch auch weiterhin nicht gesprochen werden. Die Daten zum Nutzungsverhalten des Elterngeldes zeigen durchweg, dass die Hauptfürsorgeverantwortung bei den Müttern liegt, während Väter vornehmlich die „non-transferable“ Elternzeiten wählen und in einer Unterstützungsrolle bleiben. Die Strukturkategorie Geschlecht und das Familienernährer-Modell sowie das Zuverdienerinnen-Modell sind in den Daten deutlich abzulesen.

Das folgende Kapitel 2.2 stellt eine Einführung in den Forschungsstand sowie in die hier verfolgte Fragestellung (2.3) dar, um im Anschluss zu dem gewählten theoretischen Rahmen in Kapitel 3 überzuleiten. In Kapitel 4 folgt danach ein detaillierterer Blick in den bisherigen Forschungsstand hinsichtlich väterlicher Elternzeitnahme zu den drei Sphären, die in Honneths Anerkennungstheorie im Fokus stehen.

## 2.2 Einführung in den Forschungsstand und in aktuelle Forschungsfragen

Die Veränderung in den Lebensentwürfen von Vätern spiegelt sich nicht nur in den obigen Statistiken zu Elterngeldbezügen wider. Neben der zunehmenden familienpolitischen und medialen Aufmerksamkeit rücken Männer- und Männlichkeitsforschung sowie väterliche Elternzeitnahme auch in den Sozialwissenschaften seit einiger Zeit verstärkt in den Fokus. Während 2005 Männer noch als das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke/Hank 2005) galten, wurde Väterlichkeit und Männlichkeit in den letzten Jahren zunehmend Gegenstand der Familien- und Geschlechtersoziologie. Dies wird z. B. durch Studien historischer Aufarbeitungen von Väterlichkeit (z. B. Thomä 2008;

Drinck 2005) oder durch Versuche der Klassifikation von Vätertypen (z. B. Gumbinger/Bambey 2009; Matzner 2004) sichtbar.

Mit den Änderungen im BEEG häufen sich gleichsam Studien rund um die Themen Väter und Elternzeit oder väterliches Engagement (u. a. Aunkofer et al. 2019; 2018; Neumann 2019; Samtleben et al. 2019; Geisler/Kreyenfeld 2019; Tamm 2019; Brandt 2017; BMFSFJ 2016a; b; c; Bünning 2015; 2016; Peukert 2015; Possinger 2013; Trappe 2013a; b; c; Schutter/Zerle-Elsässer 2012; Vogt 2010; Ehnis 2009; Pfahl/Reuß 2009). Schutter und Zerle-Elsässer (2012) geben beispielsweise für Deutschland einen Überblick über die Entwicklung des Elterngeldes, über empirische Befunde zur Nutzung sowie über die Fassungen vom Bundeserziehungs- und Elterngeld von 2000 bis 2012. Pfahl und Reuß (2009) diskutieren Möglichkeiten der Förderung einer Elternzeitnahme durch Väter, wobei sie sich auf die familiäre und auch auf die betriebliche Ebene beziehen. Trappe (2013a; b; c) interessiert sich für verschiedene Gruppen von Vätern, die in Elternzeit gehen. Darüber hinaus untersucht sie, welche Faktoren Einfluss darauf haben, wobei ökonomische Faktoren von großer Bedeutung sind. Samtleben et al. (2019) zeigen aktuelle Tendenzen unter Berücksichtigung möglicher Änderungen durch das Elterngeld Plus auf.

Auch sind in den letzten Jahren Gründe und Erklärungen für das Nutzungsverhalten in zahlreichen sozialwissenschaftlichen Studien untersucht worden. Diese oftmals eher auf männliche Befragte zielenden Studien fokussieren, warum Väter keine Elternzeit beanspruchen oder welche Gründe und Faktoren hinderlich für eine väterliche Elternzeitnahme sind. Neben finanziellen Gründen wie z. B. ein zu geringes Familieneinkommen werden ebenso meist berufliche und betriebliche Gründe wie die Organisation von Erwerbsarbeit thematisiert (z. B. Geisler/Kreyenfeld 2019; BMFSFJ 2016b; Krok/Zerle 2008; Marbach/Tölke 2007). Diskutiert wird auch, dass die Arbeitsmarktverfügbarkeit von Männern sowie die Hauptzuständigkeit für Fürsorgetätigkeiten von Frauen nach wie vor eine unhinterfragte Norm ist. Väterliche Elternzeitnahme gilt als Option, während mütterliche Elternzeit hingegen als selbstverständlich angesehen wird (u. a. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017; Ehnis 2009). Thematisiert wird auch die Länge väterlicher Elternzeitnahme. Während zwei Monate noch als längerer Urlaub im Unternehmen behandelt werden (z. B. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017), stößt eine längere väterliche Elternzeitnahme auf Widerstände oder zieht die Angst eines Karriereknicks mit sich (u. a. Samtleben et al. 2019; Possinger 2013; Richter 2012; BMFSFJ 2007). Hochqualifizierte Berufe und die dort ausgreifenden Arbeitszeiten werden als besonders problematisch diskutiert. Und auch Vorgesetzten kommt hierbei eine besondere Rolle zu (siehe z. B. Koch 2008).<sup>8</sup>

---

8 Zur rechtlichen Ebene im Detail siehe Kapitel 4.1 und zur betrieblichen Ebene im Detail siehe Kapitel 4.2.

Weitere Studien untersuchten in den letzten Jahren den Einstellungswandel von Vätern und gingen dabei der Frage nach, ob sich Anzeichen finden lassen, die auf „neue oder aktive“ Väterlichkeit hinweisen (weitere häufig genutzte Bezeichnungen sind daneben „involvierte Väter“ oder „engagierte Väter“). Dabei werden zum einen weiterhin bestehende tradierte Verhaltensweisen, aber auch neue Formen in den Einstellungen zum Vorschein gebracht (u. a. Schulz 2010; Burkart 2007; Schulz/Blossfeld 2006; BMFSFJ 2006; 2003; Fthenakis/Minsel 2002). Die Figur des „neuen Vaters“ beinhaltet ein vages Verständnis von Vatersein, insbesondere im Vergleich zum Bild des männlichen Familienernährers, das als kulturell dominantes Muster von Väterlichkeit in den meisten Familien anzutreffen ist (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 f.; Schulz/Blossfeld 2006). Der Wandel der Vaterrolle lässt sich nur im Kontext der langsam ablaufenden Veränderungen der Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse verstehen. Die Arbeitsteilung ist in den meisten Paarbeziehungen weiterhin traditionell ausgerichtet, worauf auch die obigen Elterngeldstatistiken verweisen, doch ist das Alter der Paare beim Eintreten von Traditionalisierungen angestiegen (Traditionalisierung nach der Geburt des ersten Kindes). Ebenso gilt immer noch ein Komplementaritätsmodell, in welchem Frauen und Männern oftmals biologistisch begründete unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben werden. Gleichzeitig existieren strukturelle Barrieren, die Vereinbarkeitsprobleme für Frauen und für Männer hervorrufen, obwohl ein Wandel der Einstellungen stattfindet (vgl. Burkart 2007: 87 f.). Vor diesem Hintergrund diskutiert Burkart den Begriff der „neuen Väter“ und verweist auf Unsicherheiten bei der Diskussion rund um diesen Begriff, wobei er zwischen der faktisch geltenden Vaterrolle und Leitbildern, Idealen und Ideologien unterscheidet und den Begriff der „neuen Väter“ der Ebene der Leitbilder zuordnet. Davon ausgehend betont er die Kraft geltender Normen, die sich nur in der Analyse der Praxis selbst zeigt, wie beispielsweise die weiterhin bestehende faktische Geltung der männlichen Versorger-Norm (vgl. ebd.: 84 f.). Possinger (2013) führt ebenfalls auf, dass sich, auch bei einer Veränderung der Einstellungen von Männern in Bezug auf Väterlichkeit, die soziale Praxis nicht gleichzeitig automatisch ändern muss. Männer wollen sich mehr für die Betreuung, Erziehung und Bildung ihrer Kinder engagieren und tendieren zu einer egalitären Vorstellung von Partnerschaft, sehen sich dennoch gleichzeitig als Hauptverdiener und -ernährer für die Familie. Vor dem Hintergrund historischer Wandlungsprozesse diskutiert Possinger darüber hinaus, dass der Begriff der „neuen Vaterschaft“ gar nicht so neu ist, sondern im Laufe der Geschichte bereits viele Formen von Väterlichkeit existierten, die dem heutigen Begriff sehr nahe kamen. Vielmehr befindet sich die Vaterrolle erneut in einem Wandel, wobei der Ausgang noch offen ist (vgl. ebd.: 8 ff.).

Mit Blick auf die internationale Elternzeitforschung ist ebenfalls eine Zunahme an Studien zu verzeichnen (z. B. Duvander et al. 2020; Brandth/Kvande 2019; Mussino et al. 2019; Haas/Hwang 2019; Mayer/Le Bourdais 2019; Suwada 2016;

Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016; Duvander 2014; Evertsson 2014; Meil 2013). Hier lässt sich besonders die skandinavische Forschung hervorheben, welche in den letzten Jahren neben den bisher genannten Themen der Frage nachging, ob und inwiefern väterliche Elternzeit einen Beitrag zur Geschlechtergleichheit und zu Veränderungen hinsichtlich der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Familien- und Erwerbsarbeit leistet (u. a. Suwada 2016; Meil 2013; Haas/Rostgaard 2011; Johansson 2011; Fox et al. 2009; Thomas/Hildingsson 2009; Haas/Hwang 2008; Almqvist 2008) oder wie egalitäre Geschlechterrollenvorstellungen eine gleiche Elternzeit begünstigen (z. B. Duvander 2014; Evertsson 2014). Hierzu lassen sich für skandinavische Länder wie auch für Deutschland verschiedene Befunde verzeichnen (vgl. hierzu auch Meil 2013: 560f.): Haas und Hwang (2008: 93) kommen zu dem Ergebnis, dass elternzeitnehmende Väter im Vergleich zu solchen, die keine Elternzeit nehmen, ein ausgeprägteres Gleichheitsbewusstsein besitzen. Während sie verzeichnen, dass mit zunehmender Dauer der Elternzeit das Ausmaß an Kinderbetreuung durch Väter zunimmt (vgl. ebd.: 99), stellt Bünning (2015) für Deutschland fest, dass bereits kurze Elternzeiten bei Vätern die Beteiligung an der Kinderbetreuung erhöhen. Zu einem ähnlichen Ergebnis für Deutschland kommt auch Tamm (2019). Im Vergleich dazu erhöht sich allerdings weder das väterliche Engagement bei der Hausarbeit, noch zieht väterliche Elternzeit zwangsläufig eine egalitäre Arbeitsteilung nach sich (vgl. Possinger 2013: 148 ff.). Darüber hinaus scheint väterliche Elternzeitnahme nicht in Frage zu stellen, dass Erwerbsarbeit und Karriere eine höhere Bedeutung zukommt als Familienarbeit (vgl. Suwada 2016: 202). Eine Elternzeitnahme durch Väter kann ein wichtiger Faktor sein, tradierte Formen von Elternsein aufzubrechen, doch spielen eine Reihe weiterer Aspekte ebenfalls eine grundlegende Rolle. Hier sind z. B. die betriebliche Seite, die Paarbeziehung sowie Geschlechterbilder und kulturell geprägte und institutionalisierte Vorstellungen von Elternsein zu nennen (vgl. Aunkofer et al. 2019; 2018; Peukert 2015; Thomas/Hildingsson 2009). Auch zeigt sich im internationalen Raum ähnlich wie in den oben dargestellten Abbildungen für Deutschland, dass Väter meist die „non-transferable“ Elternzeiten in Anspruch nehmen und hohe Lohnersatzleistungen die Väterbeteiligung begünstigen (vgl. Bünning/Pollmann-Schult 2016; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). Samtleben et al. (2019) fordern z. B. deshalb eine höhere Lohnersatzrate im unteren Einkommensbereich und mehr „Partnermonate“ für Väter.

Der Großteil an Studien zu väterlicher Elternzeitnahme verfolgt einen quantitativen Ansatz und fokussiert die betriebliche und institutionelle Seite. Ob und wie lange Väter Elternzeit nehmen, wird jedoch nicht nur zwischen ihnen und dem Betrieb ausgehandelt oder vom Vater alleine entschieden. Zunehmend (aber weitaus weniger) untersucht werden der Parkontext und die Gründe für die väterliche Nutzung von Elternzeit sowie die Bedeutungen, die sie der Elternzeit zuschreiben (z. B. Aunkofer et al. 2019; 2018; Aunkofer 2018; Peukert 2015;

Brandt 2017; Behnke et al. 2013; Behnke/Meuser 2013; Behnke 2012). Bedeutungszuschreibungen für Elternzeit lassen sich nicht allein aus einer individuellen Perspektive auf Väter untersuchen, da diese stets in verschiedenste soziale Kontexte eingebunden sind. Einer der wichtigsten Bereiche ist hierbei die Paarbeziehung sowie die paarinternen (und externen) Aushandlungsprozesse.

„Das Eltern-Paar ist (außer es handelt sich um Alleinerziehende) die entscheidende Einheit, in der subjektive Sichtweisen und Deutungen der Partner\*innen und paarexterne Anforderungen oder Hürden seitens der Arbeitgeber, Bedingungen wie Einkommen, (nicht) vorhandene Betreuungsinfrastruktur etc. zusammen kommen.“ (Aunkofer et al. 2019: 95)

Väterliche Elternzeitnahme ist Gegenstand von Aushandlungen im Paarkontext, in dessen Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse die Erwartungen, Sichtweisen und Deutungen beider Partner\*innen einfließen. Dort finden Aushandlungen über die Beziehung oder über das Arrangement von Familien- und Erwerbsarbeit (vgl. Wimbauer/Motakef 2017a; b; Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013; 2012a; 2003) sowie darunter auch über das Elternzeitarrangement (vgl. Peukert 2015) statt, bei welchen Ermöglichungs- und Verhinderungsfaktoren relevant gemacht werden oder auch nicht (vgl. Wimbauer 2012). Grundlegend sind hierbei die Sinngenerierungsprozesse, Herstellungsleistungen und Deutungen beider Partner\*innen (vgl. auch Aunkofer et al. 2019; Wimbauer/Motakef 2020; Peukert 2015; Wimbauer 2012).

Hier sticht ein Ergebnis deutlich hervor: Eine ressourcentheoretische Erklärung, die sich rein auf pragmatische, ökonomische und finanzielle Aspekte bezieht, ist nicht hinreichend – sowohl im Hinblick auf die Persistenz der häuslichen Arbeitsteilung (vgl. Schulz-Blossfeld 2012) als auch auf die Entscheidung über das Ausmaß der Elternzeiten (vgl. Trappe 2013a). Paare deuten hingegen ökonomische Faktoren im Kontext ihres Arrangements und bewerten und verhandeln sie in gemeinsamen Aushandlungsprozessen (vgl. Peukert 2015). Dabei spielen ebenso die symbolische Geschlechterordnung und ihre geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit eine Rolle (vgl. Lammi-Taskula 2017; 2008) als auch die Herstellung von geschlechterdifferenzierenden Ungleichheiten (vgl. Rusconi/Wimbauer 2013; Wimbauer 2012). Sichtweisen, Deutungen und Begründungen können dabei sowohl konsensuell getragen als auch konflikthaft sein, wobei eine Person ihre Deutungen durchsetzen kann oder es zu latenten oder offen ausgetragenen Differenzen kommen kann (vgl. Aunkofer et al. 2019).<sup>9</sup>

---

9 Zur Paarebene im Detail siehe Kapitel 4.3.

## 2.3 Einführung in die hier verfolgte Fragestellung und in Forschungslücken

Das Vereinbarkeitsmanagement erscheint im Hinblick auf Wandlungsprozesse der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zunehmend als Aushandlungsprozess zwischen Eltern (vgl. auch Peukert 2015). Eltern, bei denen beide Partner\*innen Elternzeit in Anspruch nehmen, stehen ganz im Zeichen dieser Wandlungsprozesse. Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Leitbilder von Väterlichkeit und Elternsein, familienpolitischen Veränderungen und Wandlungsprozessen des institutionalisierten Geschlechterverhältnisses erweist sich eine anerkennungstheoretische Betrachtung auf dieses Thema als gewinnbringend. Dabei lässt sich fragen, wie sich historisch und kulturell institutionalisierte Geschlechtervorstellungen und das ungleichheitsrelevante „asymmetrische Anerkennungsverhältnis“ auf diese Aushandlungsprozesse auswirken oder ob Muster einer neu entstehenden „geschlechtlichen Anerkennungsordnung“ (Wimbauer 2012; Wagner 2004) entstehen. Denn obwohl sich Anerkennungschancen und -verhältnisse wandeln, sind dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen (vgl. Wimbauer 2012). Mit Blick auf Elternzeit weisen die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ und die Zahlen elternzeitnehmender Väter nach wie vor darauf hin, dass Erwerbsarbeit die zentrale Quelle von Anerkennung für Männer ist und sich eher wenig an tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements ändert. Familiales Engagement durch beide Eltern in Form einer beiderseitigen Elternzeitnahme ließe hingegen neue Muster der Anerkennung abseits von tradierten Selbstverständlichkeiten und sich egalisierende Verhältnisse von Familien- und Erwerbsarbeit vermuten.

Anerkennung wird in der Geschlechterforschung häufig unter makrosoziologischen Gesichtspunkten auf der Ebene der Vergesellschaftung behandelt. Eine mikrosoziologische und relationale Perspektive findet weitaus weniger Verwendung (vgl. Gottschall 2000). Eine relationale Perspektive bei der Untersuchung von intersubjektiver Anerkennung erscheint hier als sinnvoll, um diese in Paarbeziehungen in den Blick zu nehmen (vgl. auch Wimbauer 2012: 63; Wimbauer/Motakef 2020). Paarinterne Aushandlungsprozesse mit Blick auf intersubjektive Anerkennung und Geschlecht(erungleichheiten) in Doppelkarrierepaaren untersucht bereits Wimbauer (2012). Aushandlungen über familiale Engagements wie z. B. Elternzeit sind im Paarkontext oftmals durch bestehende Geschlechternormen beeinflusst. Diese werden in einigen wenigen Studien ebenfalls untersucht (z. B. Peukert 2015; Behnke 2012; Behnke/Meuser 2012a; Meuser 2011). Aktuell ist keine Studie zu finden, die eine qualitative Perspektive und anerkennungstheoretische Überlegungen im Kontext väterlicher Elternzeit miteinander verbindet.

Eine qualitative, geschlechtersoziologische und anerkennungstheoretische Betrachtung ist für den hier untersuchten Gegenstand fruchtbar, um z. B. Anerkennung väterlicher Familienarbeit und Elternzeit intersubjektiv bzw. auf Paarebene

sowie auch strukturell und in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (wie z. B. Erwerbsarbeit) mit Blick auf Geschlecht(erungleichheiten) zu betrachten. Strukturell spielen dabei u. a. das Anerkennungsverhältnis als Geschlechterverhältnis, die Verweisungsprozesse im Hinblick auf Männlichkeit und Weiblichkeit, die institutionell bedingte geringere Anerkennung von Familienarbeit sowie deren Wandlungsprozesse eine Rolle. Intersubjektive Bedingungen können auf der Paarebene beispielsweise sein, wie Paare mit den Verweisungsprozessen und den institutionalisierten Normen von Weiblichkeit, Männlichkeit, Familien- und Erwerbsarbeit umgehen, wo sie Anerkennung finden und selbst Anerkennung zu- bzw. absprechen. Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich vermuten, dass Paare, bei denen Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, ihre Aushandlungen unter sich nur langsam wandelnden und z. T. ambivalenten Geschlechterkonzepten und strukturellen Bedingungen herstellen. Auch spielt der Verweis von Männern und Frauen auf die ungleich anerkannten Sphären der Erwerbs- und Familienarbeit eine Rolle.

In meiner Dissertation sollen sowohl Anerkennung als auch Geschlechterkonstruktionen innerhalb der Paarbeziehung und mit Blick auf die beiderseitige Wertschätzung (oder fehlende Wertschätzung) von Familien- und Erwerbsarbeit untersucht werden.<sup>10</sup> Im Folgenden wird deshalb zunächst der theoretische Rahmen einer Theorie der Anerkennung nähergebracht, worauf Überlegungen zum institutionalisierten Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis und zur intersubjektiven Konstruktion und Anerkennung von Männlichkeit folgen. Im Anschluss daran werden in Kapitel 4 anhand der drei grundlegenden Anerkennungssphären aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse des bisherigen Forschungsstandes zur „neuen Väterlichkeit“ und Elternzeitnahme durch Väter aufgeführt und anerkenntnistheoretisch diskutiert.

---

10 Zur Konkretisierung der Fragestellung siehe Kapitel 3.3 sowie 4.4.

### 3. Anerkennungstheorie und geschlechtersoziologische Anschlüsse

Das folgende Kapitel dient der theoretischen Einführung und Diskussion des hier verwendeten Anerkennungsbegriffs, der Anerkennung als *intersubjektiv* und *relational* versteht. Schon lange ist Anerkennung in der Philosophie, Sozialtheorie und Sozialpsychologie ein relevantes Thema und gewinnt auch in der politischen Philosophie sowie in der Sozialphilosophie seit einigen Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit (vgl. Wimbauer 2012: 27).<sup>11</sup> Axel Honneths (u. a. 1992; 2003a; b) Auseinandersetzung stellt eine aktuelle systematische Theorie der Anerkennung dar, durch welche Anerkennung auch zunehmend in den Sozialwissenschaften und in der Soziologie thematisiert wird (vgl. Wimbauer 2012: 28). Da diese in meiner Dissertation als theoretischer Rahmen für die empirische Analyse Verwendung findet, liegt der Fokus im Folgenden auf Honneths Theorie intersubjektiver Anerkennung.

#### 3.1 Zur Anerkennungstheorie von Axel Honneth

##### Grundannahmen

Honneth stützt sich im Wesentlichen auf Hegel (1986) und Mead (1973 [1934]). Bereits der frühe Hegel befasste sich mit dem „Kampf um Anerkennung“ in Bezug auf die Entwicklung des praktischen Seins und einer sittlichen Gemeinschaft. Auch Mead stellt einen wichtigen Eckpfeiler für eine Theorie der Anerkennung dar, indem er sich aus sozialpsychologischer Sicht mit intersubjektiver Anerkennung und ihrer Bedeutung für die Identitätsbildung befasst. Intersubjektivität in Form des Angewiesen-Seins über wechselseitige Anerkennung ist demzufolge zentral für Honneths Anerkennungstheorie. Er sieht intersubjektive Anerkennung als gesellschaftstheoretischen Zentralbegriff, wobei er unter Rückgriff auf Hegel und Mead eine „normativ gehaltvolle Gesellschaftstheorie“ (Honneth 1992: 148) entwickeln möchte. Den Ausgangspunkt dieser Gesellschaftstheorie sieht er in einer Übereinstimmung zwischen dem frühen Hegel und Mead:

---

11 Neben Axel Honneth (1992; 1994; 2004; 2011) ist auch Nancy Fraser (u. a. 1997; 1998; 2000) eine wichtige Vertreterin in der Debatte um Anerkennung und fokussiert dabei Umverteilung. In einem gemeinsamen Werk nehmen Honneth und Fraser (2003) wechselseitig in einer Diskussion um Anerkennung und Umverteilung aufeinander Bezug. Auch bei Judith Butler (1991) spielt Anerkennung eine Rolle. Weitere Werke sind z. B. Benjamin (1988; 1996; 1998), Benhabib (1999) oder Taylor (1993) (für eine detaillierte Übersicht vgl. Wimbauer 2012: 27; Emcke 2000).

„Die Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens vollzieht sich unter dem Imperativ einer reziproken Anerkennung, weil die Subjekte zu einem praktischen Selbstverhältnis nur gelangen können, wenn sie sich aus der normativen Perspektive ihrer Interaktionspartner als deren soziale Adressaten zu begreifen lernen.“ (ebd.)

In seiner Theorie beschreibt Honneth (1992) die gesamte Gesellschaft als „System aus gestaffelten Anerkennungsverhältnissen“ und als „institutionalisierte Anerkennungsordnung“. Gesellschaftlichen Wandel begreift Honneth als einen Prozess der Kämpfe um Anerkennung. Gesellschaftliche Entwicklung entsteht, so Honneth, aus sozialen Anerkennungs-Kämpfen, die durch die Verweigerung von Anerkennung bzw. durch die Erfahrung von Missachtung ausgelöst werden und in einem dialektischen Prozess zu einer Erweiterung und Veränderung von Anerkennungsverhältnissen führen. Die Erwartung nach und spezifische Angewiesenheit auf intersubjektive Anerkennung sieht er als feststehende menschliche Eigenschaft. Welche Inhalte intersubjektive Anerkennung annehmen kann, unterscheidet sich jedoch historisch, kulturell und strukturell und ist gesellschaftlichen Wandlungsprozessen unterzogen. So sind die Inhalte intersubjektiver Anerkennung und dementsprechend die Erwartungen der Subjekte immer auch durch die jeweilige Art und Weise geprägt, wie die wechselseitige Gewährung von Anerkennung in der Gesellschaft institutionalisiert ist (vgl. Honneth 2003a: 162 f.).

Den Durchbruch zur bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsform beschreibt Honneth als das Resultat einer Ausdifferenzierung von drei Anerkennungssphären (vgl. Honneth 2003a: 163). Er lokalisiert dabei verschiedene Formen der intersubjektiven Anerkennung in einzelnen Sphären der gesellschaftlichen Reproduktion. U. a. Hegel und Mead folgend unterscheidet er Formen der sozialen Integration danach, ob sie durch emotionale Bindungen, Zuerkennung von Rechten oder durch gemeinsame Orientierungen an bestimmten Werten entstehen (vgl. Honneth 1992: 152).

„Von der emotionalen Zuwendung, wie wir sie aus Liebesbeziehungen und Freundschaften kennen, sind die rechtliche Anerkennung und die solidarische Zustimmung als gesonderte Anerkennungsweisen abgehoben.“ (ebd.: 151)

Honneth unterscheidet drei Formen intersubjektiver Anerkennung: *Liebe* in Primärbeziehungen, *Recht* in Rechtsverhältnissen und soziale Wertschätzung in Wertegemeinschaften: *Solidarität* bzw. *Leistung*. Ihm zufolge stehen die unterschiedlichen Formen der intersubjektiven Anerkennung in Verbindung zu verschiedenen Stufen des praktischen Selbstbezugs. Er erweitert Hegel und Mead in diesem Kontext um Formen der Missachtung, die als negatives Äquivalent oder als fehlende/vorenthaltene intersubjektive Anerkennung erfahren werden. Wird diese verweigert, so führt dies Honneth zufolge zu Störungen in der Entwicklung des Selbst (vgl. ebd.: 150).

### 3.1.1 Liebe

*Liebe* bezieht sich auf alle Primärbeziehungen sowie auf die affektive *emotionale Zuwendung* und Bindung zwischen wenigen Personen, wie z. B. in Freundschaften, Familien, und Eltern-Kind-Beziehungen oder Paarbeziehungen. Hierbei handelt es sich um enge Gefühlsbindungen und affektive Zustimmung und Ermutigung durch andere und an konkrete andere sowie an deren Bedürfnisse (vgl. Honneth 1992: 153 f.). „Intersubjektive Anerkennung meint in diesem Kontext die Bestätigung und positive Bewertung konkreter Eigenschaften und Fähigkeiten des jeweils Anderen“ (Wimbauer et al. 2007: 49). Auch meint Liebe die bedingungslose Wertschätzung eines anderen Menschen oder durch einen anderen Menschen, unabhängig von ihren\*seinen individuellen Fähigkeiten oder Eigenschaften. Diese Form der Anerkennung geht Honneth zufolge (in Anlehnung an Hegel) allen anderen Formen voraus,

„weil sich in ihrem Vollzug die Subjekte wechselseitig in ihrer konkreten Bedürfnisnatur bestätigen und damit als bedürftige Wesen anerkennen: in der reziproken Erfahrung liebevoller Zuwendung wissen beide Subjekte sich darin einig, daß sie in ihrer Bedürftigkeit von jeweils anderen abhängig sind.“ (Honneth 1992: 153)

Anerkennung besitzt hier den Charakter „affektiver Zustimmung und Ermutigung“ (ebd.), wobei eine Gebundenheit an konkrete Andere unter wechselseitiger besonderer Wertschätzung besteht. Diese Form der Anerkennung beschränkt sich auf den engen sozialen Kreis von primären Beziehungen und lässt sich nicht beliebig auf eine größere Zahl von Personen übertragen. Der praktische Selbstbezug besteht im *Selbstvertrauen*, das durch wechselseitige Bindung, Abgrenzung und emotionale Sicherheit entsteht und das Honneth als grundlegend für alle weiteren Formen der intersubjektiven Anerkennung und des Selbstbezugs sowie als Basis für die autonome Teilhabe am öffentlichen Leben hervorhebt (vgl. ebd.: 172 ff.).

### 3.1.2 Recht

*Rechtliche Anerkennung* umfasst die *Achtung* von Personen als moralisch zurechenbare Rechtspersonen sowie die intersubjektive Anerkennung von moralischer Zurechnungsfähigkeit und die individuelle Freiheit und Gleichheit aller Personen. Die Rechtssubjekte anerkennen sich wechselseitig als Personen, die in individueller Autonomie und Zurechnungsfähigkeit vernünftig über Normen entscheiden können, indem sie dem gleichen Gesetz folgen und auch als Rechtssubjekte in gleicher Weise wahrgenommen werden. Bei rechtlicher Anerkennung geht es also weniger um die\*den besondere\*n Einzelne\*n, sondern um die\*den

generalisierte\*n Andere\*n und die wechselseitige Achtung als autonome, moralisch zurechenbare mündige Rechtsperson, die eigenständig moralisch anerkannte Entscheidungen beruhend auf gemeinsamen gesellschaftlichen Normen und Werten trifft (vgl. Honneth 1992: 173 f.). Rechtliche Anerkennung bezieht sich auf die Teilhabe am öffentlichen Gemeinwesen, stellt aber dennoch die Intersubjektivität in den Mittelpunkt. Hierzu schreibt Honneth,

„[...] daß wir zu einem Verständnis unserer selbst als Träger von Rechten nur dann gelangen können, wenn wir umgekehrt ein Wissen darüber besitzen, welche normativen Verpflichtungen wir dem jeweils anderen gegenüber einzuhalten haben: erst aus der normativen Perspektive eines ‚generalisierten Anderen‘, der uns die anderen Mitglieder des Gemeinwesens bereits als Träger von Rechten anzuerkennen lehrt, können wir uns selbst auch als Rechtsperson in dem Sinne verstehen, daß wir uns der sozialen Erfüllung bestimmter unserer Ansprüche sicher sein dürfen.“ (ebd.: 174)

Im Zentrum rechtlicher Anerkennung steht der Mensch als freie und anderen gegenüber gleiche Person, die in einer freiheitlich verfassten Rechtsgesellschaft autonome Entscheidungen treffen kann. Die Reziprozitätsform rechtlicher Anerkennung hat sich Honneth zufolge im Gegensatz zu Liebe erst historisch entwickelt (vgl. ebd.: 173 f.). Bei dieser Form der intersubjektiven Anerkennung besteht der praktische Selbstbezug in der *Selbstachtung*. Ähnlich wie beim Selbstvertrauen durch emotionale Zuwendung durch andere gewinnt das Subjekt über die Erfahrung rechtlicher Anerkennung die Selbstachtung, dass sein\*ihre Handeln von anderen als geachtete Äußerung der eigenen Zurechnungsfähigkeit und Autonomie begriffen wird (vgl. ebd.: 192; 195).

### 3.1.3 Wertschätzung

*Solidarität/Leistung* bezieht sich auf die Anerkennungsweise der *sozialen Wertschätzung*, über die der positive Bezug auf besondere Eigenschaften und Fähigkeiten von Individuen möglich ist. Wertschätzung unterscheidet sich von rechtlicher Anerkennung dadurch, dass es hier weniger um allgemeine Normen, bei denen alle Mitglieder der Gesellschaft die Eigenschaft der moralischen Autonomie teilen, geht. Stattdessen meint Wertschätzung die „gradueller Bewertung konkreter Eigenschaften und Fähigkeiten“, dessen Voraussetzung ein „evaluatives Bezugssystem“ (Honneth 1992: 183) ist, das über den Wert verschiedener Eigenschaften und Fähigkeiten bestimmt. In beiden Anerkennungsformen wird eine Person aufgrund bestimmter Eigenschaften geachtet. Während dies bei rechtlicher Anerkennung allgemeine Eigenschaften und Gleichheit sind, bezieht Honneth Wertschätzung auf besondere Eigenschaften, die Personen verglichen zu anderen charakterisieren (vgl. ebd.). Ein höheres Maß an Wertschätzung geht mit

solchen Eigenschaften und Fähigkeiten einher, die gesellschaftlich definierten Werten konkreter Eigenschaften entsprechen und die bei der Umsetzung gesellschaftlich definierter Werte mitwirken können.

Die konkreten Inhalte, welche gemeinsam geteilten Fähigkeiten besonders wertgeschätzt werden, sind (ähnlich wie bei der rechtlichen Anerkennung) historisch und gesellschaftlich variabel und hängen mit gesellschaftlich definierten Zielvorstellungen und mit dem Geflecht gesellschaftlicher Arbeitsteilung zusammen. Honneth spricht bei der sich wandelnden Einordnung der Eigenschaften von einem kulturellen Orientierungsrahmen:

„Diese Vermittlungsaufgabe leistet auf gesellschaftlicher Ebene ein symbolisch artikulierter, stets aber offener und poröser Orientierungsrahmen, in dem diejenigen ethischen Werte und Ziele formuliert sind, deren Insgesamt das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft ausmacht; als ein Bezugssystem für die Bewertung von bestimmten Persönlichkeitseigenschaften kann ein solcher Orientierungsrahmen dienen, weil sich deren sozialer ‚Wert‘ an dem Grad bemisst, in dem sie dazu in der Lage erscheinen, zur Verwirklichung der gesellschaftlichen Zielvorgaben beizutragen.“ (ebd.: 197 f.)

An diesem kulturellen Orientierungsrahmen lässt sich das Maß der Leistung von Einzelnen sowie ihr sozialer Wert bestimmen (vgl. ebd.: 196 ff.). In beispielsweise kapitalistischen Gesellschaften wäre dies im Vergleich zum Ständesystem die Erwerbsarbeit und die Fixierung auf den finanziellen Mehrwert. Honneth spricht hier von einer Umstellung von Ehrbegriffen auf Kategorien wie Ansehen oder Prestige (vgl. ebd.: 199) und von einer Änderung ständischer kollektiver Identität und Wertschätzung als Gruppe (Solidarität) zu individueller Leistung, für die Einzelne Wertschätzung finden (vgl. ebd.: 207 f.). Anders gesagt wäre dementsprechend die Position einer Person im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung ausschlaggebend für die soziale Wertschätzung, die für sie bereitsteht. In kapitalistischen Gesellschaften bildet ein „klassen- und geschlechtsspezifisch bestimmter Wertepluralismus“ (ebd.: 203) den Orientierungsrahmen, in dem sich das Maß der Leistung und der soziale Wert von Einzelnen bestimmt (vgl. ebd.). Gesellschaftliche Wertschätzung einer\*s Einzelnen lässt sich somit auf sich selbst, statt auf die Zugehörigkeit zu einem Stand, zurückbeziehen (vgl. ebd.: 209). Der damit einhergehende praktische Selbstbezug wird von Honneth als *Selbstschätzung* und Selbstwertgefühl bezeichnet, „[...] Leistungen zu erbringen oder Fähigkeiten zu besitzen, die von den übrigen Gesellschaftsmitgliedern als ‚wertvoll‘ anerkannt werden“ (ebd.: 209).

Honneth (2003a) modifiziert diese Form der intersubjektiven Anerkennung und ersetzt Solidarität in Wertegemeinschaften durch individuelle Leistung in der industriell organisierten Arbeitsteilung, was in der Form des Rechts sozialstaatliche Einbettung findet. Leistung wird hier über die wirtschaftliche Tätigkeit

des männlichen Bürgertums definiert, woran sich ebenso der Wertehorizont bemisst. Genauso lassen sich hier Deutungsrahmen über Naturalismus sowie Geschlechtervorstellungen finden (vgl. Wimbauer 2012: 38 f.). Das individualistische Leistungsprinzip als neues Kriterium der sozialen Wertschätzung diskutiert Honneth (2003a: 174) als „zweischneidige Legitimationsinstanz“. Zum einen kommt der einseitige Wertehorizont der herrschenden Sozialgruppen zum Ausdruck, wodurch die Definition von wertzuschätzender Leistung an einem evaluativen Maßstab gemessen wird. Zum anderen erweist sich die Bewertung von Leistung aber auch als durch einen „übergreifenden Deutungshorizont“ (ebd.) beeinflusst, dessen Ursprung weit über aktuell herrschende Sozialgruppen hinausgeht. Honneth bezeichnet diese als „weit zurückreichende Weltbilder“ (ebd.), die jedoch auch weiterhin Einfluss darauf besitzen, was als individuelle Leistung zu bemessen ist. Als Beispiel geht er hier auf „naturalistische Vorstellungskomplexe“ (ebd.) ein, die sozialen Teilgruppen Kollektiveigenschaften zuschreiben und ihnen die Möglichkeit verwehren oder erschweren, das, was als Leistung oder Arbeit anerkannt wird, umzusetzen. In der Hinsicht gilt weiblich konnotierte Care-Arbeit als nicht „produktiver“ (ebd.: 175) Beitrag zur gesellschaftlichen Reproduktion und wird nicht mit Wertschätzung versehen. Gleichzeitig wird aber auch die Erwerbsarbeit von Frauen nicht mit derselben sozialen Wertschätzung, vergleichsweise zu derer von Männern, versehen und essentialistisch mit der „weiblichen Natur“ (ebd.) legitimiert. Dem kapitalistischen Leistungsprinzip wohnt eine Vielzahl an Überlagerungen und Verzerrungen inne (vgl. ebd.: 174 f.; Wimbauer 2012: 38 f.). Leistung in modernen Gesellschaften bedeutet Erwerbsarbeit und das Erwirtschaften von Kapital. Während Erwerbsarbeit mit Leistung verknüpft ist, erweisen sich hingegen andere Formen von Arbeit wie Familienarbeit als unsichtbar.

### **Kampf um Anerkennung**

Die normativ gerichtete Veränderung von Gesellschaften vollzieht sich aus moralisch motivierten Kämpfen sozialer Gruppen um die Durchsetzung von Formen der intersubjektiven Anerkennung (vgl. Honneth 1992: 149). Beispielsweise führte der Kampf des Bürgertums gegen standesspezifische Verhaltenszwänge zu einem Wandel der vorigen Anerkennungsordnung und zu einer Individualisierung der Vorstellung, wer mit welchen Eigenschaften zu den gesellschaftlichen Zielsetzungen Beitrag leistet. Dadurch wandelten sich feststehende kollektive Gruppeneigenschaften von Ständen, in die Personen hineingeboren wurden, zu lebensgeschichtlich entwickelten Fähigkeiten von Einzelnen, die mit Wertschätzung bemessen werden (sozusagen als Individualisierung von Leistung) (vgl. ebd.: 203). Hier setzt der oben erwähnte neue Orientierungsrahmen an, der sich z. B. klassen- und geschlechterdifferenzierend bestimmt. Aber auch in modernen Gesellschaften finden weiterhin Kämpfe um Anerkennung statt. In Anlehnung an Bourdieu (u. a. 1982) spricht Honneth von sozialen Gruppen, denen es gelingt, bestimmte Leistungen und Lebensformen als besonders wertvoll festzulegen.

Dass in modernen Gesellschaften die Verhältnisse sozialer Wertschätzung einem dauerhaften Kampf unterliegen, beschreibt er als kulturellen Dauerkonflikt. In diesem versuchen Gruppen mit symbolischer Gewalt, unter Bezugnahme auf die allgemeinen Zielsetzungen der Gesellschaft, den Wert, der mit den Fähigkeiten ihrer Position verbunden ist, zu steigern (vgl. Honneth 1992: 205 f.).

### 3.1.4 Diskussion und kritische Auseinandersetzung

Anerkennung wird zunehmend auch in den Sozialwissenschaften und in der Soziologie in den Blick genommen (vgl. Wimbauer 2012: 28). Beispielsweise befasst sich ein special issue der *Acta Sociologica* (2004) in einige Aufsätzen mit den Themen Anerkennung, Umverteilung und Gerechtigkeit, darunter z. B. Petersen/Willig (2004) zum Thema Arbeit und Anerkennung. In Basaure et al. (2009) lassen sich Interviews und Gespräche mit Axel Honneth finden. Lash/Featherstone (2002) schreiben über Anerkennung und Differenz, Nullmeier (2003) über Anerkennung und Sozialstaat. In einem Sammelband von Holtgrewe et al. (2000a) sind eine Reihe an weiteren Aufsätzen zu Anerkennung und Arbeit zu finden. Ihnen zufolge waren Anerkennung und Missachtung implizit schon immer ein Teil der Soziologie, wurden aber selten explizit in den Fokus gerückt. Für die soziologische Analyse relevant wird Anerkennung als „Element sozialer Reziprozität, als Grundlage der Identitätsbildung und des Selbstwerts und als Medium der Moral, verstanden als Achtungskommunikation“ (ebd. 2000b: 9). Eine umfassende theoretische und empirische Auseinandersetzung mit Blick auf Geschlechterungleichheiten und Paarbeziehungen sowie auf die drei Anerkennungssphären bei Honneth findet sich bei Wimbauer (2012). Wimbauer und Motakef (2020; siehe auch Motakef/Wimbauer 2019) forschen zudem zu Prekariät im Lebenszusammenhang unter anerkennungstheoretischer Perspektive.

#### **Normativität und positiver Anerkennungsbegriff**

Wimbauer (2012: 42 f.) diskutiert in ihrer Auseinandersetzung mit Honneth die Normativität seiner Anerkennungstheorie, z. B. in Bezug auf gesetzte Bedingungen, welche die gesellschaftliche Integration ermöglichen. Intersubjektive Anerkennung geht der Konstitution der Identität von Subjekten voraus bzw. stellt eine grundlegende Bedingung hierfür dar. Honneth geht demnach von einer grundlegenden „Soziabilität der *conditio humana*“ (ebd.) aus, bei welcher Subjekte in der Konstitution von Identität wesentlich auf die Anerkennung anderer angewiesen sind. Dem stellt Wimbauer mögliche Kritiken des soziologischen Mainstream gegenüber, der sich gegen die Entwicklung normativer Theorien ausspricht. Aus soziologischer Perspektive wäre dabei z. B. die (ausschließliche) normative Integration von Gesellschaften ein umstrittener Punkt. Ebenso erweist sich die Anthropologisierung Honneths Grundannahme als theoretisch

umstritten. Wimbauer stellt dieser Kritik gegenüber, dass Anerkennung als soziologische Kategorie von höchster Relevanz ist, denn

„unabhängig von ihrer identitätstheoretischen Begründung stellt Anerkennung ein gesellschaftliches Gut dar, das strukturell ungleich verteilt und insofern genuiner Gegenstand einer Soziologie sozialer Ungleichheit sein muss.“ (ebd.)

Auch stellt die Annahme der grundlegend sozialen *conditio humana* eine ähnliche theoretische Setzung dar, wie z. B. die des *homo oeconomicus*. Honneths Theorie lässt sich als sozialtheoretischer Ausgangspunkt verwenden, doch unter Vorbehalt von Anschlussfragen, die sich insbesondere auf die Abstraktheit und die empirische Füllung wie Verschränkung der Anerkennungsformen sowie auf den Stellenwert sozialer Ungleichheiten und besonders Geschlecht beziehen (vgl. ebd.: 42 f.).

Für Honneth ist Anerkennung ein zentraler Moralbegriff und positiv konnotiert, was in anderen Werken nicht unbedingt geteilt wird. Im Vergleich dazu fasst z. B. Butler (u. a. 1991; 2003) Anerkennung ambivalenter und verweist hierbei auf die Verletzbarkeit des Menschen. Anerkennungsverhältnisse sind für Butler immer prekär (vgl. hierzu Motakef/Wimbauer 2019: Abs. 33–35). Honneth und Butler teilen zwar die Annahme, dass Subjekte in intersubjektiven Anerkennungsverhältnissen konstituiert werden, doch teilt Butler nicht seine Annahme, dass Anerkennung in den drei Sphären grundsätzlich zu einem positiven Selbstkonzept führen muss, sondern hebt hervor, dass Anerkennungsverhältnisse ambivalent sind (vgl. ebd.: Abs. 36). Eine aktuelle empirisch fundierte und kritische Auseinandersetzung mit Honneths Anerkennungstheorie lässt sich bei Wimbauer und Motakef (2020) finden, welche u. a. den Aspekt des positiv konnotierten Moralbegriffs diskutieren und einen Vergleich mit Butlers mehr von Ambivalenz geprägtem Anerkennungs begriff vornehmen. Dabei blicken sie aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive auf prekäre Lebensverhältnisse und plädieren dafür, die Anerkennungstheorie um die Fragilität und Vulnerabilität von Subjekten in Anerkennungsverhältnissen weiterzuentwickeln (vgl. ebd.: z. B. 61).

### **Abstraktheit der Anerkennungsphären und empirische Anschlusspunkte**

Hinsichtlich der Bestimmung der Anerkennungsphären und der Abstraktheit der Anerkennungsformen diskutiert Wimbauer (2012) einige Kritikpunkte. Auch wenn Honneth davon ausgeht, dass die spezifischen Inhalte intersubjektiver Anerkennung historisch variabel und abhängig von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen sind, blickt er nicht auf empirisch konkrete Inhalte. Es bleibt also vage, welche Phänomene zu welchen Anerkennungsformen zugeordnet werden können. Wimbauer kritisiert, dass gerade Liebe und soziale Wertschätzung einer konkreten Bestimmung der Inhalte bedürfen, da ihre Anerkennung durch die Art der wechselseitigen Gewährung und gesellschaftlichen Institutionalisierung bedingt sind. Denn in den institutionellen und alltagspraktischen Formen lässt sich die

Erfahrung und Verletzung von Anerkennungserwartungen rekonstruieren. Bei der Anerkennungsform der Liebe schreibt Honneth in späteren Schriften zwar von einer Entwicklungsfähigkeit zunehmender Gleichheit. Konkrete Inhalte, wie z. B. Liebessemantiken, Beziehungsvorstellungen oder welche Bedürfnisse in Primärbeziehungen eine Rolle spielen, bleiben weiterhin unklar (vgl. Wimbauer 2012: 44f.).

Empirisch füllen bereits einige Ansätze die abstrakten Sphären in Honneths Anerkennungstheorie. Beispielsweise setzt Wimbauer (2012) an die Lücke an, wie die drei Bereiche konkret mit Anerkennung versehen sind und welche Ungleichheiten (insbesondere Geschlechterungleichheiten) dort entstehen. Sie nimmt eine historische Erhellung der Anerkennungsformen der Liebe und Leistung im Kontext von Erwerbsarbeit und von Paarbeziehungen vor, die für meine Dissertation ebenso aufgegriffen werden. Holtgrewe et al. (2000a) setzen in ihrem Sammelband mit Blick auf den Wandel der Arbeitsgesellschaft an die Anerkennungsformen Leistung und Recht an. So diskutiert z. B. Voswinkel (2000) dort in einem Aufsatz den Wandel der Anerkennung für Leistung, den Bedeutungsverlust langjähriger Mitarbeit und den Bedeutungszuwachs kurzfristiger Erfolge.<sup>12</sup>

### **Analytische Trennung und Verschränkung der Sphären**

Ein weiterer Fragekomplex diskutiert die Trennung der Sphären in Liebe, Recht und Solidarität/soziale Wertschätzung, die in Honneths Modell idealtypisch möglich ist. Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels lässt sich allerdings eine Verschränkung der Sphären vermuten, weswegen das Verhältnis der Anerkennungsformen theoretisch und empirisch analysiert werden sollte (vgl. Wimbauer 2012: 17f.; 56f.). Honneth thematisiert selbst auch mögliche Verschränkungen. Zum einen können rechtliche Ansprüche innerhalb der Leistungssphäre bestehen (vgl. Honneth 2003a: 172 ff.), zum anderen kann das Recht eine eingrenzende Wirkung auf die Sphäre der Liebe und der Primärbeziehungen ausüben. Hier fokussiert er allerdings zunächst die Gefahr physischer Gewalt (vgl. ebd. 1992: 283 f.). In einem Aufsatz schreibt Honneth (1995) in weiteren Überlegungen, wie Gerechtigkeitsprinzipien der öffentlichen Sphäre in Form von Stärkung individueller Gleichheitsrechte auf Familien angewandt werden, um geschlechterdifferenzierende Nachteile einzudämmen. Honneth (2011) thematisiert auch mögliche Verschränkungen der Leistungs- und Liebessphäre, indem Primärbeziehungen unter den Bedingungen des Kapitalismus schwerer aufrechtzuerhalten sind und Gefahr laufen, dadurch ausgezehrt zu werden. Dies führt er jedoch nicht weiter aus und nimmt auch keinen empirischen Rückbezug vor (vgl. Wimbauer 2012: 60). „Vor allem aber scheint er ein Ausgreifen des Leistungsprinzips auf Paarbeziehungen zu bezweifeln“ (ebd.).

---

12 Voswinkel (u. a. 2001; 2002) beschäftigt sich auch mit Anerkennung im Kontext subjektiver Arbeit, industrieller Beziehungen und Reputation. Auch Kropf (2005) befasst sich im Kontext von Arbeit mit Anerkennung und Flexibilisierung in Unternehmen.

Fraglich ist auch, warum Honneth zunächst nur die Ausdehnung des Rechts in den anderen Sphären fokussiert (vgl. Wimbauer 2012: 60).<sup>13</sup>

Die oben genannten Studien und Ansätze von u. a. Wimbauer (2012) oder dem Sammelband von Holtgrewe et al. (2000a) füllen nicht nur empirisch die verschiedenen Sphären der Anerkennung, sondern bieten auch Diskussionen und Ideen zur Verschränkung der Sphären. Wimbauer (2012: 60 f.) diskutiert neben der von Honneth thematisierten Ausdehnung des Rechts die Verschränkung und Entgrenzung der beiden anderen Anerkennungsformen. Idealtypische Prinzipien der Liebessphäre finden zunehmend Eingang in die Leistungssphäre wie z. B. die „normative Subjektivierung“ (Baethge 1991). Umgekehrt können Orientierungen der Erwerbsarbeit (wie Leistungsprinzipien) Eingang in die Liebessphäre wie z. B. Paarbeziehungen finden. Bei Honneth bleibt in Bezug auf Paarbeziehungen offen, in welchem Verhältnis die verschiedenen moralischen Orientierungen zueinanderstehen. Sobald jedoch in Paarbeziehungen auch Leistungskriterien wirksam werden, sind moralische Orientierungen an der „Anerkennung des anderen *als* einzigartige und bedürftige Person und Anerkennung *für* spezifische Leistungen“ (Wimbauer 2012: 62) innerhalb dieser Sozialbeziehung entgegengestellt (vgl. ebd.: 60 f.).<sup>14</sup>

### **Anerkennung und soziale Ungleichheit**

Honneths Anerkennungstheorie wird von einigen Seiten mit der Kritik versehen, Ungleichheiten, soziale Strukturierungen oder die Umverteilung von materiellen Ressourcen nicht ausreichend in den Blick zu nehmen, also „strukturblind“ zu sein (vgl. hierzu Wimbauer 2012: 46 f.). Köhler (2002: 332, zitiert nach Wimbauer 2012: 46) kritisiert, dass die Perspektive auf sozialisationstheoretische Aspekte und die Sozialstruktur eingeschränkt ist und kultur-, symbol- und gesellschaftstheoretisch zu fassende Strukturierungen dabei nicht berücksichtigt werden. Seitens der Geschlechterforschung besteht zudem der Vorwurf, die Kategorie Geschlecht zu vernachlässigen (z. B. Neuhäuser 1994). Zudem beeinflussen neben Geschlecht auch andere sozialstrukturelle Differenzierungen, wie z. B. Bildung, Alter und Ethnizität, die Chancen der Anerkennung einzelner Subjekte. Besonders bei der Sphäre der Leistung bzw. im Erwerbsleben zeigen sich erhebliche Unterschiede bei den Möglichkeiten, Anerkennung für die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten zu erlangen (vgl. Wimbauer 2012: 46 f.). Young (2005) kritisiert, dass Honneth bei der Anerkennungsform der Liebe die Asymmetrien in Liebesbeziehungen nicht in den Blick nimmt. Diese hängen im Wesentlichen mit der Fürsorgeleistung zusammen, die weniger als reziproke, sondern als asymmetrischen Beziehung zu bestimmen ist. Daneben richtet Honneth den Blick wenig

---

13 Für eine detaillierte Diskussion der Verschränkung der Sphären siehe auch Wimbauer (2012: 57 ff.).

14 Eine detaillierte Diskussion dazu findet sich in Wimbauer (2012: Kapitel III und IV.1).

auf Ungleichheiten sowie auf deren Beharrungstendenzen in Paarbeziehungen (vgl. ebd.; zitiert nach Wimbauer 2012: 45).

Wimbauer (2012) diskutiert hier, dass Honneth zwar nicht den Schwerpunkt seiner Theorie auf ungleichheitsrelevante Aspekte wie Umverteilung, sozialstrukturelle Differenzierungen oder die Kategorie Geschlecht legt, diese jedoch in ein anerkennungstheoretisches Modell integrierbar sind (vgl. ebd.: 17). In ihrem Werk (2012) nimmt sie eine Integration ungleichheitsrelevanter Aspekte (mit besonderem Fokus auf Geschlecht und Ungleichheit), Honneths anerkennungstheoretischem Modell und gesellschaftlicher Strukturierungen vor. Mit Anerkennung und Geschlecht bzw. dem Geschlechterverhältnis befasst sich Wagner (1998; 2004). Wimbauer/Motakef (2020) entwickeln in ihrer empirisch fundierten Analyse eine anerkennungstheoretische und geschlechtersoziologische Perspektive auf Prekarität und schlagen eine Erweiterung des Honneth'schen Drei-Sphären-Modells mit Blick auf prekäre Anerkennung vor. Holtgrewe et al. (2000b) sehen eine enge Verbindung zwischen Anerkennung und sozialer Ungleichheit, insbesondere über Missachtung. Diese lässt sich definieren als Entwertung und Entwürdigung von Identitäten der Subjekte, welche Selbstentwertung oder Selbstbeschränkung zur Folge haben. Insofern sind Anerkennungsverhältnisse ebenso auf soziale Ungleichheitsverhältnisse bezogen, indem sie diese (de-)legitimieren und als Medien der Reproduktion oder Transformation wirken (vgl. ebd.: 10).<sup>15</sup>

### **Umverteilung und Anerkennung, Fraser versus Honneth**

Nancy Fraser (2003a; b) kritisiert, dass Honneths Anerkennungstheorie ökonomische Umverteilung und materielle Ungleichheiten vernachlässigt. Sie (u. a. 1998; 2000; 2001; 2003a; b) schlägt vor, von einer Komplementarität zwischen materiellen Interessen und Anerkennung auszugehen. Dieser Sichtweise eines „perspektivischen Dualismus“ entsprechend sind Anerkennung und Umverteilung gleichursprünglich und wechselseitig nicht reduzierbare Dimensionen (vgl. Fraser/Honneth 2003: 9). Fraser (2003a: 44f.) fasst Anerkennung in ihrer

---

15 Einige weitere Auseinandersetzungen: Luise Fischer (2009) verfolgt eine subjekttheoretische Wendung in der Geschlechterdifferenzforschung und beschäftigt sich mit Anerkennung, Integration und Geschlecht. Frerichs (1997; 2000) setzt sich mit Anerkennung und Anerkennungschancen nach Klasse und Geschlecht auseinander. Voswinkel (2001) schreibt hier über „Kapitalien der Anerkennung“, die sich aus den Machtquellen bzw. der Verfügungsgewalt über ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital (Bourdieu u. a. 1982) übersetzen. Die Position im sozialen Raum spielt eine große Rolle für die Möglichkeiten und Begrenzungen von Anerkennungschancen und entsprechendem Selbstbezug (vgl. Holtgrewe et al. 2000b: 17). Holtgrewe et al. (2000b) betonen jedoch auch, dass eine ungleiche Verfügung über Kapitalien nicht einfach in eine parallel gelagerte ungleiche Verfügung über Anerkennungskapitalien transformiert werden kann, da Anerkennung intersubjektiv ist und von anderen gegeben werden muss. Auch wenn beides mit einer Ungleichverteilung von Machtressourcen zusammenhängt, geht Anerkennung nicht „zwangsläufig in einer Ökonomik distinkter Lebensstile und -praktiken auf“ (ebd.).

Konzeption weniger unter dem Aspekt der Selbstverwirklichung, sondern unter Gerechtigkeit und betrachtet sie als Problem des Status.<sup>16</sup> Im Gegensatz zu Frasers „perspektivischen Dualismus“ ist Honneth (2003a; b) zufolge Umverteilung von Anerkennung abhängig. In seinem normativen Monismus der Anerkennung lassen sich distributive Zielsetzungen aus dieser ableiten. Er fasst Anerkennung somit als übergreifenden Moralbegriff (vgl. Fraser/Honneth 2003: 9) und Distributionskonflikte als Anerkennungskämpfe (vgl. Honneth 2003a: 177).<sup>17</sup>

In einer kritischen Auseinandersetzung mit Frasers Modell ergänzt Wimbauer (2012: 55 f.) Honneths Anerkennungsmodell um den Aspekt der materiellen Ressourcen, die ebenso als eine Frage der Anerkennung (auch mit Blick auf Paarbeziehungen, aber auch in den anderen beiden Sphären) zu behandeln sind. Auch schreibt Wimbauer (2012: 51 ff.), dass die dualistische Perspektive auf Anerkennung und Umverteilung als „zunächst verlockend“ (ebd.: 51) klingt, da sie ökonomische und sozialstrukturelle Ungleichheiten einschließt, die bei Honneth oftmals als fehlend kritisiert werden. Allerdings lassen sich, so Wimbauer, auch einige Unklarheiten bei Fraser auffindig machen. Neben der Ökonomie und Kultur werden andere gesellschaftliche Sphären nicht in den Blick genommen und es bleibt offen, was genau Kultur zuzuordnen ist. Die Verortung von *Paarbeziehungen* ist somit nicht eindeutig möglich und wird von Fraser auch nicht erwähnt (vgl. ebd.). Auch berücksichtigt Fraser nicht den politischen und rechtlichen Bereich (vgl. Honneth 2003a), was eine Diskussion der sozial- und familienpolitischen Maßnahme des Elterngeldes und der Elternzeit wenig anschlussreich erscheinen lässt. Doch gerade dieser Bereich ist zentral für ökonomische Umverteilung und für die Chancengleichheit bei Anerkennungsfragen. Bei Honneth hingegen ist die Sphäre des Rechts besonders zentral (vgl. Wimbauer 2012: 51 f.). Neben der rechtlichen Gleichheit nimmt er zudem die intersubjektive Anerkennung in Primärbeziehungen und die soziale Wertschätzung mit auf. Intersubjektivität erweist sich als Leerstelle in Frasers Modell. Zusammengenommen erscheint Honneths Modell demnach als theoretisch geeigneter. Wimbauer betont zudem mit Blick auf intersubjektive Anerkennung bei Paarbeziehungen, dass ein

---

16 In ihrem „Statusmodell der Anerkennung“ (Fraser 2003a: 45) versteht sie unter Gleichrangigkeit die wechselseitige Anerkennung der Gleichheit des Status und unter mangelnder Anerkennung statusbedingte Benachteiligung. Auch geht es ihr weniger um die Beschädigung von Identität, sondern dass durch mangelnde Anerkennung ein „institutionalisiertes Verhältnis der Unterordnung“ (ebd.) herrscht, bei dem kulturelle Wertmuster bestimmte Personen(gruppen) an der gleichberechtigten Partizipation am gesellschaftlichen Leben hindern.

17 Im Hinblick auf Frasers Kritik, nach der er materielle Ungleichheiten vernachlässigt, entgegnet Honneth (2003a: 159), sie ebenso als Ausdruck von verletzten Anerkennungsansprüchen zu deuten. Im Gegenzug kritisiert er Frasers „perspektivischen Dualismus“ als „etwas sehr Zufälliges“ (Honneth 2003a: 185) und hinsichtlich der Kombination der analytischen Begriffe der Ökonomie und Kultur als nicht ausreichend argumentiert.

Statusmodell der Anerkennung im Vergleich zu einem identitätstheoretischen Anerkennungsmodell weniger sinnvoll ist (vgl. Wimbauer 2012: 54).

### **Zusammenfassung: Empirische Anschlusspunkte von Honneths Modell**

Insgesamt erscheint Honneths Modell sehr abstrakt, bietet aber Anschlusspunkte für empirische Analysen. Bisher gibt es wenige Studien, die sich mit empirischen Inhalten von Anerkennung auf den unterschiedlichen Sphären beschäftigen. Wimbauer (2012) nimmt eine solche empirische Erhellung aller drei grundlegenden Sphären Liebe, Recht und Wertschätzung vor und analysiert diese paarsoziologisch sowie ungleichheits- und geschlechtertheoretisch. Meine Dissertation setzt hier an und beabsichtigt eine theoretisch-empirische Aufarbeitung und Analyse im Kontext der Neuregelung des BEEG und der Zunahme väterlicher Elternzeit und familialen Engagements. Da gefragt wird, welche „neuen“ Muster der Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit sich im Zuge dessen bei Paaren entwickeln können, soll im Folgenden auf den oftmals kritisierten Aspekt der Geschlechterungleichheiten in Honneths Anerkennungstheorie eingegangen werden, um tradierte Muster der Anerkennung im Familienernährer-Modell und Zuverdienerinnen-Modell theoretisch aufzuarbeiten.

## **3.2 Anerkennung und Geschlecht(erungleichheit)**

Wie können Anerkennung und Geschlecht zusammengedacht werden? Der folgende Abschnitt befasst sich mit dem Vorwurf, dass Honneth bei seiner Anerkennungstheorie Geschlecht und Geschlechterungleichheiten vernachlässigt. Die Diskussion dient einer ersten theoretischen Zusammenführung von Anerkennung, Geschlecht, Männlichkeit und Väterlichkeit, die für meine Arbeit zentral ist und in Kapitel 4 im Kontext der drei Anerkennungssphären nach Honneth (u. a. 1992) inhaltlich weiter ausgearbeitet wird. Hierzu findet zunächst eine kurze Definition von Geschlecht als Kategorie und in Verbindung dazu Anerkennung als Dimension sozialer Ungleichheit statt. Daran anknüpfend werden zentrale Überlegungen zum Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis und Geschlecht als Strukturkategorie diskutiert. Das Kapitel endet mit einer theoretischen Verbindung zwischen der sozialen Konstruktion von Geschlecht (insb. mit Blick auf Männlichkeit) und intersubjektiver Anerkennung anhand des Aspekts der Relationalität.

### **3.2.1 Geschlecht als Kategorie, Anerkennung als Dimension sozialer Ungleichheit**

Zunächst soll Geschlecht als Kategorie sozialer Ungleichheit näher bestimmt und definiert werden. Geschlecht stellt eine von vielen Klassifikationen dar, unter

denen Interaktionspartner\*innen andere anhand von Kategorien zuordnen, um Komplexität in Interaktionen zu reduzieren (vgl. Gildemeister 2010: 138). Geschlecht als soziale Kategorie kann also als Ergebnis einer Zuschreibung von bestimmten Eigenschaften gesehen werden (vgl. Treibel 2006: 102). Darüber hinaus ist Geschlecht eine von jenen Klassifikationen, die in erheblichem Maße ungleichheitsrelevant sein können. Sozialstrukturelle Differenzierungen wie Alter, Bildung, Ethnizität, aber auch Geschlecht beeinflussen die Chance von Subjekten, Anerkennung zu erfahren (vgl. Wimbauer 2012: 46). Nach Solga et al. (2009) sind Determinanten sozialer Ungleichheit:

„soziale Merkmale von Personen (wie zum Beispiel das Geschlecht, das Bildungsniveau, die soziale Herkunft), die Zugehörigkeiten zu sozialen Gruppen definieren, die wiederum Grundlage für Vor- oder Nachteile in bestimmten Handlungs- und Lebensbedingungen darstellen.“ (ebd.: 17)

Diese können zugeschrieben oder erworben sein. Dimensionen von Ungleichheit sind die „wichtigsten Arten von Vor- und Nachteilen“ (ebd.: 18), wie z. B. materieller Wohlstand, Macht, Prestige, Bildung, Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse usw. Eine Dimension sozialer Ungleichheit kann eine Determinante für eine andere Ungleichheit werden (z. B. Bildungsungleichheiten) (vgl. ebd.: 17 f.). Ursachen sozialer Ungleichheiten sind:

„die sozialen Prozesse oder sozialen Mechanismen, durch die die Zugehörigkeit zu bestimmten Sozialkategorien in einer Art und Weise sozial relevant wird, dass dies zu Vor- und Nachteilen in anderen Lebensbereichen (Dimensionen) führt.“ (ebd.: 19)

Auswirkungen sozialer Ungleichheit sind die Konsequenzen von sozial strukturierten Vor- und Nachteilen. Die Analyseperspektive bestimmt dabei, ob etwas Dimension oder Auswirkung sozialer Ungleichheit ist (vgl. ebd.: 19 f.). Anerkennung stellt, so schreibt Wimbauer (2012: 341 f.), eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit dar, da Anerkennung aus strukturellen Gründen nicht gleich verteilt ist und strukturelle und intersubjektive Hürden für die Erzielung von Anerkennung bestehen. Ihre wesentlichen sozialstrukturellen Determinanten sind Geschlecht, Bildung, soziale Herkunft, Alter und Ethnie. Das Streben nach Anerkennung im Beruf kann darüber hinaus zu einer Determinante sozialer Ungleichheit werden, was sich bei Paaren u. a. darin ausdrücken kann, dass das eigene Leistungsstreben die Leistungsanerkennung der\*des anderen beeinträchtigen kann.

„Ist Anerkennung die Determinante sozialer Ungleichheit, liegt ein entscheidender Mechanismus in Prozessen der Selbst- und Fremdverdinglichung, befördert durch die Versprechen einer Subjektivierung durch Erwerbsarbeit und durch strukturelle Bedingungen des Erwerbs- und Wirtschaftssystems. Anerkennung ist damit

multireferenziell und mehrdimensional und kann zugleich Dimension und Determinante sozialer Ungleichheit sein – weshalb ihr genuin soziologische und gesellschaftliche Relevanz zukommt.“ (ebd.: 342)

Geschlecht und Geschlechterungleichheit lassen sich dahingehend in ein theoretisches Modell der Anerkennung integrieren, als dass Geschlecht als Strukturkategorie ein ungleiches Anerkennungsverhältnis konstituiert und sich die realisierbaren Anerkennungschancen zwischen den Geschlechtern strukturell voneinander unterscheiden (vgl. ebd.: 46; vgl. auch Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010).

### 3.2.2 Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis

Familienarbeit ist „auf das engste verflochten mit der gesellschaftlichen Geschlechterordnung“ (Beckmann 2016: 3), was sich historisch anhand der Entstehung der vergeschlechtlichten Sphärentrennung zwischen privater und öffentlicher Sphäre sowie strukturell anhand geschlechterdifferenzierender Leitbilder männlich konnotierter Autonomie und weiblich konnotierter Fürsorglichkeit aufzeigen lässt (vgl. ebd.: 6 ff.). Sorge ist zudem weiblich konnotiert und darüber hinaus mit Unsichtbarkeit und Abwertung behaftet (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 36). Im Geschlechterverhältnis werden Anerkennungschancen nach Geschlecht strukturiert (vgl. Holtgrewe et al. 2000b: 18). Die Verbindung zwischen Anerkennungs- und Geschlechterverhältnis soll im folgenden Abschnitt im Kontext des institutionellen Wandels des Familiennährer-Modells dargelegt werden. Das Kapitel diskutiert Geschlecht als Strukturkategorie sowie das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis.

#### **Institutionalisiertes Geschlechterverhältnis im Familiennährer-Modell**

Mit der Durchsetzung der bürgerlichen Kleinfamilie als universelles Familienmodell am Ende des 20. Jahrhunderts werden Männer und Frauen, im Rahmen des Ideals einer lebenslangen, monogamen Ehe sowie der romantischen Liebe, die sich auf die entgegengesetzte Zweigeschlechtlichkeit stützt, auf unterschiedliche Zuständigkeiten bzw. Sphären verwiesen. Während Männer Aufgaben als Ernährer und Autoritätsperson in Bezug auf Außenbeziehungen und instrumentelle Aspekte innehaben, beläuft sich die Zuständigkeit von Frauen primär auf die Hausarbeit sowie auf „innere“ emotional-affektive Bedürfnisse in der Familie (vgl. Peuckert 2019: 12 ff.). Dies lässt sich modelltypisch und aus der Sicht der Wohlfahrtsstaatsforschung unter den Begriffen Male-Breadwinner-Model oder Familiennährer-Modell fassen, wobei Frauen der Carer-Rolle mitsamt einer Verantwortlichkeit für Kindererziehung, Hausarbeit und Fürsorglichkeit und Männer

der Earner-Rolle als Familiernährer zugeteilt sind (vgl. Sainsbury 1994: 152 f.). Diese geschlechterdifferenzierende Rollenverteilung wird aus vermeintlich biologisch konträren Eigenschaften der beiden aufeinander bezogenen Geschlechter abgeleitet und legitimiert. Becker-Schmidt (2010: 69 f.) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Geschlechterverhältnis“, das sich historisch und kulturell institutionalisiert und einen bedeutsamen Einfluss auf die Vergesellschaftung von Frauen und Männern ausübt:

„Unter einem ‚Geschlechterverhältnis‘ ist das Ensemble von Arrangements zu verstehen, in denen Frauen und Männer durch Formen der Arbeitsteilung, soziale Abhängigkeitsverhältnisse und Austauschprozesse aufeinander bezogen sind.“ (ebd.: 69)

Die Vergesellschaftung von Männern und Frauen wird von einer Doppelung geprägt, bei der Relationen im Geschlechterverhältnis und Relationen, die sich auf einzelne soziale Sphären beziehen, aufeinander fallen: Die soziale Stellung von Frauen und Männern erweist sich im Geschlechterverhältnis als ungleich und wird zugleich durch verschiedene, mit ungleichen Zugängen für die Geschlechter behaftete, gesellschaftliche Sphären strukturiert (vgl. ebd.: 69 f.). Becker-Schmidt und Knapp (z. B. 1987) begreifen Geschlecht als strukturierendes Prinzip für die soziale Positionierung.<sup>18</sup> Geschlecht lässt sich als eine Strukturkategorie und das Geschlechterverhältnis als ein sozialer Strukturzusammenhang bezeichnen, „für den die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Generativität konstitutiv ist“ (Gottschall 2000: 171). Das Geschlechterverhältnis und die Geschlechterhierarchie sind dabei ein historisches Konstituens moderner kapitalistischer und sozialistischer Gesellschaften (vgl. Aulenbacher 2008: 162). Die soziale Kategorie Geschlecht wird zur Strukturkategorie, indem sie „in den inneren Zusammenhang dieser Gesellschaftsformation(en) eingelassen ist“ (ebd.). Die Geschlechterdifferenz und das Geschlechterverhältnis sind nicht per se hierarchisch organisiert und können grundsätzlich auch egalitär gedacht werden (vgl. Becker-Schmidt 1987b: 226; Aulenbacher 2008: 162). Der Kapitalismus konstituiert jedoch ein hierarchisches Verhältnis der Geschlechter und die Geschlechterdifferenz manifestiert sich gesellschaftlich in einer „ineinander verschlungenen Entwicklung von Produktions- und Reproduktionsweisen“ und in einer „kulturellen Deutung und psychologischen Verarbeitung“ (Becker-Schmidt 1987b: 194). Die Sphären erfüllen unterschiedliche Funktionen der Produktion und Reproduktion, welche an sich eine „komplexe Widerspruchsstruktur“ (ebd. 2003: 119)

---

18 Der Ausgangspunkt für die Entwicklung des Konzepts zur doppelten Vergesellschaftung war eine empirische Studie zu der Situation lohnabhängig arbeitender Mütter (z. B. Becker-Schmidt 1982; 1983; Becker-Schmidt et al. 1985). Das Konzept wurde auch weiterhin durch Becker-Schmidt und Knapp unter sozialisations- und subjekttheoretischen Gesichtspunkten ausgearbeitet (z. B. Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990) (vgl. dazu auch Gottschall 2000: 172 f.).

beinhalten. Darüber hinaus sind die beiden Praxisbereiche in sich widersprüchlich. Haus- und Fürsorgearbeit sind gesellschaftlich zwar notwendig, werden aber nicht mit Anerkennung versehen. Dies führt auf subjektiver Ebene zu Ambivalenzen, indem strukturell unvereinbare Anforderungen erzeugt werden (vgl. ebd.: 114 ff.), sofern man sich in beiden Bereichen bewegt. Geschlecht besitzt hierbei eine Platzanweiserfunktion, womit auch die Zuweisung ungleicher Arbeits- und Lebenschancen und ungleiche Machtrelationen verbunden sind (vgl. ebd. 1991: 386). Geschlecht kommt zweifach die Bedeutung als Strukturkategorie zu:

„In das sektorale Gefüge der Gesellschaft eingelassen verleiht die Kategorie Geschlecht ihm mit seine Gestalt. Darüber vermittelt wirkt sie sich dann auf die Positionierung der Menschen darin aus.“ (Aulenbacher 2008: 161)

### **Geschlechterdifferente Anerkennungsordnung und Vergesellschaftung im (traditionellen) Geschlechterverhältnis**

Das bürgerliche Familienmodell (als Idealtypus) institutionalisiert eine geschlechterdifferente Anerkennungsordnung der entgegengesetzten Sphären, die weiterhin prägend ist. Die soziale Anerkennung des Mannes entspringt der beruflichen Sphäre, die der Frau hingegen der Fürsorgetätigkeit und Hausarbeit. Gleichsam findet die Vergesellschaftung des Mannes über das Einkommen, das er selbst durch Erwerbsarbeit erlangt, statt. Die ökonomische Vergesellschaftung der Frau findet hingegen über den Mann statt, sie selbst wird über die Haus- und Reproduktionsarbeit vergesellschaftet. Diese unsichtbare und unbezahlte Fürsorgetätigkeit ist gesellschaftlich mit einem geringeren Maß an Anerkennung verbunden. „Hausarbeit erfolgt im Alleingang. Sie wird zudem ohne besondere Anerkennung oder finanzielle Honorierung in Anspruch genommen. Sie ist wie selbstverständlich Frauensache“ (Becker-Schmidt 2010: 67). Erwerbsarbeit und Einkommen werden im Zuge dessen zu einem zentralen Bezugspunkt männlicher Identität, womit auch gleichzeitig eine Verantwortlichkeit für die ökonomische Sicherung der Familie verbunden ist. Frauen bleibt der Zugang zu dieser Quelle der Identitätsstiftung verwehrt, stattdessen erfolgt die hauptsächliche Identitätsbildung über die Sphäre der Hausarbeit und Reproduktion (vgl. Wimbauer 2012: 68 f.). „Frauen und Männer werden damit je auf bestimmte Bereiche ‚normalprogrammiert‘, die mit unterschiedlichen Anerkennungs-, Macht- und Subjektivierungschancen ausgestattet sind“ (ebd.: 69). Beruf und Karriere besitzen einen bedeutsamen Stellenwert für die Konstruktion von Männlichkeit, wodurch die „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ (Meuser 2007) zu einer Normalitätsfolie für männliche Lebenslagen und Biographien wird (vgl. ebd.).

### **Gesellschaftlicher Wandel und ambivalente Entwicklungen**

Im Zuge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse sowie der Abkehr vom männlichen Alleinernährer-Modell und der Hausfrauenehe bleibt auch beim

Modernisierten Ernährer-Modell der Mann in der Rolle des Hauptnährers (vgl. Pfau-Effinger 1998). Die Frau als Hinzuverdienerin ist weiterhin zum großen Teil für die Kinderbetreuung und den Haushalt zuständig. Das deutsche Familienrecht und weitere steuer- und sozialrechtliche Regelungen orientieren sich weiterhin an der Hausfrauenehe, was zu einer institutionellen Absicherung dieser führt (vgl. Wimbauer 2012: 66 f.). Die Einbindung von Frauen in beide widersprüchlichen Praxisbereichen bzw. Sphären der Haus- und Erwerbsarbeit führt im Zuge dieses Modells zu einer doppelten Benachteiligung und Belastung, was auch als Theorem der „Doppelten Vergesellschaftung“ zu bezeichnen ist (vgl. Becker-Schmidt 2010: 68; 1982; 1987a; Knapp 1990). Im Rahmen sozial- und familienpolitischer Reformen wird das Adult-Worker-Model, bei dem sich beide Partner\*innen familien- und erwerbsbezogene Aufgaben unter egalitären Gesichtspunkten gleichermaßen aufteilen, zwar zunehmend berücksichtigt (vgl. Lewis 2001). Doch arbeiten familienunfreundliche Arbeitsbedingungen, der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen und die Beständigkeit geschlechterdifferenzierender Arbeitsteilung mitsamt verfestigten Geschlechterrollen weiterhin gegen diese Entwicklungen (vgl. Wimbauer 2012: 358).

### **Anerkennungsgefälle zwischen Familien- und Erwerbsarbeit und doppelte Vergesellschaftung**

In ihren Ausführungen zur „Doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen bezeichnen Becker-Schmidt und Knapp die Praxisbereiche der Haus- und Erwerbsarbeit als ungleich und in sich widersprüchlich (vgl. Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt et al. 1985; Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990). Frauen sind in doppelter und in widersprüchlicher Weise der Tauschrationalität des Marktes und der Formbestimmtheit der Familie unterworfen. Denn ihre Arbeitskraft wird nicht nur als Ware im Lohnarbeitssystem, sondern auch unentgeltlich im Reproduktionsbereich genutzt. Ihre entlohnte Arbeit wird zudem eingegrenzt und entwertet (z. B. geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktsegregation) (vgl. Gottschall 2000: 176). Besonders Frauen sind bei beruflicher Orientierung in beide Bereiche und somit in verschiedene soziale Zusammenhänge eingebunden. Damit zusammenhängend stehen sie bei dem Versuch, eine Vereinbarkeit herzustellen, wesentlich häufiger vor dem Problem, auf Diskontinuitäten im Lebenslauf zu stoßen als es bei Männern der Fall ist (vgl. Becker-Schmidt 2010: 68 f.).

Mit der doppelten Einbindung und der doppelten Vergesellschaftung gehen widersprüchliche Anforderungen und Anerkennungschancen einher. Die männliche Arbeitskraft wird fast ausschließlich in der gesellschaftlich anerkannten Erwerbsform genutzt, was allerdings auch den männlichen Familienbezug als begrenzt definiert. Während für Männer demnach die Trennung der Produktions- und Reproduktionssphäre „Gleichsinnigkeit“ bedeutet, erzeugt sie für Frauen hingegen eine doppelte Einbindung und „Widersinnigkeit“ und geht mit geringeren Aneignungs- und Anerkennungschancen einher (vgl. Gottschall 2000: 176; Knapp 1990: 29 f.).

„Für Frauen beinhaltet diese Konstellation des Geschlechterverhältnisses: Ausgrenzung aus bestimmten Bereichen und Abordnung in andere, damit eine spezifische Ausprägung von Aneignungschancen; und eine soziale Positionierung, die durchgängig mit eingeschränkten Anerkennungschancen einhergeht.“ (Knapp 1990: 26)

Die zweifache Einbindung in beide Sphären beinhaltet einen weiteren Widerspruch: Beide Sphären setzen Maßstäbe und Anforderungen unter Absehung der jeweils anderen Sphäre, sodass die geleistete Arbeit in der jeweils anderen Sphäre abgeschottet ist (vgl. ebd.: 30). „Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen geht also in der Regel einher mit ihrer faktischen Ausblendung auf der Ebene familialer und betrieblicher *Anforderungsstrukturen*“ (ebd.).

### **Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis und Wandlungsprozesse**

Wagner (1998; 2004) verbindet die Überlegungen zum Geschlechterverhältnis mit Anerkennung. Ihr zufolge bezieht sich das Geschlechterverhältnis nicht nur auf die Frage, wie Frauen und Männer strukturell zueinander in ein Verhältnis gesetzt sind, sondern „das Geschlechterverhältnis lässt sich auch als Anerkennungsverhältnis interpretieren“ (ebd. 1998: 238). Das Geschlechterverhältnis als „asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ (ebd. 2004: 174) setzt Männer und Frauen strukturell in ein „(Ungleichheits-)Verhältnis“ (ebd.: 10). In diesem Anerkennungsverhältnis prägen normative Rahmungen, Institutionen und Deutungsmuster die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Subjekte und strukturieren normative Vorstellungen über Lebensweisen, die somit auch handlungswirksam werden können. Beispielsweise privilegieren ein Großteil sozialstaatlicher Rahmenbedingungen das Modell der Hausfrauenehe und des männlichen Alleinernährers, zunehmend auch das Hinzuverdienerinnen-Modell, wodurch sich normative Standards der „Normalfamilie“ institutionalisieren und mit Anerkennung versehen sind. Genauso wirken (traditionelle) Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit strukturierend und sind mit mehr Anerkennung versehen als andere (vgl. ebd.: 238 f.). Insofern ist eine normative Stütze bei der Veränderung weiblicher und männlicher Lebensentwürfe genauso relevant wie strukturelle Veränderungen (vgl. ebd.: 239; siehe auch Kümmerling/Postels 2020). Wagner (1998: 246 f.) beschreibt das traditionelle Geschlechterverhältnis als „normatives Figurationsideal“ (ebd.), das, ähnlich zu den Ausführungen von Becker-Schmidt und Knapp, komplementär bei Frauen für Familien- und bei Männern für Erwerbsarbeit soziale Wertschätzung bereithält. Die weibliche Normalbiographie ist im traditionellen Geschlechterverhältnis weitgehend über Familie strukturiert, welche zum normativen Bezugsrahmen sozialer Wertschätzung und für die Selbstschätzung wird. Weibliche Erwerbsorientierung beschädigt demgegenüber das normative „Wir-Ideal familialen Zusammenlebens“ (Wagner 1998: 246) der frühen 1960er Jahre. Wagner diskutiert hier mögliche

Reparaturmöglichkeiten, wie z.B. das Nichterwähnen, Dethematisieren oder Nachordnen von Erwerbsarbeit gegenüber Familienarbeit in weiblichen Lebensläufen, um sich dem mit Anerkennung versehenen Ideal der Hausfrau und Mutter wieder anzunähern und die Alleinernährerfunktion des Mannes zu restabilisieren. Reparaturstrategien für letzteres sind zum Teil auch in den hier vorliegenden Interviews zu erkennen. Für eine grundsätzliche Aufhebung dieses normativen Drucks fehlt im traditionellen Geschlechterverhältnis die „anerkennende Stütze“ (ebd.: 247), die Frauen einen positiven Bezug auf sich selbst jenseits der Sphäre der Familienarbeit ermöglicht. Ähnliches gilt umgekehrt für Männer, die ein familiales Engagement aufweisen. Anerkennung kann somit auch einen restriktiven Charakter besitzen, indem soziale Wertschätzung eng mit z. B. geschlechterdifferenzierenden gesellschaftlichen Norm- und Idealvorstellungen verknüpft ist und eine mögliche Distanzierung sozialen Druck nach sich zieht (vgl. ebd.: 248).

In (West-)Deutschland ist mit der Etablierung des Familienernährer-Modells über lange Zeit die geschlechterdifferenzierend ungleiche Anerkennungsordnung, die über sozialpolitische Regelungen institutionelle Absicherung findet, verankert. Dadurch finden sich Anerkennungschancen für Frauen in der Sphäre der Familie, für Männer hingegen in der Sphäre der Erwerbsarbeit, die eine gesellschaftlich höhere Bewertung erfährt. Prozesse wie die gesellschaftliche Modernisierung und Individualisierung, damit zusammenhängend steigende Bildung und Erwerbstätigkeit von Frauen sowie die Verbreitung des Ideals egalitärer Partnerschaften lassen zu, dass Männer und Frauen zunehmend die Möglichkeit bekommen, zu vormals verschlossenen Sphären Zugang zu erlangen (vgl. Wimbauer 2012: 18 ff.). Damit gehen Prozesse der Pluralisierung (siehe z. B. Voswinkel 2001) und Egalisierung (siehe z. B. Walzer 1983) der Sphären, in denen Anerkennung erfahren werden kann, einher. Beispielsweise steigt die Bedeutung von Familienarbeit (vgl. Wimbauer et al. 2007: 33 f.).

„Fraglich ist allerdings, ob sich im Zuge dieser Wandlungsprozesse auch die Anerkennungschancen in Paarbeziehungen egalisieren, ob sie sich nach wie vor als ungleich erweisen oder ob gar neue Ungleichheiten entstehen.“ (ebd.: 34)

Selbst bei Doppelkarrierepaaren, bei denen zunächst von egalitären Anerkennungschancen auszugehen ist, zeigt sich ein Anerkennungsgefälle zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Auch hier stellt Geschlecht weiterhin eine wirksame Dimension dar. Die Reproduktion geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten verschwindet auch in modernen partnerschaftlichen Lebensformen und trotz gesellschaftlicher Entwicklungen zu mehr Egalität nicht aus der alltäglichen Praxis (vgl. hierzu Wimbauer 2012). Die „objektive Unvereinbarkeit [...] mit den historisch entwickelten Strukturen von Arbeit und Arbeitsteilung in der Erwerbssphäre und im Privaten“ (Knapp 1990: 28) ist auch weiterhin ein Problem für Paare, die ihr Vereinbarkeitsarrangement aushandeln.

## **Integration in die Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit und Anerkennungschancen**

Fischer (2009: 9 f.) betont die Relevanz von Anerkennung bei Fragen der sozialen Integration. Die Anerkennungsordnung in Arbeitsgesellschaften ist dabei grundlegend für die Frage, welche Beiträge anerkennenswert und welche Gesellschaftsmitglieder sozial integriert sind. In diesem Kontext schreibt sie mit Blick auf das Geschlechterverhältnis, dass damit nicht nur Tätigkeitsdifferenzen, sondern auch Unterschiede in der Wertschätzung und bei den Chancen der sozialen Integration verbunden sind. Bei der Forderung nach Gleichberechtigung und Gleichstellung spielt der Anspruch der Integration in gesellschaftlich bedeutsame Bereiche, also solche, die mit sozialer Wertschätzung versehen sind, eine große Rolle. „Im Selbstverständnis der ‚Arbeitsgesellschaft‘ ist dies die Integration in den Beruf“ (ebd.: 10).

Doch führt eine gleiche Teilhabe in den zentralen gesellschaftlichen Bereichen nicht ohne weiteres zu gleicher Wertschätzung „da die Anerkennungsordnung nach Geschlechtern differenziert“ (ebd.). In ihrer Studie verdeutlicht Fischer, dass die zunehmende Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben nicht zwangsläufig eine Gleichwertigkeit der Anerkennung für sie bedeutet. Daran anknüpfend bleibt die Frage offen, wie es sich umgekehrt verhält, wenn Männer/Väter zunehmend in den privaten Bereich der Familienarbeit integriert werden. Becker-Schmidt und anschließende Weiterführungen (z. B. Lenz 1995; Aulenbacher 1994) diskutierten bereits, dass grundsätzlich auch Männer in die Widerspruchstruktur einbezogen sein können, doch stellt sie sich für Männer als weniger widersprüchlich dar (vgl. Becker-Schmidt 1991: 394). Daraus ergeben sich für meine Arbeit folgende Vorüberlegungen und Anschlussfragen hinsichtlich der Zunahme familienorientierter Väterlichkeit: Zum einen sind Männer nicht wie Frauen doppelt vergesellschaftet. Zum anderen werden familienorientierte Väter in diejenige Sphäre integriert, welche gesellschaftlich mit weniger Anerkennung versehen ist. Welche Formen der (Nicht-)Anerkennung bestehen für Väter, wenn sie verstärkt in die Familiensphäre integriert werden? Bedeutet ein erhöhtes väterliches Familienengagement eine Verringerung der Anerkennungschancen für Männer? Wie widersprüchlich sind die beiden Praxisbereiche für Väter? Was bedeutet dies für eine Veränderung der Anerkennungschancen von Frauen? Ebnet die Integration von Frauen und Männern in beide gesellschaftliche Bereiche die Chance einer Transformation oder einer Angleichung der Anerkennung beider Bereiche? Diese Anschlussfragen sollen in meiner Arbeit empirisch analysiert und theoretisch rückführend diskutiert werden (siehe Kapitel 7.2). Die hier vorliegenden Interviews verweisen darauf, dass familienorientierten Vätern in äußeren sozialen Kontexten oftmals besonders viel Anerkennung entgegengebracht wird, welche jedoch nicht unbedingt mit einem gleichrangigen Zuspruch ihrer Kompetenzen einhergeht. Es besteht eine Ambivalenz zwischen der erhöhten Anerkennung und der tatsächlichen sozialen Integration in z. B. Elterncafés,

Stillgruppen, Elterntreffs usw., bei denen die hier interviewten Väter sich zum Teil ausgeschlossen fühlten. Ein Ergebnis meiner Arbeit ist darüber hinaus, dass die erhöhte Anerkennung väterlichen Familienengagements mit einem defizitären mütterlichen Verhalten in Verbindung gebracht werden kann. Die andere Seite väterlicher Elternzeit, dass die Mutter ihre Auszeiten reduziert bzw. entsprechend früher oder mehr arbeitet, scheint kaum mit gesellschaftlicher Anerkennung versehen (siehe Kapitel 7.2.5).

### 3.2.3 Soziale Konstruktion und intersubjektive Anerkennung von Männlichkeit

Im vorigen Kapitel lag der Fokus auf der strukturellen Ebene und auf dem Zusammenhang von Anerkennungs- und Geschlechterverhältnis. Das folgende Kapitel soll mögliche Zusammenhänge zwischen der ungleichheitsrelevanten Kategorie Geschlecht und den bisherigen theoretischen Überlegungen zu intersubjektiver Anerkennung diskutieren. Hauptaugenmerk liegt hierbei auf der Wechselseitigkeit, Relationalität und Intersubjektivität in Interaktionen, die sich sowohl in Honneths Anerkennungstheorie als auch in sozialkonstruktivistischen Ansätzen zu Geschlecht finden lassen. Im Anschluss daran folgt eine Verbindung mit Theorien der Männlichkeitskonstruktion (insb. „Hegemoniale Männlichkeit“) und wie diese anerkennungstheoretisch gefasst werden können.

#### **Intersubjektivität in Honneths Anerkennungstheorie**

Bereits Smith (1995 [1759]) spricht von einem Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbewertung. Mead (1973 [1934]) geht davon aus, dass Anerkennungsverhältnisse eine wesentliche Rolle bei der Konstitution von Identität spielen. Das Subjekt übernimmt die Haltung anderer ihr\*ihm gegenüber. Ohne diese Perspektivenübernahme ist Identitätsbildung Mead zufolge nicht möglich. Auch in Honneths theoretischer Perspektive ist der Mensch als grundlegend gesellschaftliches Wesen in der Herausbildung von Identität und Subjektivität auf den praktischen Bezug und auf die Anerkennung anderer angewiesen (vgl. Honneth 1992: 148 ff.; 1994: 17 f.). Intersubjektivität in Form wechselseitiger Anerkennung ist somit zentral für Identität.<sup>19</sup> Intersubjektive Anerkennung ist immer mit Abhängigkeit verbunden und benötigt eine\*n signifikante\*n Andere\*n (vgl. Wimbauer 2012:

---

19 Laut Honneth schaffen die drei intersubjektiven Anerkennungsformen Liebe, Recht und Wertschätzung zusammengenommen die sozialen Bedingungen dafür, dass Subjekte eine positive Einstellung sich zu selbst entwickeln können. Selbstvertrauen, Selbstachtung und Selbstschätzung, die durch die drei Formen der intersubjektiven Anerkennung hervorgebracht werden, verhelfen dem Subjekt, sich mit eigenen Zielen und Wünschen zu identifizieren sowie sich als „autonomes und individuiertes Wesen“ zu verstehen (vgl. Honneth 1992: 271; siehe Kapitel 3.1).

336). Im Gegenzug können verschiedene Formen der Missachtung oder Verweigerung intersubjektiver Anerkennung zu Problemen in dieser Entwicklung führen (vgl. Honneth 1992: 150). Defizitäre Anerkennungsverhältnisse beschränken die Möglichkeit, durch andere ein positives, anerkennendes Selbstbild als Individuum und eine positive Einstellung zu sich selbst zu entwickeln. Insgesamt erscheinen Anerkennungsverhältnisse als spannungsreich und dynamisch (vgl. Honneth 1994: 30 ff.). Subjekte agieren in einer Fülle sozialer Zusammenhänge und entdecken durchgehend neue Dimensionen ihrer Identität. Mit der „Pluralisierung sozialer Umwelten“ (Holtgrewe et al. 2000b: 13) pluralisieren sich auch die Anerkennungseinforderungen von Subjekten, womit eine „Flexibilisierung der Identität“ (ebd.) einhergeht. Differenzierung und Pluralisierung von Anerkennungserwartungen und Anerkennungskriterien können einen Wandel des Verhältnisses von Anerkennung und Identität bedeuten (vgl. ebd.: 12 ff.).

Relationalität und wechselseitig Bezug spielen nicht nur bei Honneths Anerkennungstheorie, sondern auch bei Theorien der sozialen Konstruktion von Geschlecht eine zentrale Rolle. Geschlecht wird in der Interaktion hergestellt, indem sich zwei Interaktionspartner\*innen dieses wechselseitig anzeigen und das der anderen Person wahrnehmen und anerkennen. Intersubjektive Anerkennung beruht als relationales Konzept ähnlich dazu auf der Wechselseitigkeit in Interaktionen, indem sich (zwei) miteinander interagierende Subjekte wechselseitig anerkennen und Anerkennung erfahren.

### **Die soziale Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterdifferenz**

Ein zentraler Aspekt von Identität ist die geschlechtliche Identität, welche sich ebenfalls über den (positiven und negativen) Bezug auf andere entwickelt. Um Intersubjektivität in den Fokus zu rücken, bietet sich eine sozialkonstruktivistische Perspektive auf Geschlecht an, da sie Geschlecht (wie intersubjektive Anerkennung) als relationales Konzept versteht. Zahlreiche Arbeiten befassen sich mit der sozialen Konstruktion von Geschlecht und Geschlechtszugehörigkeit, welche Geschlecht oder Zweigeschlechtlichkeit als nicht natürlich gegebene Tatsache betrachtet. Die englischsprachige Soziologie entwickelte beispielsweise eine Unterscheidung zwischen „sex“ als biologisches Geschlecht und „gender“ als kulturell variables Geschlecht, die jedoch aufgrund ihres biologistischen Aspekts von einigen Seiten (z. B. durch Butler 1991 oder durch den Doing Gender-Ansatz) ebenso in Kritik geriet (vgl. Treibel 2006: 102 ff.). Garfinkels (1967) ethnomethodologische Studie über die transsexuelle Person Agnes und zur Omnirelevanz von Geschlecht und auch die feministisch-ethnologische Studie von Kessler und McKenna (1978) gelten als Pionierstudien für die soziale Konstruktion von Geschlecht. Innerhalb der Diskussion um die soziale Konstruktion von Geschlecht sticht u. a. der Doing Gender-Ansatz von West und Zimmerman (1987) hervor, der die situativen und alltäglichen Konstruktionsprozesse in Interaktionen, in denen Geschlecht und Geschlechtszugehörigkeit hergestellt werden,

hervorhebt.<sup>20</sup> Der Ansatz sieht Geschlecht nicht als (natürlich gegebenes) Merkmal einer Person, sondern nimmt soziale Prozesse in den Blick, in denen Geschlecht als soziales Konstrukt hervorgebracht und reproduziert wird und sich als folgenreiche Differenz niederschlägt. Individuen bringen ein Geschlecht innerhalb von Interaktionen hervor, indem sie es „tun“ (vgl. Gildemeister 2010: 137). Der Doing Gender-Ansatz sieht Geschlechtszugehörigkeit nicht als biologischen Ausgangspunkt, sondern als Ergebnis sozialer Prozesse (vgl. ebd.: 137 f.; West/Zimmerman 1987: 128 f.).<sup>21</sup>

„In one sense, of course, it is individuals who ‚do‘ gender. But it is a situated doing, carried out in the virtual or real presence of others who are presumed to be orientated to its production. Rather than as a property of individuals, we conceive of gender as an emergent feature of social situations: both as an outcome of and a rationale for various social arrangements and as a means of legitimating one of the most fundamental divisions of society.“ (West/Zimmerman 1987: 126)

Der Ansatz verfolgt, ähnlich wie Honneths Anerkennungstheorie hinsichtlich der intersubjektiven Anerkennung, ein relationales Konzept bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit. Die soziale Konstruktion von Geschlecht ist immer ein wechselseitiges relationales Verhältnis.

In Konstruktionsprozessen von Zweigeschlechtlichkeit und in der Anerkennung dessen, was „männlich“ und „weiblich“ ist, steht ein Repertoire an geschlechtlich institutionalisierten Ressourcen u. a. an Kleidung, Mimik, Gestik zur Verfügung. Diese sind ausschlaggebend für zentrale Mechanismen zur Herstellung einer alltäglich „selbstverständlichen“ binären Geschlechterdifferenz. Im Zuge dessen werden gleichzeitig Gegenstände und Handlungsweisen verweiblicht

---

20 Der Ansatz basiert wie oben genannt ebenso zum einen auf Garfinkels ethnomethodologischen Überlegungen zu den Herstellungsleistungen von Geschlecht in Interaktionen sowie auf seiner Studie über die Transsexuelle Agnes (1967). Zum anderen stellen die Untersuchungen von Kessler und McKenna (1978) eine wesentliche Grundlage dar.

21 West und Zimmerman (1987) entwickeln eine analytische Trennung zwischen „sex“, „sex categorization“ und „gender“ und bestimmen alle drei Kategorien als sozial konstruiert. „Sex“ wird dabei als Geburtsklassifikation anhand interaktiv vereinbarter Kriterien beschrieben. „Sex categorization“ ist die Ein- und Zuordnung zu „männlich“ oder „weiblich“ im Alltag über Darstellung, Wahrnehmung, Kleidung, Mimik, Gestik usw., die in Alltagssituationen unumgänglich stattfinden. „Gender“ meint „die intersubjektive Validierung in Interaktionsprozessen durch ein situationsadäquates Verhalten und Handeln im Lichte normativer Vorgaben und unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, welche der in Anspruch genommenen Geschlechtskategorie angemessen sind“ (ebd.: 138). Die Begriffe sind analytisch voneinander unabhängig, aber wechselseitig und reflexiv aufeinander bezogen. Die Unterscheidung soll verhindern, Geschlecht als etwas, das Individuen haben, aufzufassen. Vielmehr werden die Zugehörigkeit zu „sex-category“ und die Darstellung von „gender“ stets interaktiv bestätigt. Durch das „gender accomplishment“ innerhalb der Interaktion mit anderen kann dann von einer Geschlechtszugehörigkeit gesprochen werden.

oder vermännlicht (vgl. Villa 2006: 90 ff.; Hirschauer 1989: 112). Die Herstellung von Geschlecht orientiert sich an vorherrschenden Leitbildern und Normen von Männlichkeit und Weiblichkeit, was wiederum deutlich macht, dass strukturelle Bedingungen intersubjektive Aushandlungsprozesse stets tangieren. Prozesse der Vergeschlechtlichung sind in allen alltäglichen Interaktionen eingebettet, sodass eine ständige Konfrontation mit sozialen Konstruktionen, Stereotypisierungen und auch Hierarchisierungen von Männlichkeit und Weiblichkeit stattfinden (vgl. Becker-Schmidt 2010: 70). „In this light, the institutional arrangements of a society can be seen as responsive to the differences – the social order being merely an accommodation to the natural order“ (West/Zimmerman 1987: 146.). Die daraus entstehende soziale Ordnung, welche die scheinbar natürlichen Unterschiede widerspiegelt, stellt dabei eine durchgreifende Legitimation hierarchischer Arrangements dar (vgl. ebd.).

### **Soziale Konstruktion von Männlichkeiten und Anerkennung**

Der folgende Abschnitt diskutiert, wie Theorien der sozialen Konstruktion von Männlichkeit, darunter besonders „Hegemoniale Männlichkeit“, anerkenntnistheoretisch gefasst werden können. In Anknüpfung an die Diskussionen um die soziale Konstruktion der Kategorie Geschlecht lässt sich auch Männlichkeit als relational und sozial konstruiert fassen. Untersucht wird „die Konfiguration sozialer Praxis, die die Position von Männern in Genderrelationen und damit die Muster von Männlichkeit“ (Connell 2009: 81) berücksichtigt. Hervorzuheben ist hier z. B. Bourdieus Werk „Die männliche Herrschaft“ (1997; 2012 [1998]), das sich mit der Entwicklung des männlichen Habitus, welcher sich in Abgrenzung zu Weiblichkeit und zu anderen „Männern“ konstituiert, befasst. In der Männerforschung entwickelte sich der von Carrigan, Connell und Lee (1985) eingeführte Begriff der hegemonialen Männlichkeit zu einem Leitbegriff. Wesentliche Aussagen des Konzepts sind, dass es innerhalb der Gruppe der „Männer“ Differenzierungen von Männlichkeit gibt, die von der hegemonialen bzw. der vorherrschenden Männlichkeit in unterschiedlicher Weise abweichen und ihr untergeordnet werden. Folglich sind Männer nicht als eine homogene Gruppe zu betrachten, sondern es gibt viele verschiedene Formen von Männlichkeit. In jeder Gesellschaft herrscht ein hegemoniales Männlichkeitsmuster, dem Weiblichkeit, sowie weitere Formen von Männlichkeit untergeordnet sind (vgl. Carrigan et al. 1985; zitiert nach Aulenbacher et al. 2010: 26) und dementsprechend weniger anerkannt werden. Connell (1999: 2; 2005: 77 ff.) unterscheidet in weiteren konzeptionellen Ausarbeitungen zwischen „hegemonialen“, „marginalisierten“, „komplizenhaften“ und „unterdrückten“ Männlichkeiten und verweist darauf, Männlichkeiten als Konstruktionen und historisch veränderbare Relationen zu fassen.<sup>22</sup> Das Konzept ist

---

22 In einer theoretischen Zusammenführung von Bourdieu und Connell diskutieren Meuser und Scholz (2005: 213), dass es innerhalb eines sozialen Feldes ein konstruiertes und

anerkenntnistheoretisch interessant, denn unterschiedliche Männlichkeiten sind mit unterschiedlichen Anerkennungschancen und Möglichkeiten der Identitätsbildung bzw. des positiven und negativen Bezugs durch andere versehen, wobei Beruf und Karriere derzeit grundlegend für die Anerkennung von Männlichkeit sind. Hegemoniale Männlichkeit ist diejenige, welche die meiste gesellschaftliche und intersubjektive Anerkennung erfährt.<sup>23</sup> Die komplizierten Männlichkeiten befinden sich ebenfalls, wenn auch nicht gänzlich, im Bereich des Anerkannten, während die unterdrückten Männlichkeiten mit wenig bis kaum Anerkennung versehen sind. Connell meint mit unterdrückter Männlichkeit insbesondere die Diskriminierung homosexueller Männer, aber auch weitere Formen unterdrückter heterosexueller Männlichkeit (vgl. ebd. 2005: 78 f.). Die marginalisierten Männlichkeiten könnten daneben als außenstehende Randgruppen eigene Formen der Anerkennung herausbilden.

„Hegemoniale Männlichkeit“ bildete sich unter den Bedingungen der Etablierung einer bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft, der Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität sowie entlang der geschlechterdifferenzierenden Trennung der Sphären von Privatheit und Öffentlichkeit heraus (vgl. Meuser 2009a: 251). Familienorientierte Männlichkeit weicht insofern von der hegemonialen Männlichkeit ab, als dass sie *nicht der darin enthaltenen (alleinigen) Fokussierung auf Erwerbsarbeit und Einkommen* entspricht, was in verschiedenen sozialen Zusammenhängen mit Aberkennung einhergehen kann (vgl. auch Doucet 2006).

Vor dem Hintergrund der Wandlungsprozesse des männlichen Ernährers-Modells, einem Wandel von Geschlechterverhältnissen und von Erwerbsarbeitsstrukturen sowie der damit zusammenhängenden Veränderung weiblicher und männlicher Lebenslagen diskutiert Meuser (2009a: 250),

„wie tragfähig das Konzept der hegemonialen Männlichkeit (noch) ist, das auf eine Geschlechterkonstellation bezogen ist, in der sich ein männliches (bürgerliches) Subjekt konstituieren konnte, das seinen Tätigkeiten in Beruf und Politik unbelastet von familiären Verpflichtungen und in Konkurrenzen allein mit Männern nachging.“

---

„regulatorisches“ Ideal von Männlichkeit gibt. Männer, die diesem Ideal am nächsten kommen, haben innerhalb des sozialen Feldes das höchste Prestige und soziale Macht. Die Autor\*innen vertreten die These, dass es nicht nur eine historisch ausgeformte „Hegemoniale Männlichkeit“ gibt, sondern dass verschiedene Männlichkeitsentwürfe innerhalb eines sozialen Feldes konkurrieren und sich Überschneidungen zeigen, die ebenfalls mit anderen sozialen Kategorien zusammenwirken.

- 23 Meuser und Scholz (2005: 225) resümieren, dass die hierzulande gültige „Hegemoniale Männlichkeit“ in ihrer Prägung nicht kenntlich gemacht oder deutlich markiert wird, aber eine deutsche, weiße, bürgerliche Männlichkeit ist. Im Gegensatz dazu sind die untergeordneten und marginalisierten Männlichkeiten in ihrer Abweichung als Besondere markiert, wie z. B. ausländische, proletarische oder homosexuelle Männlichkeiten.

Er argumentiert in seiner Diskussion, dass das Konzept auch unter den Wandlungsprozessen eine weiterhin geeignete Heuristik darstellt, Neuformierungen von Männlichkeitskonstruktionen begrifflich-analytisch fassen zu können. Dies wird über die historische Relationalität des Konzepts begründet, was die Relevanz empirischer Analysen, welche die Veränderungen empirisch erhellen, hervorhebt (vgl. ebd.: 262). Mit Blick auf die Wandlungsprozesse väterlicher Elternzeit und väterlichen Familienengagements sollen in meiner Arbeit neue Muster der Anerkennung herausgearbeitet werden, die Hinweise auf neue und weiterhin bestehende Männlichkeitskonstruktionen geben.

Männlichkeitskonstruktionen verändern sich mit dem Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. Insbesondere der Wandel des Geschlechterverhältnisses lässt hierbei fragen, ob und in welcher Form „Hegemoniale Männlichkeit“ fortbesteht (vgl. Meuser 2009a: 252). Bereits in den aktuellen Wandlungsprozessen können sich Hinweise auf neue Formen anerkannter Männlichkeit zeigen, die von jener im bürgerlichen Familienmodell abweichen. Für einen Wandel hegemonialer Männlichkeit und der Konstruktion von Männlichkeit sieht Meuser insbesondere die Veränderungen im System der Erwerbsarbeit und im Verhältnis der Sphären als ausschlaggebend:

„Auch das Verhältnis von Arbeit und Leben, von Beruf und Familie, von Öffentlichkeit und Privatheit, also diejenigen Relationen, deren Grenzziehungen konstitutiv sind für die Geschlechterordnung der bürgerlichen Gesellschaft und die darin eingelassene hegemoniale Männlichkeit, ist tangiert.“ (ebd.: 253)

Die Familie und Familienarbeit können dabei zunehmend ein zentraler Ort der Herstellung (und Anerkennung) von familienorientierter Männlichkeit werden (vgl. Lengersdorf/Meuser 2016), was neben der Sphäre der Erwerbsarbeit auf die zentrale Rolle der Paarbeziehung als Analysegegenstand verweist. Die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses hat dabei mehrere Dimensionen, die einen Wandel hegemonialer Männlichkeit befördern. Hierbei sind z. B. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten zu nennen, die eine wachsende Diskontinuität männlicher Erwerbsbiographien zur Folge haben können. Aufzuführen sind auch die zunehmende Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die Subjektivierung von Arbeit (vgl. Lohr/Nickel 2005; zitiert nach Meuser 2009a: 255) sowie die Entgrenzung von Arbeit und Leben (vgl. Gottschall/Voß 2003; zitiert nach Meuser 2009a: 255 f.), welche die Grenzziehung zwischen der Produktions- und Reproduktionssphäre (die für die an Beruf und Karriere geknüpfte Männlichkeitskonstruktion konstitutiv ist) zur Disposition stellen (vgl. Meuser 2009a: 254 f.). Die Wandlungsprozesse rund um Anerkennung von Männlichkeit und Väterlichkeit sollen in Kapitel 4 im Detail für die von Honneth benannten grundlegenden Sphären der Anerkennung, Liebe, Recht und Wertschätzung, diskutiert werden.

### 3.3 Zwischenfazit und Verdichtung der Fragestellung: Väterliche Elternzeit und Familienarbeit anerkennungstheoretisch betrachten

Das Kapitel diskutierte, wie Anerkennungstheorie, Geschlechter- und Männlichkeitstheorie (insb. „Hegemoniale Männlichkeit“) für meine Dissertation theoretisch gemeinsam gefasst werden können. Bei der Frage nach einer möglichen Integration von (Geschlechter-)Ungleichheit in Honneths anerkennungstheoretisches Modell wurde auf Wimbauer (2012) Bezug genommen. Honneths Anerkennungstheorie lässt sich für den hier untersuchten Gegenstand dahingehend übertragen, Anerkennung väterlicher Familienarbeit und Elternzeit mit Blick auf Geschlechterungleichheiten intersubjektiv und strukturell in den drei grundlegenden Anerkennungssphären zu betrachten. Strukturell spielen dabei u. a. das Anerkennungsverhältnis als Geschlechterverhältnis, die Verweisungsprozesse im Hinblick auf Männlichkeit und Weiblichkeit, die institutionell bedingte geringere Anerkennung von Familienarbeit sowie deren Wandlungsprozesse eine große Rolle. Intersubjektive Bedingungen sollen sich in meiner Arbeit besonders auf die Paarebene beziehen und darauf, wie Paare mit den Strukturen, Verweisungsprozessen und den institutionalisierten Normen von Weiblichkeit, Männlichkeit, Familien- und Erwerbsarbeit umgehen, wo sie Anerkennung finden und auch Anerkennung zu- bzw. absprechen. Dabei sollen Hinweise auf tradierte und neue Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen sowie deren Anerkennungsmuster deutlich werden. Das Konzept der doppelten Vergesellschaftung besitzt eine gesellschafts- und subjekttheoretische Ausrichtung (vgl. Gottschall 2000: 172), weswegen es für die anerkennungstheoretische Analyse meiner Arbeit besonders fruchtbar ist. Auch erweist es sich als produktiv für eine sozialkonstruktivistische Herangehensweise (vgl. ebd.), welche hier mit Blick auf intersubjektive Anerkennung, Geschlechterungleichheiten und Wandlungen von Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen gewählt wird.

Eine anerkennungstheoretische Betrachtung väterlicher Elternzeitnahme zeigt auf, dass diese in verschiedene Anerkennungsverhältnisse in den Sphären (Liebe, Recht, Wertschätzung) eingebettet ist. Auch ist sie eingebettet in das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis und in den Strukturzusammenhang samt Verweisungsprozesse von Männlichkeit auf die Erwerbs- und Weiblichkeit auf die Familiensphäre. Paare, bei denen Väter Elternzeit nehmen, könnten Hinweise auf sich ändernde Anerkennungsmuster geben, die sich vom tradierten Modell des Familienernährers oder des Zuverdienerinnen-Modells lösen. Eine paarsoziologische Betrachtung ist deshalb gewinnbringend, weil intersubjektive Anerkennung relational und das Paar einer der grundlegenden Orte des (Nicht-)Zuspruchs von Anerkennung ist. Die Paarperspektive zeigt darüber hinaus auf, dass ein individualistischer Blick allein auf Väter und auf deren Nutzung der neuen rechtlichen Regelung zu kurz gegriffen wäre, da väterliche

Elternzeitnahme stets in ein Paararrangement und auch in ein beiderseitiges betriebliches Arrangement eingebettet ist.

Intersubjektive Anerkennung in Paarbeziehungen im Kontext der Erwerbsarbeit beider Partner\*innen und im Kontext rechtlicher Anerkennung (BEEG) zu betrachten, ist ein wesentlicher Aspekt der hier verfolgten Fragestellung. Honneths Anerkennungstheorie bietet die Möglichkeit, einen anerkennungstheoretischen und ungleichheitssoziologischen Blick auf die sozialpolitische Maßnahme der Elternzeit (rechtliche Sphäre) und ihre Auswirkungen auf andere gesellschaftliche Sphären der Paar- und Primärbeziehungen (Sphäre der Liebe) sowie der Erwerbsarbeit (Sphäre der Wertschätzung) vorzunehmen. Besonders die intersubjektive Ebene der Primärbeziehungen kann mit Honneth, bspw. im Gegensatz zu Frasers Anerkennungsmodell, eindeutig verortet und somit Analysegegenstand werden (vgl. Wimbauer 2012: 54). Honneths drei grundlegende Sphären erweisen sich als zentrale Orte der Anerkennung, in denen eine anerkennungstheoretische Analyse im Kontext von Elternzeit fruchtbar werden kann: Neben sozial- und familienpolitischen Maßnahmen ist es der Bereich der Erwerbsarbeit (also die Sphäre der sozialen Wertschätzung für Leistung), in dem die Möglichkeit besteht, familienorientierte Väterlichkeit und väterliche Elternzeitnahme, aber auch erwerbsorientierte Mütterlichkeit mit Anerkennung zu versehen und zu institutionalisieren. Gegensätzlich wirkende tradierte Vorstellungen schlagen sich wiederum in fehlender Wertschätzung nieder. Auch der Bereich der Liebe bzw. der Primär- und Nahbeziehungen kann eine wesentliche Stütze in Form von intersubjektiver Anerkennung oder auch ein Hemmnis, z. B. über die Verweigerung von Anerkennung, werden. Das folgende Kapitel diskutiert Anerkennung und Ungleichheit im Kontext väterlicher Elternzeitnahme auf den drei Ebenen anhand bisheriger Studien und Forschungsarbeiten.

## 4. Anerkennung und Ungleichheit im Kontext väterlicher Elternzeitnahme

Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann als zunehmende rechtliche Anerkennung väterlichen Engagements gedeutet werden. Es erhöht die Möglichkeiten für Paare, eine egalitäre Aufteilung vorzunehmen und ihr gewünschtes Vereinbarkeitsarrangement umzusetzen. Zudem hält es die Chance der Veränderung von Geschlechterarrangements und Rollenvorstellungen in Paarbeziehungen bereit. Gleichzeitig wirken diesen Veränderungen tradierte Geschlechtervorstellungen anderer rechtlicher Regelungen (z. B. Ehegattensplitting, Kranken- und Rentenversicherung) entgegen. Auch stehen ihnen tradierte Vorstellungen im Geschlechterverhältnis gegenüber, die in den Sphären weiterhin hartnäckig ihre Wirksamkeit zeigen. Um diese Ambivalenzen empirisch zu erheben, soll im folgenden Kapitel der Stand der Forschung mit Blick auf Beharrungs- und Wandlungsprozesse und angelehnt an Honneth in den drei grundlegenden Anerkennungssphären Liebe, Recht und Wertschätzung für den Untersuchungsgegenstand väterlicher Elternzeitnahme diskutiert werden. Die Paarebene steht in meiner Arbeit im Fokus. Da die beiden anderen Sphären die Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen tangieren, werden diese vorbereitend vor der Paarebene ebenfalls diskutiert.

### 4.1 Rechtliche Ebene

Das folgende Kapitel füllt die Anerkennungssphäre des Rechts mit Inhalt. Dabei soll der Weg zur heutigen gesetzlichen Lage aus anerkennungstheoretischer Perspektive mit Blick auf die Zunahme familienorientierter Väterlichkeit und auf die Entwicklung zu mehr Egalität diskutiert werden. Es zeigt zudem die ursprünglichen Entwicklungen für auch heute noch wirksame tradierte und geschlechterdifferenzierende Anerkennungsmuster hinsichtlich der Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit auf. Die theoretische Einbettung und die Wandlungsprozesse des Familienernährer-Modells sind in Kapitel 3.2.2 zu finden und werden hier anhand der sich ändernden gesetzlichen Regelungen thematisiert.

#### 4.1.1 Der Weg zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Im Folgenden sollen ausgewählte Stationen des Weges zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ab der Nachkriegszeit skizziert werden. Da die hier

vorliegenden Interviews in NRW und in Bayern gehalten wurden, liegt der Fokus auf Westdeutschland.<sup>24</sup> Das Wohlfahrtssystem Deutschlands lässt sich in Esping-Andersens (1990) Typologie von Wohlfahrtsstaaten als konservativ-korporatistisch bezeichnen, wobei die soziale Sicherung zu einem Großteil an Erwerbstätigkeit geknüpft ist. Über das „Versicherungsprinzip“ wird der über Erwerbsarbeit erlangte Sozialstatus an das Sozialleistungssystem geknüpft (vgl. Alber 1989: 37; zitiert nach Beckmann 2008: 176). Nach dem daneben bestehenden Prinzip der „Familiensubsidarität“ soll zudem der Staat erst dann eingreifen, sofern die Familie selbst Leistungen nicht mehr erbringen kann. In diesem Zusammenhang stellte das Familienernährer-Modell in der Bundesrepublik Deutschland die Grundlage der Sozialpolitik dar und institutionalisierte sich in der Form der Alleinernährerfamilie, was auch weiterhin durch die Ableitung der Sozialleistungen für die Familienmitglieder zum Ausdruck kommt. Der Mann erwirtschaftete als Familienernährer den Familienlohn, die Frau stand ihm als Hausfrau und Mutter in nicht erwerbstätiger und fürsorgender Position zur Seite (vgl. Beckmann 2008: 176; im Detail siehe Kap. 3.2.2).

„So stand hinter dem standardisierten Normalarbeitsverhältnis in Deutschland ein impliziter Geschlechtervertrag, demzufolge Einflüsse betreuungsbedürftiger Angehöriger oder soziale Verpflichtungsvorstellungen, die im Arbeitsverhältnis stören würden, durch die Frauenzuständigkeit für Fürsorge abgespalten wurden.“ (Senghaas-Knobloch 2005: 63)

Trotz des vorherrschenden Hausfrauen-Modells war die Erwerbstätigkeit von Frauen kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges, u. a. aufgrund der Notwendigkeit des Wiederaufbaus, nicht ungewöhnlich. Dennoch war die Erwerbstätigkeit von Müttern gesellschaftlich mit wenig Akzeptanz versehen (vgl. Pfau-Effinger 2000: 117 f.; zitiert nach Beckmann 2008: 178). Auch besaß in den 1950er Jahren der Ehemann noch das Recht, der Berufstätigkeit seiner Ehefrau zuzustimmen (vgl. Beckmann 2008: 177).

---

24 Vor 1990 haben sich in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik unterschiedliche Geschlechterregime entwickelt (ausführlich hierzu Beckmann 2008). Seit 1990 gelten für die gesamte Bundesrepublik die sozialpolitischen Richtlinien der ehemaligen Bundesrepublik, dennoch sind die Auswirkungen der vormaligen unterschiedlichen Entwicklungen in Bezug auf Arbeitsteilung oder das präferierte Geschlechtermodell weiterhin wirksam (vgl. ebd.: 175). Da sich meine empirischen Daten ausschließlich auf Westdeutschland beziehen, wird an dieser Stelle auf einen Vergleich der Geschlechterregime verzichtet. Ein Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland speziell mit Blick auf väterliche Familienarbeit und Paarbeziehungen lässt sich bei Behnke (2012) finden.

## **Das Mutterschutzgesetz im Jahr 1952**

Im Jahr 1952 trat das Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft, durch welches für Mütter die Möglichkeit bestand, im Rahmen einer Schwangerschaft Schutz durch berufliche Auszeit zu bekommen (vgl. Beckmann 2008: 178 f.). Die Ausrichtung auf Mütter zeigt die Fokussierung eines Familienbilds mit dem Mann als Familienernährer. Anreize in Form von finanziellen Vorteilen zur Umsetzung dieser Norm sind von sozialpolitischer Seite insbesondere durch die Einführung des Ehegattensplittings im Jahr 1958 sowie durch die Mitversicherung von Hausfrauen in der Krankenversicherung ihrer Ehemänner gesetzt worden (vgl. ebd.: 177).

Im Laufe der Zeit änderte sich u. a. durch Wirtschaftswachstum, durch die zunehmende Bildung der Frau sowie durch Student\*innen- und Frauenbewegungen die gesellschaftliche Anerkennung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern (vgl. Beckmann 2008: 179). Umgekehrt bedeutete dies jedoch nicht, dass Väterlichkeit mehr mit Familienarbeit verknüpft wurde. In den folgenden Jahren stieg zwar die Erwerbsarbeitsorientierung von Frauen, dennoch wurde von staatlicher Seite her am traditionellen Bild der Hausfrauenehe und des Alleinernehmers festgehalten, beispielsweise indem sich die öffentliche Kinderbetreuung weiterhin als unzureichend gestaltete (vgl. Pfau-Effinger 2000: 130; zitiert nach Beckmann 2008: 177). Im Laufe der 1970er Jahre fand die Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend Akzeptanz und Anerkennung. Die Förderung gestaltete sich allerdings in Form des Ausbaus der Teilzeitbeschäftigung und sah Erwerbsunterbrechungen von Müttern vor. Somit modernisierte sich das vormals fokussierte männliche Familienernährer-Modell zum Haupternährer-Modell mit Zuverdienerin (vgl. Auth 2002: 205 ff.; zitiert nach Beckmann 2008: 190). Im Zuge dieser Jahre verlagerte sich allerdings auch die politische Debatte langsam in Richtung möglicher Kinderbetreuung sowohl durch Mütter als auch durch Väter.

## **Das Gesetz zur Einführung des Mutterschaftsurlaubes im Jahr 1979**

Ergebnis der Diskussionen war das Gesetz zur Einführung des Mutterschaftsurlaubes (MuUrlG) im Jahr 1979, das, entgegen anderer diskutierter Konzepte, welche auch Väter einbezogen hätten, weiterhin nur erwerbstätige Mütter fokussierte. Es sollte die Möglichkeit einer viermonatigen Erwerbsarbeitspause mit Arbeitsplatzgarantie im Anschluss an den achtwöchigen Mutterschutz bieten (vgl. Beckmann 2008: 179 f.). Trotz zahlreicher heftiger Kritiken und Diskussionen um die Einbeziehung von Vätern in Erziehungszeiten zeigt sich zwischen den 1950er und 1980er Jahren insgesamt ein traditionelles Leitbild von Familie und Mütter- bzw. Väterlichkeit. Betont wurde dabei deutlich die Versorgung der Kinder durch die Mutter, sodass weder Väter noch Betreuungsinstitutionen als gleichwertiges Äquivalent für die Fürsorge und Erziehung von Kindern anerkannt waren (vgl. Vornmoor 2003: 21; zitiert nach Beckmann 2008: 182).

„Das durch diese Debatten offenbarte Geschlechterrollenverständnis zeigte die Diskrepanzen innerhalb der Gesellschaft und der Politik. Die Annäherung an ein Väterbild, bei dem der Vater nicht nur die Aufgabe des Familienernährers, sondern auch die Verantwortung für care hätte sowie die Befürwortung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, war hauptsächlich in der Frauenbewegung und bei einigen Männergruppen vorhanden. Die sozialpolitischen Akteure hielten nach wie vor am Modell des Alleinernährers fest.“ (Beckmann 2008: 182)

So wurde bis Anfang der 1980er Jahre die traditionelle Versorgung von Kindern durch die Mutter gefördert, eine Förderung familienorientierter Väter oder einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung bekam hingegen weniger Aufmerksamkeit.

### **Das Bundeserziehungsgeldgesetz im Jahr 1986**

Im Jahr 1986 schließlich wurden mit der Einführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) nun erstmals sowohl Mütter als auch Väter einbezogen. Für beide Eltern eröffnete sich nun die Möglichkeit, nach der Geburt des Kindes für zehn Monate ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen und Erziehungsgeld in Anspruch zu nehmen. Auch nicht erwerbstätige Eltern konnten Erziehungsgeld beantragen (vgl. Beckmann 2008: 183). Bis zur Ablösung vom Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit im Jahr 2001 unterlag das Gesetz zur Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub mehreren Änderungen, wie beispielsweise die Verlängerung des Erziehungsurlaubes (vgl. ebd.: 186). Insgesamt erhöhte sich die Anerkennung der Betreuungsleistung des fürsorgenden Elternteils. Neben dem Einbeziehen von Vätern auf gesetzlicher Ebene änderte sich auch gesellschaftlich die Sicht auf Väter und es entwickelten sich Diskurse über den „neuen Mann“ oder den „neuen Vater“ (vgl. ebd.: 184). „Die emotionale Bedeutung von Vätern für ihre Kinder und der Wunsch von Vätern, eine intensive und zeitlich umfassende Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen, wurden anerkannt“ (ebd.: 184).

Dem steht allerdings gegenüber, dass das nun verfolgte Modell des Erziehungsurlaubes weiterhin eher auf eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung mit dem Mann als Familienernährer abzielte, bei dem eine geteilte Versorgung des Kindes oder gemeinsame Erwerbstätigkeit beider Eltern nicht vorgesehen waren (vgl. Beckmann 2008: 185). Für Familien lohnte es sich also, dass die Person mit geringerem Einkommen das Erziehungsgeld in Anspruch nahm, was in der Regel weiterhin die Frau war. Insbesondere für Frauen mit geringem Einkommen oder Teilzeitbeschäftigung erwies sich die Inanspruchnahme von Erziehungsgeld als attraktiv (vgl. ebd.: 188). Das Erziehungsgeld zielte zudem weniger auf eine Einkommensersatzleistung, sondern mehr auf eine Honorierung der Erziehungsarbeit ab, da es sich nicht auf vorige Erwerbsarbeit bezog, sondern pauschal gerechnet wurde (vgl. Bäcker et al. 2008: 304f.). Die Regelungen verdeutlichen, „dass Vätern nur pro forma die Möglichkeit zum Erziehungsurlaub gegeben

wurde“ (Beckmann 2008: 187). Auch der bis 1992 geltende Ausschluss der Inanspruchnahme von Erziehungsgeld und -urlaub von unverheirateten Vätern zeigt ebenso prägnant das sozialpolitisch präferierte Familienbild zum einen, aber auch die „Vormachtstellung der Institution Ehe“ (ebd.) zum anderen.

„Ebenso wie Mütter, die nach der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, stellten auch Väter, die Erziehungsurlaub nahmen, von vorneherein eine Abweichung von der vorgesehenen Norm dar. Beides wurde nicht gefördert.“ (ebd.: 198)

Während der 1980er und 1990er Jahre bildete sich gesellschaftlich kein vorherrschendes Bild heraus, welches das Bild des Alleinernährer-Modells oder Zuverdienerinnen-Modells hätte ablösen können. Vielmehr zeigten sich zahlreiche Konzepte von Mütter- und Väterlichkeit in der gesellschaftlichen Realität (vgl. ebd.: 190). Sozialpolitisch wurde jedoch weiterhin die Familienarbeit der Mutter und die Erwerbsarbeit des Vaters fokussiert. Insofern stand das Konzept in einem Widerspruch zu dem gesellschaftlichen Wandel von Mutter-, Vater- und Elternsein (vgl. Vornmoor 2003: 22; zitiert nach Beckmann 2008: 186). Zusammengefasst wurden also Familien mit einer hauptverdienenden Person und weniger Familien, bei denen sich die Partner\*innen egalitär Erwerbs- und Familienarbeit teilen, gefördert.

### **Reformierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes im Jahr 2001**

Im Jahr 2001 trat schließlich eine Reformierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, das Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit, in Kraft. Hiermit wurde der Erziehungsurlaub nun in Elternzeit umbenannt, was u. a. zu einer erhöhten Wertschätzung von Erziehungsarbeit bzw. Familienarbeit führen sollte, indem symbolisch die Bezeichnung des „Urlaubs“ entfiel. Dies zog einige wenige Neuerungen des Erziehungsgeldes mit sich, wie u. a. die Erhöhung der Einkommensgrenzen ab dem siebten Lebensmonat des Kindes, um den Kreis von Anspruchsberechtigten zu erweitern. Zudem wurde die Möglichkeit der Nutzung eines Budgetmodells, bei dem zwölf oder 24 Monate mit unterschiedlichen Bezugsleistungen gewählt werden konnten, eingeführt, sodass Eltern Anreize geboten werden sollten, wieder früh an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Allerdings wählte ein geringerer Anteil dieses Budgetmodell, was u. a. auf weiterhin fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückzuführen war. Die nun umbenannte Elternzeit brachte neben der erhöhten Wertschätzung von Familienarbeit einige Neuerungen mit sich, wie z. B. die Möglichkeit, dass beide Elternteile nun zeitgleich Elternzeit in Anspruch nehmen konnten und einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung zur Kindererziehung bekamen. Dabei konnte die dreijährige Elternzeit in Verbindung zu Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden pro Person in Anspruch genommen werden. Allerdings galt die dreijährige Elternzeit pro Kind statt pro Elternteil, sodass sich bei gleichzeitigem Bezug der Anspruch auf

die Dauer der Elternzeit jeweils verringerte. Zudem bekamen Eltern die Möglichkeit, ein Jahr der Elternzeit aufzusparen und in den ersten acht Lebensjahren des Kindes zu beanspruchen (vgl. Beckmann 2008: 191 f.).

Im Jahr 2004 trat eine Reform in Kraft, welche die Flexibilität sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und auf die Bedürfnisse von Eltern eingehen sollte, indem diese in den ersten drei Lebensjahren des Kindes den gesamten Zeitraum der Elternzeit und die Elternzeitoptionen in gemeinsamen Arrangements voll ausschöpfen konnten (ein Anspruch pro Elternteil und nicht pro Kind wie zuvor). Kleinere Neuregelungen zum Erziehungsgeld in Form von Einkürzungen bei den Einkommenshöchstgrenzen förderten ebenfalls die zeitliche Flexibilität und gleichzeitige Inanspruchnahme der Eltern (vgl. Beckmann 2008: 192).

Insgesamt erhöhten sich durch die Reformierungen seit 2001 die Möglichkeiten verschiedener Arrangements und Familienmodelle, die Paare eingehen konnten. So sollten die Regelungen den gesellschaftlichen Wandlungsprozessen von Geschlechtervorstellungen und -beziehungen gerecht werden. Erstmals wurden beide Eltern als fürsorgender Part der Familie angesprochen. Die Möglichkeit einer gleichzeitigen Inanspruchnahme von Elternzeit sollte die partnerschaftliche Arbeitsteilung unterstützen und erhöhte die Flexibilität von Paaren in Bezug auf ihr Arrangement. Zudem wurde auf den zunehmenden Wunsch von Vätern, sich mehr für Familie und Kinderfürsorge zu engagieren, eingegangen. Auch die gesellschaftliche Wahrnehmung und Anerkennung von Erziehungsarbeit sollten dadurch gefördert werden (vgl. Beckmann 2008: 192 f.). In den Reformen wird zwar kein grundlegender Wandel der Geschlechterordnung oder der Geschlechterpolitik sichtbar, doch griffen sie den gesellschaftlichen Wandel zumindest teil- und schrittweise auf (vgl. Auth 2002: 208; zitiert nach Beckmann 2008: 193). Dennoch konnte die Bezugshöhe weiterhin nicht das Einkommen eines „Haupternährers“ ersetzen. Andere Regelungen, wie das Ehegattensplitting, wirkten ebenso weiterhin gegen die Neuerungen (vgl. Beckmann 2008: 195). Auch der höchstens zweijährige Bezug von Erziehungsgeld bedeutete, dass Eltern in der Zeit nach dem Wegfallen des Geldes erneut vor der Aushandlung eines Arbeitsarrangements standen. Zum einen musste mindestens ein Elternteil voll erwerbstätig sein, um die Familie zu finanzieren, zum anderen war die Situation der öffentlichen Kinderbetreuung weiterhin mangelhaft. Die Maßnahmen zu Elternzeit basierten weiterhin auf der privaten Betreuung und Honorierung dieser. Doch stiegen dadurch zumindest partiell die Akzeptanz und Anerkennung weiblicher (Teil-)Erwerbstätigkeit und männlicher Fürsorgetätigkeit. Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitbeschäftigung sollte Eltern zusätzlich schützen. Insbesondere familienorientierte Väter bekamen dadurch eine rechtliche Stärkung im Hinblick auf die Durchsetzung ihrer Wünsche (vgl. ebd.: 193 f.). „Die Hegemonie des männlichen Alleinernährers sollte prinzipiell verabschiedet werden“ (ebd.: 195), stattdessen verbesserten sich die Möglichkeiten von Vätern, ebenfalls eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Die Anzahl der

elternzeitnehmenden Väter erhöhte sich schlagartig (siehe Kapitel 2.1), fiel aber dennoch nicht sehr hoch aus, was auf die weiterhin fehlenden Rahmenbedingungen verweist (vgl. ebd.: 195).

Gründe für das Ablösen des Erziehungsgeldes waren dessen fehlende nachhaltige finanzielle Absicherung für die Mehrzahl von Familien. Ebenso konnte keine zunehmende Wahlfreiheit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielt werden. Stattdessen begünstigte es weiterhin eine traditionelle Rollenverteilung zwischen den Partner\*innen, die sich den Lebensentwürfen vieler Paare entgegenstellte. Drei Viertel der Väter arbeiteten im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes in Vollzeit, während die Mutter ihre Erwerbstätigkeit unterbrach. Gegenüber kinderlosen Paaren verursachten diese Erwerbsunterbrechungen nachhaltige finanzielle Einbußen, sodass viele junge Paare einen Kinderwunsch aufgrund von befürchteten negativen beruflichen und finanziellen Folgen aufschoben (vgl. BMFSFJ 2008: 10 f.).

#### 4.1.2 Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz im Jahr 2007 (BEEG)

Die Umgestaltung des Erziehungsgeldes in Elterngeld kündigte einen Richtungswechsel im familienpolitischen Bereich an (vgl. Bäcker et al. 2008: 304). Am 1. Januar 2007 ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 5. Dezember 2006 in Kraft getreten. Durch diesen Richtungswechsel ging die Bundesregierung stärker auf die sich ändernden Lebensentwürfe von Eltern ein. Durch die Anknüpfung an das individuelle Erwerbseinkommen erhoffte man sich zudem eine Verbesserung der wirtschaftlichen Selbstständigkeit innerhalb der Partnerschaft (vgl. ebd.: 306). Weitere Ziele dieses Gesetzes waren die finanzielle Sicherung und Ermöglichung, dass alle Eltern die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr übernehmen können und dennoch nachhaltig eigenständig gesichert sind. Zudem sollte es eine Wahlfreiheit für beide Partner\*innen ermöglichen und auch die Betreuung durch die besserverdienende Person erlauben. Allgemein sollte eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht und die Realisierung von Kinderwünschen ermöglicht werden (vgl. BMFSFJ 2008: 5). Besonders mit der Einführung der sogenannten „Partnermonate“ sollte dabei Vätern die Möglichkeit für ein stärkeres familiales Engagement gegeben werden.

Eltern sowie deren Ehe- und Lebenspartner\*innen, deren Kinder ab dem 01.01.2007 geboren wurden (auch wenn es nicht ihre leiblichen Kinder sind), können Elterngeld beantragen. Somit haben alle Erwerbstätigen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie ihr Kind selbst betreuen möchten. Bis zu einer oberen Grenze von maximal 1.800 Euro, mindestens aber 300 Euro, ersetzt es 67 % des Nettoeinkommens (§ 2 Abs. 1 und 4 BEEG) aus voriger Erwerbstätigkeit und stellt somit im Gegensatz zum Erziehungsgeld eine Einkommensersatzleistung dar

(vgl. Bäcker et al. 2008: 304). Der Mindestbetrag von 300 Euro wird auch gezahlt, wenn vor der Geburt des Kindes kein Einkommen erzielt wurde, sodass auch Nicht-Berufstätige oder geringfügig Beschäftigte Elterngeld erhalten. Teilzeitarbeit während des Bezugs ist bis zu 30 Stunden weiterhin möglich. Ist ein Elternteil weiterhin in mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig, kann es kein Elterngeld beziehen (§ 15 Abs. 4 BEEG; ab 01.09.2021: 32 Wochenstunden). Der maximale Anspruch der Bezugsdauer des Elterngeldes eines Elternteils beträgt zwölf Monate. Bis zu zwei weitere Monate (auch sogenannte „Partnermonate“) kann das Elternpaar beziehen, wenn beide vom Anspruch des Elterngeldes Gebrauch machen, sodass dann insgesamt ab der Geburt des Kindes für 14 Monate Elterngeld bezogen werden kann (§ 4 BEEG).<sup>25</sup> Eltern können die Anzahl der jeweiligen Monate frei aufteilen und auch frei entscheiden, ob und wann sie abwechselnd oder gleichzeitig beziehen. Bei gleichzeitigem Bezug reduziert sich die Zeit der Inanspruchnahme von Elterngeld entsprechend. Das Mutterschaftsgeld wird als Einnahme auf das Elterngeld angerechnet (§ 3 Abs. 1 BEEG). Das Elterngeld kann zudem bei gleichem Budget bis auf die doppelte Anzahl der verfügbaren Monate ausgedehnt werden, wobei sich der monatliche Auszahlungsbetrag dann entsprechend halbiert. Familien mit mehr als einem Kind können einen Geschwisterbonus erhalten. Alleinerziehende besitzen einen Anspruch von 14 Monaten (vgl. Destatis 2012: 4f.).

Ab dem 1. Januar 2011 sind beim Elterngeld Änderungen in Kraft getreten, die alle Elterngeld Beziehenden betreffen. Für ein Nettoeinkommen von mindestens 1.200 Euro vor der Geburt des Kindes kann seitdem die Ersatzrate auf bis zu 65 % sinken, je nachdem wie weit diese Grenze überschritten wird. Bei einer Unterschreitung unter 1.000 Euro erhöht sich der Prozentsatz auf bis zu 100 % (§ 2 Abs. 2 BEEG). Außerdem wird das Elterngeld (auch der Mindestbetrag von 300 Euro) ab diesem Zeitpunkt beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag vollständig als Einkommen angerechnet (vgl. Destatis 2012: 4f.). ALG-II-beziehende Eltern erhalten somit seit diesem Zeitpunkt kein Elterngeld mehr, wodurch deutlich wird, dass besonders die Personengruppe der berufstätigen Eltern durch das Elterngeld gefördert werden soll (vgl. Behrend 2013: 132; 137).

### **Elterngeld Plus**

Die in meiner Dissertation befragten Paare wurden im Zeitraum zwischen 2014 und 2017 interviewt. Die Paare nutzten die vor 2015 geltende Regelung zum Elterngeld (ohne Elterngeld Plus), da ihre Kinder vor der neuen Regelung geboren wurden. Aufgrund der weiteren Zunahme der rechtlichen Anerkennung

---

25 Den Zeitraum von maximal 14 Monaten Basiselterngeld können sich Eltern frei aufteilen, wobei ein Elternteil zwei bis zwölf Monate in Anspruch nehmen kann. Die zusätzlichen zwei Monate kommen bei der Beteiligung des anderen Elternteils hinzu und werden häufig „Partnermonate“ oder umgangssprachlich auch „Vätermonate“ genannt.

väterlicher Elternzeit soll jedoch kurz auf die wesentlichen Neuerungen verwiesen werden.

Am 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit sogenanntem „Partnerschaftsbonus“ und flexibler Elternzeit in Kraft getreten und gilt für Geburten seit dem 1. Juli 2015. Argumentiert wird das Elterngeld Plus insbesondere über die sich ändernden Lebensrealitäten und -wünsche junger Eltern sowie über eine partnerschaftliche Aufgabenteilung. Mit der Neuerung bestehen drei Variationen des Elterngeldes. Eltern können für jeden Lebensmonat entscheiden, welche Elterngeldvariante sie nutzen möchten (vgl. Deutscher Bundestag 2018: 1 f.):

1. *Basiselterngeld*: Die bisherigen Regelungen zum Basiselterngeld (14 Monate, sofern beide Eltern Elterngeld in Anspruch nehmen) bleiben bestehen. Das Basiselterngeld beträgt grundsätzlich 65 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes (weiterhin mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro). Falls Eltern vor der Geburt ihres Kindes weniger als 1.240 Euro Nettoeinkommen hatten, steigt der Prozentsatz kleinschrittig von 65 % auf 67 %. Für Eltern mit weniger als 1.000 Euro Nettoeinkommen vor der Geburt steigt der Prozentsatz auf bis zu 100 % (vgl. Deutscher Bundestag 2018: 3; § 4 BEEG).
2. *Elterngeld Plus*: Durch die Neuerung des Elterngeld Plus soll insbesondere die Teilzeittätigkeit von Eltern nach der Geburt besser finanziell abgesichert und gestärkt werden. Die wesentliche Neuerung besteht in der Möglichkeit, statt eines Elterngeldmonats nun zwei Elterngeld Plus-Monate wählen zu können (somit erhöht sich auch die Grenze der Bezugnahme über 14 Monate hinaus). Sofern ein Elternteil nach der Geburt nicht arbeitet, ist das Elterngeld Plus nur halb so hoch im Vergleich zum Basiselterngeld (aber doppelt so lang). In Teilzeit arbeitende Eltern können mit Elterngeld Plus das Elterngeldbudget besser ausschöpfen und länger Elterngeld in Teilzeitarbeit erhalten. Das Elterngeld Plus beträgt minimal 150 bis maximal 900 Euro (vgl. ebd.).
3. *Partnerschaftsbonus*: Entscheiden sich Eltern, zeitgleich mit ihrem\*ihrer Partner\*in in Teilzeit zu gehen (vier aufeinanderfolgende Monate parallel zwischen 25–30 Wochenstunden), erhalten sie mit dem Partnerschaftsbonus jeweils vier zusätzliche Elterngeld Plus-Monate (vgl. ebd.; ab 01.09.21: Zwei bis vier Monate bei beiderseitiger Teilzeit zwischen 24–32 Wochenstunden).

Eine Flexibilisierung der Elternzeit findet dadurch statt, dass Eltern bis zu 24 Monate nicht genutzter Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahrs in Anspruch nehmen können (vgl. ebd.). Besonders der Partnerschaftsbonus verweist in den offiziellen Informationsdokumenten oftmals, auch in symbolischer Weise durch den Begriff selbst, auf eine gleiche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. In einer Broschüre aus dem Jahr 2016

„Mehr Zeit für die Familie: Väter und das Elterngeld Plus“ werden Väter zudem explizit angesprochen (interessanterweise oftmals unter der Argumentation einer verbesserten Vereinbarkeit mit der Karriere). Insgesamt lässt sich rechtlich eine Zunahme der Anerkennung väterlicher Familienarbeit und umgekehrt mütterlicher Erwerbsarbeit verzeichnen und es sind Tendenzen zu sehen, dass Paare bei gleichzeitiger (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit besonders unterstützt werden.

### **Zusammenfassung: Institutioneller Wandel des Familiernährer-Modells?**

Bereits in Kapitel 3.2.2 und auch in diesem Kapitel, das zusätzlich den Wandel gesetzlicher Regelungen fokussierte, wurde deutlich, dass mit dem BEEG und dessen Neuerungen ein Wandel der Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit und partnerschaftlicher Erwerbstätigkeit in familienpolitischen Regelungen zu verzeichnen ist. Die Entwicklung des BEEG und die sich wandelnden Leitbilder integrieren ebenso Mütter stärker auf dem Arbeitsmarkt. Der Weg zum Elterngeld lässt sich somit auch als ein Weg zu mehr Anerkennung väterlicher Familienarbeit und zu einer Verbesserung der Möglichkeiten für Paare, ein durch sie gewünschtes Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement zu verfolgen, lesen. Ambivalent dazu erscheinen weitere sozialpolitische Rahmenbedingungen (wie das Ehegattensplitting, rentenrechtliche Regelungen, Sozialversicherung), die weiterhin diesen Entwicklungen entgegenwirken, das (erweiterte) Familiernährer-Modell begünstigen und darüber hinaus Mütter auf die Hauptzuständigkeit in der Familienarbeit verweisen. Daneben genügt es nicht, allein die rechtliche Entwicklung zu betrachten. Wie bereits in Kapitel 3.2.2 deutlich wurde, spielen die gesellschaftlichen Normvorstellungen der Strukturkategorie Geschlecht und das sich nur langsam wandelnde traditionelle Geschlechterverhältnis ebenfalls eine große Rolle. Die folgenden Kapitel 4.2 und 4.3 behandeln die Ebene der Erwerbsarbeit, in der sich Geschlechtervorstellungen wie z. B. die Vorstellung der männlichen Vollzeitenerwerbstätigkeit nur sehr langsam wandeln, sowie die Paarebene, in der die paarinternen Aushandlungsprozesse stattfinden und in der ebenfalls strukturelle Bedingungen wirken.

## **4.2 Betriebliche Ebene**

Ein Wandel der Anerkennung väterlicher Familienorientierung ist vor dem Hintergrund des strukturellen Wandels von Erwerbsarbeit und von Männlichkeitsvorstellungen in Arbeitsorganisationen zu betrachten. Das folgende Kapitel füllt die Anerkennungsform der sozialen Wertschätzung mit Inhalt und betrachtet die betriebliche Ebene sowie dortige Wandlungsprozesse. Auch wird diskutiert, welche Bedeutung diese Wandlungsprozesse für die Anerkennung väterlicher Elternzeitnahme im Bereich der Erwerbsarbeit und in Arbeitsorganisationen haben können und welche Beharrungstendenzen weiterhin bestehen.

#### 4.2.1 Wandel von Erwerbsarbeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen

Erwerbsarbeit ist nach wie vor strukturell so organisiert, dass „sie von einem Idealbild des in Vollzeit erwerbstätigen Arbeitnehmers geprägt ist, dessen Verfügbarkeit für den Beruf nicht durch Verantwortlichkeiten in der Sorgearbeit beschränkt ist“ (Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 35). Damit zusammenhängende Arbeits-, Führungs- und Organisationskulturen bedeuten Nachteile für Personen, die sich nicht ausschließlich der Erwerbsarbeit widmen (können). Auch wenn dies weiterhin insbesondere Frauen betrifft, können auch Männer, die Familienaufgaben übernehmen, davon betroffen sein (vgl. ebd.).

##### **Anerkennung und Identität in Arbeitsorganisationen und in der Arbeitsgesellschaft**

Mit Mead (1973 [1934]) und Honneth (1992) lässt sich sagen, dass Identität über u. a. Anerkennungsverhältnisse konstituiert wird. Holtgrewe et al. (2000b: 9) plädieren deswegen dafür, „Anerkennung als Medium sozialer Integration zu betrachten, durch das gefiltert die Umbrüche in der Erwerbsarbeit auf die Identitäten der Gesellschaftsmitglieder durchschlagen“.

Honneth (1994) bestimmt Solidarität/Leistung als Anerkennungsform, die historischen Wandlungsprozessen unterzogen ist. In der Sphäre der Erwerbsarbeit bezieht sich Anerkennung auf Fähigkeiten und Leistungen. Dass Anerkennung sich im Wesentlichen auf Erwerbsarbeit gründet, ist historisch betrachtet ein Phänomen in der „Arbeitsgesellschaft“ und nicht unbedingt selbstverständlich (vgl. Holtgrewe et al. 2000b: 19). Holtgrewe et al. (2000b: 21 ff.) diskutieren dabei die Verknüpfung von Anerkennung, Missachtungserfahrungen und Identitätsentwicklung in Arbeitsorganisationen. Die kapitalistische „Arbeitsgesellschaft“ organisiert Arbeit erwerbswirtschaftlich, hält also soziale Anerkennungschancen für Arbeit, für Leistung, Fähigkeiten und Kompetenz bereit. In der „Arbeitsgesellschaft“ bauen nicht nur die tragenden sozialpolitischen Regulierungen, sondern auch der soziale Ausgleich und die soziale Wertschätzung der Gesellschaftsmitglieder auf der Leistungsethik in Form von Existenzsicherung durch eigene Arbeitsleistung auf. Beruflicher Erfolg ist dabei das zentrale Merkmal eines anerkanntswerten Lebens. Diese Anerkennungsordnung ist grundlegend bei der Frage der sozialen Integration und welche Beiträge gesellschaftlich mit Anerkennung verknüpft sind (vgl. Fischer 2009: 9 f.). Die Ökonomisierung aller Lebensbereiche führt dazu, dass insbesondere ökonomischer Erfolg mit Anerkennung versehen ist. Demgegenüber findet eine relative Entwertung anderer Anerkennungsbereiche statt (vgl. Holtgrewe et al. 2000b: 15 ff.). Beispielsweise hält der Bereich der Familienarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit weitaus weniger Anerkennung bereit (siehe Kapitel 3.2.2).

Holtgrewe et al. (2000b: 19f.) vertreten die grundlegende Annahme, dass Menschen Anerkennung in der Arbeit suchen. Erfolg in der Arbeit ist zentral für die empfundene Anerkennung und gelingende Selbstschätzung, Misserfolg oder Verlust von Arbeit hingegen können diese Selbstschätzung bedrohen und zu Anerkennungs- und Identitätskrisen führen. Nach Wimbauer (2012: 45f.) ist es fraglich, ob soziale Wertschätzung auf Leistung im Erwerbssystem reduzierbar ist. Es lässt sich hier diskutieren, wie andere Arten von Leistung (z. B. Sorgearbeit) mit solcher aus dem Erwerbssystem in Verbindung zu bringen sind (vgl. auch Wimbauer/Motakef 2020). Honneth spricht diesbezüglich von der Forderung nach einer Ausdehnung, was als Leistung anerkannt wird bzw. nach einer Zunahme der Anerkennung von Fürsorgetätigkeiten. Young (2005: 430) zufolge ist es jedoch nicht ohne weiteres möglich, Anerkennung für Familienarbeit nach Leistungsmaßstäben zu generalisieren.

Holtgrewe et al. (2000b: 22) klammern die Verstrickung mit anderen Sphären nicht aus. So bewegen Beschäftigte sich immer in einer Vielfalt verschiedener sozialer Sphären, so z. B. auch als Bürger\*innen oder Familienmitglied, in denen sie Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen machen. In dieser Eingebundenheit setzen Subjekte verschiedene Relevanzen, erfüllen Erwartungen und sind mit unterschiedlichen Bezugspunkten von verschiedenen Anerkennungsformen konfrontiert. Insofern sind „Kämpfe“ um Anerkennung am Arbeitsplatz auch beeinflusst durch die Dynamiken und Spannungen, die aus anderen Lebensbereichen einen Einfluss nehmen (vgl. ebd.). Arbeitsorganisationen scheinen blind für den Paarkontext der Mitarbeitenden zu sein und zielen vertraglich gesehen auf die Arbeitskraft der einzelnen Person. Persönliche Verhältnisse und der Familienkontext bleiben dabei erst einmal zumindest formal gesehen unberücksichtigt, sodass die soziale Anerkennung sich ausschließlich über Leistung ergibt. Berufliches Engagement, Handlungsautonomie und Erfolg sind dabei zentrale Referenzwerte einer individuellen Selbstverwirklichung. Organisationen konzipieren ihre Mitglieder dabei als „männlich“, was auf ein Missachtungsverhältnis gegenüber weiblicher (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit verweist (vgl. Wimbauer et al. 2007: 40f.) und umgekehrt männliche Familienarbeit ausblendet. Die widersprüchlichen Forderungen und verschiedenen Anerkennungsformen sind auch bei den hier interviewten Paaren bei ihren Aushandlungsprozessen zwischen den Sphären der Familien- und der Erwerbsarbeit zu finden. Familienorientierter Väterlichkeit wird in der Sphäre der Familie/dem Paar eine zum Erwerbsbereich gegenläufige Anerkennung zugesprochen. Die maßgeblichen Anerkennungskriterien für Erwerbsverläufe sind Kontinuität und Konsistenz als Standards, die dem männlichen Normalerwerbsverlauf innewohnen. Erwerbsverläufe erscheinen demgegenüber als defizitär, sobald sie durch familienbedingte Unterbrechungen nicht diesen Standards entsprechen (vgl. Wagner 1998: 245).

## **Struktureller Wandel von Erwerbsarbeit und Männlichkeitskonstruktionen**

Gegenwartsgesellschaften unterliegen in den letzten Jahren einem tiefgreifenden Strukturwandel, der mit Veränderungen der Erwerbsarbeit zusammenhängt. Beruf und Karriere haben für die Konstruktion von Männlichkeit einen zentralen Stellenwert. Die „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ bildet die Normalitätsfolie männlicher Lebenslagen und Biographien (vgl. Meuser 2007). „Es zeichnet sich ab, dass mit der Erosion industriegesellschaftlicher Erwerbsbedingungen der Kern bisheriger Männlichkeitskonstruktionen herausgefordert wird“ (Lengersdorf/Meuser 2010: 90). Diese Wandlungsprozesse wirken sich auf Orte des „Mann-Sein“-Erfahrens, aber auch auf berufliche Orientierungspunkte aus. Für lange Zeit als selbstverständlich erfahrbare Positionen im Sozialgefüge brechen dabei auf (vgl. ebd.). Die Wandlungsprozesse sind, angelehnt an Lengersdorf und Meuser, in folgenden Punkten zusammenzufassen (vgl. ebd.: 91 f.):

- Die Ausübung der Arbeit findet weniger an einem festen Arbeitsort statt, wodurch sich auch die Aufrechterhaltung von Sozialbezügen erschwert. Zudem lässt sich eine Entstrukturierung der festen Arbeitszeit feststellen. Es kommt zu wachsenden Diskontinuitäten und Unterbrechungen auch in der männlichen Erwerbsbiographie (vgl. Kämpf 2008; Voß 2007; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 91). Da die Existenzsicherung der Familie von einem kontinuierlichen und ausreichenden Einkommen abhängt, wird das Modell des Alleinernährers zunehmend herausgefordert (siehe auch Kapitel 3.2.2 und 4.1).
- Einhergehend mit der zunehmenden Diskontinuität besteht eine verstärkte Notwendigkeit der Gestaltung der eigenen Karriere und beruflicher Aufstieg verliert dabei an Selbstverständlichkeit. Die Karriereorientierung ist jedoch auch in den nach-industriegesellschaftlichen Bedingungen noch der Kern der Männlichkeitskonstruktion. Insbesondere die Veränderungen von Karriereformen und eine Vervielfältigung und Entstandardisierung von Karrieremustern und -verläufen machen eine eigene Gestaltung der Karriere erforderlich (vgl. u. a. Hitzler/Pfadenhauer 2003; Dubbert/Linde 2000; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 91). Die Kriterien zur Bewertung, wer als vielversprechend gilt, werden weniger von formalen Maßstäben bestimmt (vgl. Castells 2001; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 91). Zudem wird Karriereplanung zunehmend in Paarbeziehungen unter Berücksichtigung beider Karrieren ausgehandelt (Doppelkarrierepaare). Männer können durch die zunehmende Karriereorientierung der Frau nicht mehr selbstverständlich von einer unterstützenden (Ehe-)Frau ausgehen, die sie bei außerberuflichen Bereichen entlastet. Hier ist jedoch anzumerken, dass Weiblichkeit weiterhin auf Familienarbeit verwiesen wird und Frauen oftmals, trotz beiderseitiger Erwerbstätigkeit, den Hauptteil der Familienaufgaben übernehmen. Geschlechterdifferenzierende Ungleichheiten verschwinden demnach nicht ohne weiteres aus

Paararrangements, in denen beide Partner\*innen erwerbstätig sind (vgl. Wimbauer 2012).

- „Damit werden gleichermaßen das Modell des Alleinernährers bzw. der Hausfrau sowie die arbeitsteilig-geschlechtliche Trennung der Produktions- und Reproduktionssphäre herausgefordert“ (Lengersdorf/Meuser 2010: 91). Die idealtypische Trennung der Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit ist konstitutiv für die industriegesellschaftliche Männlichkeitskonstruktion. Diese Trennung ist nicht mehr selbstverständlich und institutionell vorgegeben, sondern wird zunehmend eine Aushandlungsfrage (vgl. Jürgens/Voß 2007; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 92) in Paarbeziehungen. Hierbei wird deutlich, dass die Transformation der Erwerbsarbeit (männliche) Lebenslagen sowohl im Beschäftigungssystem verändert als auch mit Veränderungsprozessen in z. B. Familien- und Paarbeziehungen in Verbindung steht.
- Die Veränderungen der Erwerbsarbeit verschärfen Prekarisierungsprozesse, welche nicht mehr nur Individuen an den Rändern des Erwerbssystems, sondern alle betreffen können (vgl. u. a. Castel/Dörre 2009; Manske 2007; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 92). Dass Prekarisierung anerkennungstheoretisch gefasst werden kann, zeigen Wimbauer und Motakef (2020). Sie legen eine Heuristik vor, die Prekarisierung unter der Anerkennungsperspektive denkt und systematisch berücksichtigt. Hierbei ist Erwerbsarbeit eine Dimension neben weiteren im Lebenszusammenhang. Individuen können dabei in verschiedenen Dimensionen im individuellen und familialen Lebenszusammenhang Anerkennungsdefizite und Einschränkungen erfahren, die sich auf ihre Handlungsfähigkeit auswirken. Dabei sind Dynamiken und wechselseitiges Beeinflussen der Anerkennung(sdefizite) möglich, z. B. indem Anerkennungsdefizite in einer Dimension durch Anerkennung in einer anderen Dimension verstärkt oder abgeschwächt werden. Mit Blick auf familienorientierte Väterlichkeit ließe sich übertragen, dass eine defizitäre Anerkennung im Erwerbsbereich durch andere Anerkennungsformen wie z. B. Liebesanerkennung in der Paarbeziehung abgefedert werden kann (oder sich verstärkt, sofern auch dort wenig Anerkennung für die Familienorientierung gegeben wird).
- Die zunehmende Inklusion von Frauen in durch Männer dominierte Berufe löst die vormals männlichen Berufswelten auf und erzeugt eine neue Wettbewerbssituation, in der Männer verstärkt auch mit Frauen konkurrieren (vgl. Dörre 2007; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 92).

Die „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ (Meuser 2007) verliert durch den grundlegenden Wandel im System der Erwerbsarbeit an Selbstverständlichkeit und Fraglosigkeit, was zu einer höheren Handlungsunsicherheit führt. Lengersdorf und Meuser (2010: 93 ff.) führen vor dem Hintergrund der genannten Wandlungsprozesse drei Regulierungsmechanismen auf, die das Verhältnis

zwischen Erwerbsarbeit und Männlichkeit stabilisieren. Anerkennungstheoretisch betrachtet stabilisieren sie ebenso Anerkennungschancen von Männern in der Erwerbssphäre:

- *Rekonfiguriertes Normalarbeitsverhältnis*: Das Normalarbeitsverhältnis (NAV)<sup>26</sup> und das Modell des männlichen Alleinernährers sind zentrale Normalitätsfolien männlicher Erwerbsarbeit (vgl. Meuser 2007). Eine Reihe an Studien diskutiert die Veränderung oder gar Auflösung des NAV (z. B. Dörre 2005; Castells 2001). Bosch (2003: 23; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 93 f.) verweist insbesondere auf die Erhöhung der Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitszeiten. Ein rekonfiguriertes NAV schützt dabei weniger die Ware Arbeitskraft vor der Marktflexibilität, sondern stellt sicher, dass diese sich in die Flexibilität des Marktes einbringen lässt. In der soziologischen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit spielt hierbei auch „der Arbeitskraftunternehmer“ eine Rolle als „neuer aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und seinen Arbeitsprozess gezielt selbst organisiert“ (Pongratz/Voß 2001: 44).
- *Unternehmerisches Selbst*: Bröckling (2002a) beschreibt das neue Selbstverhältnis von Arbeitnehmer\*innen als „unternehmerisches Selbst“. Während im NAV der\*die Arbeitnehmer\*in vor Überforderung geschützt wurde, ist die Selbstüberforderung nun strukturell erwünscht, um sich selbst zu optimieren. Die Arbeit (als Projekt „Selbst“) umfasst dabei das gesamte Leben und die Trennung zwischen Privatem und Beruflichem löst sich auf (vgl. ebd. 2002b: 182 f.; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 94).
- *Hegemoniale Männlichkeit*: Zwei historische Aspekte waren ausschlaggebend für die Formation hegemonialer Männlichkeit: 1. Die Etablierung einer bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft und 2. Die Herausbildung der Zweigeschlechtlichkeit mit den Merkmalen der Heteronormativität und der entlang der Geschlechtergrenze gezogenen Trennung der inner- und außerhäuslichen Sphäre. Seit einiger Zeit zeichnet sich eine Neukonfiguration hegemonialer Männlichkeit ab. Connell und Wood (2005: 347; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 96) identifizieren eine „transnational business masculinity“ als das neue Muster hegemonialer Männlichkeit. Gegenüber dem

---

26 Das NAV zeichnet sich über eine Form von Arbeit aus, die geregelt, stabil und sozial abgesichert ist und eine abhängige Vollzeitbeschäftigung darstellt. Das NAV schließt Flexibilität nicht aus. Es stellt eine Relation dar, in dessen Spannweite sich Marktflexibilität bewegen kann. Zudem umfasst es einen Vertrag zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in mit bestimmten Regulierungen und bestimmt, was in diesem Verhältnis gilt, wie z. B. der Acht-Stunden-Tag. Zudem richtet es sich nicht nur auf die Ware Arbeitskraft, sondern auch auf die Person, um diese zu schützen (vgl. Bosch 2003: 12 f.; zitiert nach Lengersdorf/Meuser 2010: 93).

industriegesellschaftlichen Muster zeichnet dieses sich durch ein hohes Maß an (Selbst-)Reflexivität aus (vgl. Meuser 2009a: 261). Mit dem beschriebenen Wandel von Arbeit sowie der unschärfer werdenden Grenze zwischen Reproduktions- und Produktionsphäre lässt sich deuten, dass die Herstellung von Männlichkeit zunehmend nicht auf die Erwerbssphäre beschränkt sein wird, sondern alle Bereiche des Sozialen tangiert. Anerkennungstheoretisch ließe sich diese Diskussion dahingehend deuten, dass zunehmend Formen von Männlichkeiten Chancen auf Anerkennung finden, die nicht allein in der Erwerbssphäre verankert sind. Ggf. könnte zukünftig auch die innerhäusliche Sphäre als Ort der Herstellung von Männlichkeit eine höhere Relevanz erlangen. Doucet (2006) geht davon aus, dass der „caring father“ dennoch eine nicht „Hegemoniale Männlichkeit“ darstellt.

Das Normalarbeitsverhältnis und die darin enthaltenen Anerkennungschancen in der Sphäre der Erwerbsarbeit werden aufgrund der beschriebenen Transformationsprozesse nicht mehr die fraglose Basis von Männlichkeitskonstruktionen bleiben. „Dies hat zur Folge, dass Männlichkeit von einer Vorgabe zu einer Aufgabe wird, zu einer Gestaltungsaufgabe“ (Lengersdorf/Meuser 2010: 98). Die Entwicklungen zum unternehmerischen Selbst, zur sich neu konfigurierenden hegemonialen Männlichkeit stehen hierbei im Kontext von Globalisierung, transnationaler Unternehmenstätigkeit, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit (vgl. ebd.).

Was bedeutet dies für die Anerkennung von Vätern in der Sphäre der Erwerbsarbeit? Das Bild des „neuen Vaters“ beinhaltet im Gegensatz zum verfestigten Bild des männlichen Alleinernährers ein eher vages Verständnis von Vatersein zwischen Familien- und Erwerbsarbeit (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 f.; Schulz/Blossfeld 2006). Die Bedingungen der Konstruktion von Männlichkeit ändern sich und sind weniger einheitlich, während im Kontext des traditionellen Ernährer-Modells diese Konstruktionen in einem institutionellen Rahmen und im Bild des männlichen Alleinernährers eindeutig verankert waren (vgl. Meuser 2011: 79). Dies führt zu Ambivalenzen der Anerkennung von Männlichkeit und Väterlichkeit auf betrieblicher Ebene. Im Rahmen der Elternzeitnahme durch Väter lassen sich diese Ambivalenzen abbilden, wie im folgenden Kapitel dargestellt.

#### 4.2.2 Elternzeit und Anerkennung in Arbeitsorganisationen

Die betriebliche Ebene beeinflusst das Paararrangement sowie die Verhandlungspositionen beider Partner\*innen in hohem Maße. Betriebliche Hindernisse erschweren für Väter die Beteiligung an der Familienarbeit und ein Kulturwandel findet diesbezüglich nur allmählich statt (vgl. Brandt 2017: 602; Gesterkamp 2005). Familienfreundliche Angebote nehmen in Betrieben zwar

zu, doch bestehen bei Männern häufiger Hemmungen bei der Inanspruchnahme (vgl. Possinger 2013).

Mit Blick auf Barrieren, die Elternzeitnahmen von Vätern entgegenstehen, ist bislang vorrangig die Organisation von Erwerbsarbeit thematisiert worden (z. B. Marbach/Tölke 2007; Krok/Zerle 2008). Arbeitgeber\*innen und die sozialen Normen am Arbeitsplatz spielen eine grundlegende Rolle (vgl. Lammi-Taskula 2017). Im Hinblick auf väterliche Elternzeit nehmen einige Studien betriebliche Rahmenbedingungen, Barrieren und Hindernisse des Erwerbsarbeitsbereichs und zunehmende Vereinbarkeitsproblematiken von Vätern in den Blick (z. B. Alemann 2019; Alemann et al. 2017; Brandt 2017; Kapella/Rille-Pfeiffer 2011; Gille 2009; Krok/Zerle 2008; Gesterkamp 2007; Marbach/Tölke 2007). Ehnis (2009) untersucht z. B. die Erziehungszeiten von Vätern und auch die Bedingungen für ein erhöhtes Engagement in der Familie. Ein Ergebnis ist dabei, dass für die väterliche Elternzeitnahme eine gesicherte betriebliche Position auf mittlerer Hierarchieebene vorteilhaft ist.

Die Arbeitsmarktverfügbarkeit von Männern ist nach wie vor eine unhinterfragte Norm, während Fürsorge in die Hauptzuständigkeit von Müttern fällt. Auch ist die väterliche Elternzeitnahme eine Option, mütterliche Elternzeitnahme erscheint hingegen als selbstverständlich und wird oftmals unter biologistischen Begründungen argumentiert (vgl. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017; Ehnis 2009). Besonders in hochqualifizierten Berufen verschärft sich diese Problematik und den dortigen Arbeitszeiten und Vorgesetzten kann hierbei eine hinderliche Rolle zukommen (vgl. Koch 2008). Während zwei Monate noch als längerer Urlaub im Unternehmen behandelt werden (vgl. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017), stößt eine längere väterliche Elternzeitnahme auf Widerstände (vgl. Richter 2012) oder zieht die Angst eines Karriereknicks mit sich (vgl. Possinger 2013; BMFSFJ 2007).

Mit Zunahme der Dauer und durch geringe Lohnersatzleistungen wird die Elternzeit unattraktiver (vgl. Castro-García/Pazos-Moran 2016). Bei einer kurzen Elternzeit ist das Risiko von beruflichen Nachteilen hingegen schätzungsweise gering, sowohl für Väter (vgl. Bünning 2016) als auch für Mütter (vgl. Schmelzer et al. 2015). Nicht nur die Angst vor dem Karriereknick, sondern auch eine allgemeine Angst vor dem Verlust der Stelle bzw. vor Arbeitslosigkeit (vgl. Possinger 2013) oder vor negativen beruflichen Konsequenzen (vgl. Samtleben et al. 2019) wirken sich negativ auf eine väterliche Elternzeitnahme aus. Arbeitsplatzunsicherheiten und befristete Verträge haben laut mehreren Studien einen negativen Effekt auf die Elternzeitnahme durch Väter (vgl. Geisler/Kreyenfeld 2011; Reich 2010; Pfahl/Reuyß 2009).

Die geschlechterdifferenzierende Verantwortung für Familien- und Erwerbsarbeit spiegelt sich auch in der Wahl der Beschäftigungsverhältnisse wider, was ebenfalls einen Einfluss auf die geringere väterliche Beteiligung an der Elternzeit haben kann. So lässt sich annehmen, dass Frauen eher solche

Beschäftigungsverhältnisse wählen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen, während Männer sich in gut bezahlten Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden. Auch legitimiert und unterstützt das betriebliche Umfeld eine längere mütterliche Elternzeitnahme eher als eine väterliche. Die Wahl des Beschäftigungsverhältnisses und die beruflichen Rahmenbedingungen können hierbei ursächlich für eine geringere väterliche Elternzeitbeteiligung sein (vgl. Brandt 2017: 595; Pfahl/Reuyß 2009; Lappegard 2008; Bygren/Duvander 2006; Sundström/Duvander 2002).

Pfahl und Reuyß (2009: 8) haben in ihrer Untersuchung zu elternzeitnehmenden Vätern betriebliche Einflussfaktoren herausgearbeitet, die von den männlichen Elterngeldnutzern als besonders relevant erlebt werden. Darunter finden sich die Betriebskultur bzw. die Stimmung gegenüber Familie und Fürsorgeaufgaben im Betrieb. Aber auch die Betriebsgröße und -branche spielen eine Rolle, wobei die Bedingungen im öffentlichen Dienst positiver als in Privatunternehmen beurteilt werden und in Kleinbetrieben größere Vereinbarkeitsprobleme entstehen als in Großbetrieben (ähnliche Ergebnisse finden sich auch in den hier vorliegenden Daten). Weitere Einflussfaktoren sind der Arbeitsbereich, Anwesenheitskulturen, die Art der Aufgaben, Vertretungsregelungen oder die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten. Von personalpolitischen Akteur\*innen fühlt sich die Mehrzahl an Vätern nur mäßig unterstützt. Am meisten Unterstützung bekommen Väter von weiblichen Kolleginnen, wohingegen die Unterstützung von männlichen Kollegen sehr viel schlechter ausfällt. Besonders schlechte Unterstützung wird durch die Vorgesetzten erfahren, insbesondere wenn Väter die Gleichzeitigkeit von beruflichem und familialem Engagement wünschen (vgl. ebd.; Geisler/Kreyenfeld 2019). Den Einfluss der Unternehmenskultur untersuchen auch Alemann (2019) sowie Alemann et al. (2017). Dabei diskutieren sie, dass die Organisationskultur einen grundlegenden Einfluss auf die Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten durch Väter besitzt, indem sie das Bewusstsein für legitime Vereinbarkeitsansprüche durch Väter fördert oder auch Ängste vor Karrierenachteilen schürt.

Döge et al. (2005: 26f.) nehmen in ihrer Studie mögliche Vereinbarkeitsproblematiken von Vätern, die sich um familiales Engagement bemühen, in den Blick. Traditierte Rollenerwartungen sind in den analysierten betrieblichen Fällen weiterhin sehr prägend. „Während es bei Frauen für legitim erachtet wird, die Berufstätigkeit wegen familialer Verpflichtungen zu unterbrechen, gilt dasselbe Ansinnen bei Männern mindestens als sonderbar“ (ebd.: 42). Männer stoßen zudem bei Vereinbarkeitswünschen auf Probleme, wie z. B. die Befürchtung eines Karriereknicks, der mit einer Angst einhergeht, die Position zu verlieren. Männer in Teil- oder Elternzeit haben einen Status des „Exoten“ inne und es mangelt insgesamt an Akzeptanz und positiver Wertschätzung. Sie werden mit abwertenden Kommentaren konfrontiert oder müssen damit rechnen, als „Weichei“ zu gelten (vgl. ebd.: 26f.). Besonders die wahrgenommenen bzw. antizipierten negativen

beruflichen Konsequenzen halten Väter von längeren Elternzeitnahmen ab. Die subjektive Einschätzung und Wahrnehmung der Problematik haben dabei einen Einfluss auf die väterliche Elternzeitnahme (vgl. Vogt/Pull 2010).

Die genannte Befürchtung vor einem „Karriereknick“ kommt bei Vätern in Führungspositionen besonders zur Geltung, da hier die Erwartungen einer Vollzeitberufstätigkeit und auch die Vorstellung von unteilbarer Arbeit wirken (vgl. Döge et al. 2005: 26). Betriebe sind oftmals auch weiterhin durch eine Anwesenheitskultur und Vollzeitmentalität geprägt. Präsenz und eine durchgehende Tätigkeit werden mit Motivation und Leistungsbereitschaft in Verbindung gebracht. Insofern sind Männer, die ihre Erwerbstätigkeit für Familienarbeit unterbrechen möchten, mit der Unterstellung konfrontiert, kein allzu großes Interesse am Beruf oder an beruflichem Vorankommen zu besitzen (vgl. ebd.: 37; 42). Eine Studie von Koch (2008) zeigt zudem, dass besonders in hochqualifizierten Berufen ausgreifende Arbeitszeiten und auch Vorgesetzte hinderlich für ein erhöhtes Engagement in der Familie sind. Den direkten Vorgesetzten kommt bei der Elternzeitnahme durch Väter eine Schlüsselrolle zu. In der Studie von Döge et al. (2005: 43) wird von betroffenen Vätern, aber auch von Personalverantwortlichen berichtet, dass Vorgesetzte, auch bei eigentlich familienfreundlichen Leitlinien des Betriebs, an Vorstellungen einer ganztäglichen Vollzeitpräsenz festhalten und dies mit der Vorstellung von Karriere zusammenbringen.

Insgesamt steht eine „aktive Vaterschaft“ den Normen des Erwerbsarbeitsverhaltens von Männern gegenüber, sodass hier Herausforderungen entstehen können (vgl. Ranson 2001). Wimbauer (2012) schreibt mit Blick auf Anerkennung, dass Männer, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit für familiales Engagement unterbrechen möchten, mit strukturellen und betrieblichen Hürden konfrontiert sind:

„Aufgrund der strukturellen Bedingungen in der Arbeitswelt ist ihnen der Zugang zu einer zentralen Anerkennungssphäre verhindert oder erschwert, nämlich zur Sphäre der Familie. Bringt die dargelegte strukturelle Hürde für berufliche Anerkennung Frauen in die ausschließliche Hausfrauenrolle, so bedeutet sie für Männer ebenfalls keine Wahlfreiheit, sondern den Zwang zum Familienernährer.“ (ebd.: 321 f.)

Das väterliche Bedürfnis einer stärkeren Teilhabe am Familienleben bricht somit an den Grenzen der Institution Arbeitsmarkt (vgl. Born/Krüger 2002: 117) und an der Erwartung einer durchgehenden Arbeitsmarktverfügbarkeit des Mannes (vgl. ebd.: 138). Die rechtlichen Rahmenbedingungen (Kapitel 4.1) tangieren die Normvorstellungen auf dem Arbeitsmarkt, indem wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen weiterhin Modelle traditioneller Väterlichkeit begünstigen. Das deutsche Steuerrecht fördert beispielsweise mit dem Ehegattensplitting ein männliches Ernährer-Modell, bei dem die Mutter nicht, oder nur als zuverdienendes Elternteil fungiert, was durch die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung weiter bekräftigt wird (vgl. Possinger 2013: 25) und ungleichheitskonstituierend ist.

Allerdings werden auch mögliche positive Effekte der Elternzeitnahme für Unternehmen in den Blick genommen (z. B. Nelles 2012; Pfahl/Reuyß 2009). Die Elternzeitnahme von Vätern wird laut skandinavischen Studien durch eine väterfreundliche Unternehmenskultur sowie durch die Unterstützung durch die\*den Vorgesetzte\*n (vgl. Haas et al. 2002) oder durch positive Vorbilder im Kolleg\*innenkreis (vgl. Bygren/Duvander 2006) besonders gefördert. Förderliche berufliche Rahmenbedingungen scheinen sich auch positiv auf die Elternzeitnahme von Vätern auszuwirken (vgl. Naz 2010). Nicht nur die beruflichen Bedingungen des Vaters selbst, sondern auch die berufliche Situation der Partnerin, sind grundlegend für die Elternzeitnahme und deren Länge (vgl. Pfahl et al. 2014; Pfahl/Reuyß 2009; Sundström/Duvander 2002). Der für diese Arbeit im Fokus stehende Paarkontext soll im folgenden Kapitel ausführlich erläutert werden.

### 4.3 Familiäre Ebene und Paarebene

Neben sozialstaatlichen und betrieblichen Strukturen ist das Paar<sup>27</sup> ein grundlegender Ort, an dem Ungleichheiten „konstituiert – oder auch intersubjektiv vererträglich“ (Wimbauer 2012: 306) werden können bzw. an dem „Anerkennung aktualisiert wird“ (ebd.). Der Rückgriff auf eine anerkennungstheoretische Perspektive ermöglicht die Analyse intersubjektiver Anerkennung auf der in meiner Arbeit fokussierten Paarebene z. B. anhand der Fragen, wofür die Partner\*innen sich wechselseitig (nicht) anerkennen oder welche Sphären sie als wichtige Quellen von Anerkennung empfinden (vgl. dazu auch Wimbauer 2012). Honneths Anerkennungstheorie eröffnet neben den Analyseebenen des Sozialstaats und der betrieblichen Ebene ebenso die Paar-/Familienebene. Die Paarbeziehung kann hierbei eine grundlegende Anerkennungsressource oder aber auch eine Anerkennungsverhinderung werden (vgl. ebd.: 306 f.). Auch Studien zum Wandel von Väterlichkeit verweisen auf die Paarbeziehung und die Familie als grundlegende Orte des Wandels und des Entstehens neuer Muster der Anerkennung. Das Kapitel diskutiert zunächst Anerkennung in Paarbeziehungen und stellt anschließend den Forschungsstand zu Elternzeit und Väterlichkeit, der die Paar- und Familienebene behandelt, vor. Abschließend werden Ansätze der Väterforschung, welche die An- und besonders Aberkennung familienorientierter Väterlichkeit (z. B. in sozialen Kontexten oder durch die Partnerin) besprechen, einleitend diskutiert. Diese Diskussion wird anhand der empirischen Ergebnisse in Kapitel 7.2 und 7.3. fortgesetzt.

---

27 Eine Definition von „Paar“ und „Paarbeziehung“ findet sich in Kapitel 5.1.

### 4.3.1 Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen

Strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sind nicht nur in rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitsorganisationen, hegemonialen Deutungen oder kulturellen Leitbildern, sondern auch auf der Mikroebene in z. B. Paarbeziehungen wirksam. Hier wirken die genannten Strukturen explizit oder latent und können Ermöglichtungen und Begrenzungen bedeuten (vgl. Wimbauer 2012: 102 f.).

#### **Wandel von Anerkennung und Liebe in Paarbeziehungen**

Berger und Kellner (1965) schreiben in einer der frühesten soziologischen Auseinandersetzungen zur Ehe (und zu Paarbeziehungen) bereits, dass sich die (Ehe-)Partner\*innen<sup>28</sup> aufgrund der nomischen und sinnstiftenden Wirkung der Ehe (bzw. Paarbeziehung) wechselseitig als Subjekte konstituieren. (Ehe-)Paare konstruieren eine eigene Wirklichkeit in ihrer privaten dyadischen Beziehung mit eigenen Sprechweisen, Sinngewebungen, Handlungs- und Denkweisen usw. (eine „eigene“ kleine Welt), sodass die andere Person zur\*zum mithin wichtigsten „signifikanten Anderen“ (ebd.: 226) wird. Darüber hinaus erweist sich die Paarbeziehung als ein grundlegender Ort der Konstitution von Identität und der Selbstverwirklichung bzw. Subjektivierung beider Partner\*innen (vgl. Wimbauer 2012: 109).

Vor dem Hintergrund der zuvor diskutierten Wandlungsprozesse (u. a. Kapitel 3.2.2 und 4.1) lässt sich mit Blick auf Anerkennung in Paarbeziehungen auch ein Wandel vom Leitbild der romantischen Liebe zum Code der Partnerschaft festhalten. Das Ideal der romantischen Liebe entstand gegen Ende des 18. Jahrhunderts zur Zeit der Industrialisierung, mit dem aufsteigenden Bürgertum und mit der Romantik. Zentrale Charakteristika sind Tyrell (1987) zufolge die wechselseitige Höchstrelevanz der Partner\*innen, Exklusivität der Zweierbeziehung und ihre Gegenseitigkeit und Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Wimbauer 2012: 106 ff.).<sup>29</sup> „Nach diesem Ideal vergemeinschaftet sich das (Ehe-)Paar in

---

28 Berger und Kellner (1965) schreiben vom „Ehepaar“, was dem historischen Zeitpunkt des Werkes geschuldet ist. Ich gehe in meiner Arbeit von dem Standpunkt aus, dass die nomische und sinnstiftende Wirkung und die Konstruktion einer eigenen Wirklichkeit als „Paarwirklichkeit“ unabhängig von der Ehe im Allgemeinen in Paarbeziehungen relevant sind. Paarbeziehungen werden in Kapitel 5.1 und 5.2 im Detail definiert.

29 Der Textargumentation folgend, wird hier zunächst auf Charakteristika speziell mit Blick auf das romantische Liebesideal und somit auch auf den heteronormativen Aspekt der „Gegenseitigkeit“ der Geschlechter verwiesen. Die wechselseitige Höchstrelevanz und Exklusivität lassen sich hingegen auch als Charakteristika von Paarbeziehungen im Allgemeinen verstehen, daneben u. a. auch Einmaligkeit, Dauerhaftigkeit oder ihre besondere identitätsstiftende Funktion (vgl. Lenz 2009: 36 ff.; Wimbauer/Motakef 2017a; b) (siehe Kapitel 5.1 und 5.2).

der als dauerhaft und exklusiv gedachten Aufeinanderbezogenheit zweier höchstpersönlicher Individuen“ (ebd.: 109).

„Im romantischen Liebesideal ist also das Versprechen der Subjektwerdung qua Liebe, qua wechselseitiger Anerkennung und Bestätigung der Bedürfnisse und Einzigartigkeit beider PartnerInnen angelegt, das zunächst für beide Geschlechter gilt und theoretisch egalitär ist. Für Anerkennungsverhältnisse ist das Ideal symmetrischer Beziehungen konstitutiv. Diese Vorstellung ist auch der Ausgangspunkt von Honneths Überlegungen zu Liebe.“ (ebd.)

Nach Wimbauer (2012: 109) stehen der Umsetzung des Ideals einer geschlechteregalitären Form jedoch die geschlechterdifferente Überformung im bürgerlichen Familienmodell und auch die darin enthaltene Sphärentrennung und die Zuweisungsprozesse von Weiblichkeit und Männlichkeit gegenüber. „Damit ist auch eine asymmetrische Anerkennungsordnung impliziert“ (ebd.), indem Männer im bürgerlichen Familienmodell neben der Subjektivierung qua Liebe ebenso die Chance auf Identitätsstiftung qua Erwerbsarbeit erfahren (vgl. ebd.). Die Quelle sozialer Anerkennung ist für Männer die berufliche Sphäre, für Frauen besteht hingegen eine ökonomische Abhängigkeit und der Ausschluss aus der Anerkennungssphäre der Erwerbsarbeit (vgl. ebd.: 19; siehe im Detail Kapitel 3.2.2).

Das Leitbild romantischer Liebe verliert zunehmend seine Legitimität und wird durch das Leitbild der gleichberechtigten Partnerschaft ersetzt (vgl. Wimbauer 2012: 19). Dieses formuliert einen Gleichheitsanspruch zwischen den Geschlechtern sowie die Norm der Selbstverwirklichung beider Partner\*innen, was eine geschlechtergleiche und symmetrische Anerkennungsordnung verspricht bzw. im Umkehrschluss die ungleiche Anerkennungsordnung aufricht. Damit einher gehen u. a. der oben beschriebene Wandel zu egalitären Beziehungen, die Bildungsexpansion (1960), die Frauenbewegung (1970) sowie die Pluralisierung von Familien- und Lebensformen (vgl. ebd.: 110). Auch heute ist das Paar weiterhin eine zentrale Sphäre intersubjektiver Anerkennung, während sich die Inhalte von Liebe in der Paarbeziehung wandeln und zunehmend geschlechtergleichheit sowie eine beiderseitige Selbstverwirklichung einbeziehen. Neu am Partnerschaftscode sind die Norm der Geschlechteregalität und die Bedeutung reflexiver Aushandlungen. Individuelle Selbstverwirklichung tritt in den Vordergrund und findet auch weiterhin grundlegend in der Paarbeziehung statt, doch nicht mehr allein in der dyadischen Beziehung, sondern – nun auch für beide Partner\*innen – ebenso in weiteren Bereichen wie beispielsweise im Erwerbsbereich. Somit verläuft die Subjektconstitution nicht mehr „entlang des ungleichen Reziprozitätsverhältnisses“ (ebd.: 117), sondern orientiert sich an der Selbstverwirklichung beider Partner\*innen, die in verschiedenen Bereichen stattfindet (vgl. ebd.).

„Anerkennungstheoretisch formuliert heißt das: Das Subjekt bleibt in seiner Identitätskonstitution auf die Anerkennung signifikanter Anderer angewiesen, aber diese wird voraussetzungsvoller und kontingenter. Die Anerkennungsordnung der partnerschaftlichen Liebe wäre nun nicht mehr die asymmetrische der geschlechterungleich überformten romantischen Liebe, sondern eine symmetrische.“ (ebd.)

Die geschlechterdifferenzierende ungleiche Anerkennungsordnung bricht im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung, durch Pluralisierung und Egalisierung der Sphären auf, was eine Angleichung der Anerkennungschancen bedeuten kann (vgl. dazu Kapitel 3.2.2). Die Trennung von „Arbeit und Liebe“ bzw. von Erwerbs- und Privatsphäre verschwimmt und das Familienernährer-Modell erodiert. Anzeichen für diese Erodierung sind im Paarkontext u. a. die bereits genannte Pluralisierung von Lebensformen, das Entstehen neuer partnerschaftlicher Leitbilder oder die zunehmende ökonomische Unabhängigkeit von Frauen. Doch gibt es Widersprüche zwischen alten und neuen Strukturen, z. B. führen weiterhin bestehende strukturelle Faktoren wie die geschlechterdifferenzierende Segregation des Arbeitsmarktes und der Verweis von Frauen auf die Familienarbeit zu neuen Ambivalenzen und Ungleichheiten (vgl. Henninger/Wimbauer 2009: 110f.). Es findet zwar eine Transformation der überkommenen Anerkennungsordnung statt, bei der das männliche Ernährer-Modell tendenziell an Bedeutung verliert. Doch das Anerkennungsgefälle zwischen Familien- und Erwerbsarbeit ist weiterhin durchgreifend und präsent (vgl. Wimbauer et al. 2007), wie auch bei den hier untersuchten Paaren sichtbar wird.

### **Geld und Liebe in Paarbeziehungen**

Im Zuge der Wandlungsprozesse nehmen einige Studien das Thema der Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen in den Blick (u. a. Wimbauer 2003; Wimbauer et al. 2002; Ludwig-Mayerhofer et al. 2006; Hirsland et al. 2005). Geld ist in Paarbeziehungen nicht nur als ökonomische Ressource zu betrachten, sondern auch als Form der Wechselwirkung in die Gesamtkonstruktion der Beziehung eingelassen (vgl. Wimbauer et al. 2002: 264), weswegen Paarbeziehungen auch unter dem Aspekt der „ökonomischen Vergemeinschaftung“ und ihren Konstruktionen im Paar analysiert werden sollten (vgl. ebd.: 282). Im Reziprozitätsmodell des bürgerlichen Familienmodells ist die Vergesellschaftung von Frauen über Geld nicht vorgesehen, während die Vergesellschaftung von Männern über Erwerbsarbeit und Einkommen aus eigener Erwerbsarbeit erfolgt (im Zuverdienerinnen-Modell treten Frauen zwar ebenfalls in die Sphäre ein, die Hauptverantwortung für Geld liegt dennoch weiterhin beim Mann) (vgl. Wimbauer 2003). Sofern beide Partner\*innen in einem Doppelverdiener\*innen-Modell erwerbstätig sind, stellt sich die Frage, wie und unter welchen Gesichtspunkten Paare den Widerspruch zwischen Geld und Liebe ggf. neu konstruieren und wofür sie sich

Anerkennung geben, wenn das Reziprozitätsmodell aufbricht. Geld und unterschiedliche (sowie unterschiedlich bewertete) Einkommen beider Partner\*innen können, so Wimbauer (2003), ein Macht- und Ungleichheitsgefälle erzeugen. Bei den in meiner Arbeit analysierten Fällen, in denen ein Familiernährerinnen-Arrangement oder ein Doppelkarriere-Arrangement verfolgt wird, können Strategien der Verschleierung eines möglichen Verlustes von Männlichkeit, zusammenhängend mit dem Verlust der Funktion als Familiernährer gefunden werden. Auch zeigen sich paarinterne Strategien, welche bei den Elternzeit-Arrangements den Aspekt des geringeren Einkommens des Vaters dethematisieren. Reparaturstrategien in weiblichen Lebensläufen, wie z. B. das Dethematisieren oder Nachordnen von Erwerbsarbeit gegenüber Familienarbeit, um die Alleiner-nährerfunktion des Mannes zu restabilisieren, können ebenfalls gedeutet werden (vgl. hierzu auch Koppetsch/Speck 2015; Klammer et al. 2012; Wagner 1998).

### **Weiterhin bestehende Ungleichheiten in Paarbeziehungen**

Trotz der Wandlungsprozesse verschwinden Ungleichheiten nicht automatisch aus Paarbeziehungen. Wetterer (2003) spricht hier auch von einer „rhetorischen Modernisierung“ des Geschlechterverhältnisses. Auch wenn in (sowohl West- als auch Ost-)Deutschland die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist, bestehen gemessen in Vollzeitäquivalenten weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Kümmerling et al. 2015). Die Zunahme der Frauenbeschäftigung basiert fast ausschließlich auf mehr weiblicher Teilzeitarbeit, während die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen zwischen 2008 und 2018 gleichbleibend bei 7,9 Mio. liegt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019). Trotz der zunehmenden Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt herrscht in Deutschland eine hohe weibliche Teilzeitquote mit solchen Tätigkeiten, die negative Folgen für das Einkommen, für die Rente und für den Karriereverlauf haben (vgl. Kümmerling/Postels 2016). Hierbei spielen Geschlechterrollenvorstellungen eine essentielle Rolle (vgl. ebd. 2020).

Zwischen den Einstellungen zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung und den geäußerten Arbeitszeitwünschen zeigen sich Diskrepanzen. Die IAB-Stellungnahme aus dem Jahr 2015 zu „Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen“ hebt hervor, dass fast zwei Drittel der befragten Eltern (Mikrozensus) der Aussage zustimmen, es sei am besten, wenn Männer und Frauen in gleichem Umfang erwerbstätig sind und gleich viel Familienarbeit leisten – sich also eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit vorstellen können. Doch wünscht sich nur ein Drittel der Paare eine symmetrische Aufteilung der Erwerbsarbeit (vgl. Wanger/Bauer 2015: 9f.). Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend steigt, lassen sich in gegengeschlechtlichen Paaren weiterhin Ungleichheiten bezüglich der Aufteilung von Familienarbeit und der Zeitaufwendung für Haus- und Fürsorgearbeit verzeichnen (vgl. Peuckert 2019; Wimbauer 2012; Holz 2000; Huinink/Röhler 2005). Die Organisation der

Erwerbsarbeit hat zur Folge, dass diejenigen, die unbezahlte Familienarbeit leisten, meist ein Vereinbarkeitsproblem haben. Die Hauptlast hierbei tragen nach wie vor Mütter (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 36). Die Erwerbstätigenquote bei Vätern mit Kindern unter drei Jahren liegt bei 82 %, die der Mütter bei 32 % (vgl. BMFSFJ 2016c: 60 f.). Selbst in Arrangements, in denen beide Eltern in Vollzeit erwerbstätig sind, leisten Frauen dennoch deutlich mehr Fürsorge- und Hausarbeit als Männer (vgl. Hobler et al. 2017). Der Gender Care Gap, welcher im zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2018) entwickelt wurde und über die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes berechnet wird, bietet eine Möglichkeit der Darstellung unbezahlter Care-Arbeit über die Erfassung des relativen Unterschieds in der täglich für Care-Arbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen.<sup>30</sup> Die jüngste Zeitverwendungserhebung von 2012/2013 zeigt, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt im Vergleich zu Männern täglich 87 Minuten mehr Care-Arbeit verrichten. Der größte Gender Care Gap zeigt sich im Alter von 34 Jahren, in welchem Frauen im Durchschnitt täglich fünf Stunden und 18 Minuten Care-Arbeit leisten, während Männer zwei Stunden und 31 Minuten verrichten. Unter expliziter Berücksichtigung von Sorgearbeit für Kinder wird deutlich, dass Mütter in Paarrehaushalten mit Kindern mehr als doppelt so viel Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden (vgl. BMFSFJ 2018: 11 f.; Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 39 f.; vgl. auch Klünder 2017). Dabei sind im Verlauf oftmals Retraditionalisierungen zu erkennen, wobei Paare zwar mit egalitären Vorstellungen starten, aber spätestens bei der Geburt des ersten Kindes in traditionelle Arbeitsteilungsmuster fallen (vgl. Wimbauer 2012: 84). Im IAB-Bericht zu „Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen“ sind bei knapp der Hälfte (45 %) der Paare ohne Kinder beide Partner\*innen in Vollzeit erwerbstätig und 14 % verfolgen ein Familienernährer-Arrangement ohne Erwerbstätigkeit der Partnerin. Das Zuverdienerinnen-Arrangement wird von 22 % praktiziert. Sobald Kinder im Haushalt leben, ändert sich bei der Mehrheit die Arbeitsteilung. So leben 22,2 % der Paare mit Kindern unter 16 Jahren in einem Doppelerwerbs-Arrangement mit beiden Partner\*innen in Vollzeit.

---

30 Gender Care Gap: Die Nutzung des Gender Care Gaps wurde von der Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur zukünftigen regelmäßigen Berechnung vorgeschlagen. „Er gibt an, um wieviel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen Care-Arbeit von Männern übersteigt. Als Datengrundlage zur Berechnung des Gender Care Gap dienen die Daten der dritten repräsentativen Zeitverwendungserhebung, die 2012 bis 2013 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurde“ (Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 39; vgl. auch BMFSFJ 2018; Klünder 2017).

Bei 45,4% arbeiten die Mütter in Teilzeit und bei 20% ist die Mutter nicht erwerbstätig (vgl. Wanger/Bauer 2015: 7f.).

Auch im Jahr 2018 bestehen beim Umfang der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit weiterhin deutliche Unterschiede der Teilzeiterwerbstätigkeit: während 7,2 Mio. Frauen in Teilzeit arbeiten, sind es bei Männern hingegen nur 1,9 Mio. (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: 10). Hinsichtlich der wirtschaftlichen Selbstständigkeit, der individuellen Entscheidungsspielräume sowie der Position in Entscheidungs- und Aushandlungsprozessen in der Paarbeziehung kann die asymmetrische Arbeitsteilung erhebliche Folgen für die betroffenen Personen (meist Frauen) bedeuten. Die Nachteile eines längerfristigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben oder einer dauerhaften Teilzeitarbeit sind im Lebensverlauf nur schwer zu kompensieren (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 41; Wimbauer 2012). Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeittätigkeiten verzögern oder verhindern mögliche Aufstiegschancen und höhere Erwerbseinkommen für Frauen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: 13).<sup>31</sup>

Wimbauer (2012) untersucht im Projekt „Liebe, Arbeit, Anerkennung“ die Anerkennungspraktiken und Ungleichheiten in Doppelkarriere-Paaren, bei denen sich aufgrund der Doppelkarriere-Ausrichtung eine dementsprechend egalitäre Praxis vermuten ließe. Im Rahmen des Projekts werden zudem die in (sozial- und familienpolitische) Institutionen eingelassene Anerkennungsordnung (Wimbauer 2012; Henninger et al. 2008a) und auch die organisationale Ebene in Bezug auf Doppelkarrierepaare (Gottwald/Wimbauer 2009) analysiert. Es zeigt sich, dass selbst bei den hoch qualifizierten und egalitär orientierten Paaren Ungleichheiten bestehen und dass bei allen Paaren Frauen mehr Haus- und Fürsorgearbeit leisten. Ebenso kommen im genannten Projekt Hürden der Anerkennung auf betrieblicher und auf partnerschaftlicher Ebene zum Vorschein. Diese werden auf der betrieblichen Ebene besonders durch organisationale Verfügbarkeitsansprüche und Gendering sichtbar. Frauen sind mit erschwerten Bedingungen in der Erwerbssphäre konfrontiert, beispielsweise wenn sie nach der Geburt des Kindes in diese zurückkehren möchten. Im Gegensatz dazu zeigt sich für Männer der Zugang zur familialen Sphäre als erschwert. Darüber hinaus werden Frauen für geleistete Hausarbeit nicht anerkannt, da diese besonders im Vergleich zur Sphäre der Erwerbsarbeit eine unsichtbare Arbeit darstellt. Im Rahmen des Projekts konnten aufgrund der geringen Fallzahl elternzeitnehmender Väter die beruflichen und paarinternen Hürden, auf die Väter bei und nach der Elternzeitnahme stoßen, nicht umfassend untersucht werden.

---

31 Damit soll in meiner Arbeit eine Form von Teilzeit gemeint sein, die aufgrund einer geringen Wochenstundenanzahl zu einem niedrigen Einkommen führt (und nicht z. B. 35 oder 30 Wochenarbeitsstunden mit ausreichendem Einkommen).

Die bisher vorgestellten Befunde und Tendenzen im Rahmen väterlicher Elternzeitnahme lassen auch hier weiterhin bestehende Ungleichheiten vermuten. Lengersdorf und Meuser (2016) argumentieren, dass ein stärkeres familiales Engagement und mehr Involvierung des Vaters eine Veränderung in der Machtbeziehung von Paaren sowie in der väterlichen Männlichkeitsidentität bedeuten können. „The family becomes an arena for constructing masculinity in a way that is different from the ‚traditional‘ nuclear family“ (ebd.: 150). Erhöhtes väterliches Engagement beinhaltet nicht nur die Möglichkeit, Geschlechterungleichheiten in Paarbeziehungen zu verringern, auch können neue Konflikte entstehen. Veränderungen in Konstruktionen um Männlichkeit und Väterlichkeit gehen dabei stets einher mit Veränderungen in den Konstruktionen von Weiblichkeit und Mütterlichkeit, wobei die Autor\*innen auf die Relevanz der Analyse von Paarbeziehungen verweisen, da diese beides abbilden können (vgl. ebd.: 150 f.). Das folgende Kapitel betrachtet väterliche Elternzeitnahme und mögliche Ungleichheiten auf der Paarebene.

#### 4.3.2 Elternzeit und Anerkennung auf Paarebene

Ob und wie lange Väter in Elternzeit gehen, ist nicht allein eine Entscheidungsfindung des Vaters in seinem Erwerbskontext, sondern stets Gegenstand von Aushandlungen im Paar. In Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen gehen die Erwartungen und Wünsche beider Eltern ein und können sowohl von ökonomischen Motiven als auch von Vorstellungen über Elternsein und Geschlecht beeinflusst sein. Der familiale Kontext und z. T. die Paarebene werden bereits in einigen Studien zu Elternzeit in den Blick genommen. Beispielsweise wird die Länge der väterlichen Elternzeitnahme betrachtet. Väter, die eine längere Elternzeit nehmen, reduzieren mit höherer Wahrscheinlichkeit ihre für Erwerbsarbeit aufgebrauchte Zeit und erhöhen ihre Beteiligung in der Haus- und Fürsorgearbeit (vgl. Tamm 2019; Bünning 2015; Almqvist/Duvander 2014; Rehel 2014). Besonders eine alleinige Übernahme der Elternzeit durch den Vater begünstigt eine langfristig höhere väterliche Beteiligung an der Familienarbeit (vgl. Bünning 2015).

#### **Finanzielle und berufliche Faktoren im Paarkontext**

Oftmals werden finanzielle Gründe als wichtigste Motive für eine kurze oder ausbleibende väterliche Elternzeitnahme aufgeführt (vgl. Samtleben et al. 2019). Ein Großteil der Untersuchungen richtet den Blick auf ökonomische Ressourcen des Paares, mit dem Ergebnis, dass hohe ökonomische Ressourcen (wie Bildung und Einkommen) die Verhandlungsmacht gegenüber des\*der Partners\*Partnerin stärken bzw. die Relationen dieser Ressourcen einen Einfluss auf die letztendliche Elternzeitaufteilung haben. Die Wahrscheinlichkeit der väterlichen

Elternzeitbeteiligung erhöht sich mit der Erwerbstätigkeit der Partnerin (vgl. Trappe 2013a; c; Geisler/Kreyenfeld 2011; Naz 2010; Reich 2010). Je höher das Einkommen des Vaters, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er Elternzeit nimmt (vgl. Vogt/Pull 2010). Daneben hat die Einkommensrelation auch einen Einfluss auf die Dauer der väterlichen Elternzeit (vgl. Trappe 2013c). In ihrer Studie befragten Pfahl und Reuyß (2009: 7) Väter, die Elternzeit nehmen, zu familienbezogenen Einflussfaktoren auf ihre Elternzeitnahme. Dabei besitzt die finanzielle Situation der Familie einen wesentlichen Einfluss. Entscheidend ist auch die Berufsorientierung der Partnerin, die Einkommensrelation der beiden Partner\*innen oder der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin. Geschlechter- und Familienvorstellungen können sich ebenso auf die Ausgestaltung der Elternzeit auswirken (wie z.B. die Einschätzung, dass die Mutter eine „natürlich“ gegebene frühe Zuständigkeit innehat) (vgl. ebd.). Trappe (2013a; b) zeigt in ihrer Studie ähnlich, dass die Lebenssituation der Partnerin von großer Bedeutung für ein väterliches Engagement sein kann, was neben den ökonomischen Bedingungen zusätzlich die Relevanz der Paarebene hervorhebt. Auch die Umsetzung der Elternzeit-Aufteilung ist abhängig von den beruflichen Bedingungen und Karriereoptionen der Mutter (vgl. Evertsson et al. 2015). Für Norwegen stellt Naz (2010) fest, dass ein höheres Einkommen der Partnerin für die väterliche Beteiligung an der Elternzeit über die „Vätermonate“ hinaus förderlich ist. Vogt (2010) beschäftigt sich mit der Frage, warum Väter ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder nicht unterbrechen, wobei die Einkommens- und Bildungsunterschiede zwischen den Partner\*innen als Einflussfaktoren von großer Bedeutung sind. Die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme durch den Vater ist geringer, je stärker diese Einflussfaktoren zu seinem Gunsten ausfallen. Eine kürzere oder ausbleibende väterliche Elternzeit wird häufig darüber begründet, dass nicht auf das oftmals höhere Einkommen des Mannes verzichtet werden kann. Auch berufliche und betriebliche Gründe spielen eine Rolle (vgl. RWI 2008; siehe Kapitel 4.2).

### **Außerökonomische Faktoren, Aushandlungs- und Deutungsprozesse**

In den letzten Jahren wurden besonders betriebliche und ökonomische Gründe, die förderlich oder hinderlich für eine väterliche Elternzeitnahme sein können, in den Fokus genommen. Zunehmend betrachten Studien nun auch die Paarebene und dortige Aushandlungsprozesse, die nicht allein ökonomische Motive in den Blick nehmen.

Sowohl im Hinblick auf die Persistenz der häuslichen Arbeitsteilung (vgl. Schulz-Blossfeld 2012) als auch auf die Entscheidung über das Ausmaß der Elternzeiten (vgl. Trappe 2013a) scheint eine ressourcentheoretische Erklärung, die allein pragmatische, ökonomische und finanzielle Aspekte in den Blick nimmt, nicht hinreichend. Laut ressourcentheoretischer Ansätze würde ein höheres

Einkommen und Humankapital der Frau das väterliche Familienengagement begünstigen. Doch ist diese Erklärung nicht ausreichend (vgl. Brandt 2017), denn oftmals kommt auch bei gleichem oder höherem Verdienst der Partnerin Männern weiterhin die Hauptverantwortung als Ernährer der Familie zu (vgl. Matzner 2004). Eine gleiche Ausstattung der Partner\*innen führt nicht zwangsläufig zu einer egalitären Arbeitsteilung. Ebenso bedeutet eine höhere finanzielle Ausstattung der Mutter nicht die Umkehrung der Arbeitsteilung (vgl. Brandt 2017; Kühhirt 2012; Schulz 2010; Grunow et al. 2007; Schulz/Blossfeld 2006). Einige Studien (u. a. zu Doppelkarrierepaaren) zeigen, inwiefern auch das höhere Einkommen der Frauen ebenfalls als Begründung dienen kann, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen. Diese geben Hinweise auf Kompensationsstrategien, die berufsbezogene und finanzielle Ungleichheiten (zuungunsten des Mannes) ausgleichen und eine ggf. bedrohte Männlichkeit im Paar reparieren (vgl. Wimbauer 2012; Koppetsch/Speck 2015).

Neben ökonomischen Faktoren sind somit außerökonomische Faktoren, insbesondere geschlechterdifferenzierende Vorstellungen, wirksam. Darüber hinaus sind ökonomische Faktoren keine feststehenden Aspekte, die ohne weiteres ihren Einfluss auf das Elternzeitarrangement ausüben. Vielmehr deuten Paare ökonomische und nichtökonomische Faktoren im Kontext ihres Arrangements und bewerten und verhandeln sie in gemeinsamen Aushandlungsprozessen (vgl. Peukert 2015). Die symbolische Geschlechterordnung sowie geschlechterdifferenzierende Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit zeigen hierbei ihre strukturierende Wirksamkeit. Laut einer finnischen Studie von Lammi-Taskula (2008) kommt diesen sogar eine größere Bedeutung zu als ökonomischen Faktoren. Paarinterne Aushandlungsprozesse sind ebenso grundlegend zu betrachten, wenn es um die Herstellung von geschlechterdifferenzierenden Ungleichheiten geht (vgl. Rusconi/Wimbauer 2013; Wimbauer 2012). Bei einer stärkeren Involvierung von Vätern in den familialen Bereich können zudem Konfliktpotenziale und Ambivalenzen zum Vorschein kommen (vgl. Behnke/Meuser 2012a; b; Behnke 2012; Meuser 2011; 2009b; Nickel 2002; Kreppner 2002). Die Studie von Behnke und Meuser (2012a; b) über Ambivalenzen einer stärkeren familialen Involvierung von Vätern zeigt, dass aktive Väterlichkeit einer dauerhaften Verhandlung in der Paarbeziehung unterzogen ist und die Folge davon Neuverhandlungen innerfamiliärer Definitionsmacht und Einflüsse sein können. Eine beiderseitige Elternzeitnahme bedeutet nicht nur eine Zunahme des Aushandlungsbedarfs, sondern könnte auch ein neues Konfliktpotenzial in Paarbeziehungen hervorbringen (vgl. Richter 2012).

„Die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Familie sind nicht mehr institutionell (vor-)gegeben, sie werden kontingent und müssen im Binnenraum der Familie (ständig neu) ausgehandelt werden. Die Ressourcen, mit denen die Beteiligten in die

Aushandlungen gehen, weisen allerdings eine geschlechtstypische Prägung auf, die von den Positionen von Frauen und Männern in der Geschlechterordnung bestimmt ist.“ (Meuser 2009a: 256)

Väterbeteiligung an der Elternzeit ist somit stets in Aushandlungsprozesse und in den Paarkontext eingebunden, weswegen es gilt, diesen Kontext stärker zu berücksichtigen. Eine Reihe an qualitativen Arbeiten (Aunkofer et al. 2019; Aunkofer 2018; Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017; O'Brien/Twamley 2017; Lammi-Taskula 2017; Peukert 2015; Behnke/Meuser 2013; Possinger 2013; Wimbauer 2012; Behnke 2012; McKay/Doucet 2010), aber auch quantitativ ausgerichtete Studien (Brandt 2017; Bujard/Fabricius 2013; Trappe 2013b) untersuchen Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen und z. T. mit Elterngeldbezug. Besonders Peukert (2015) macht mit Blick auf Elternzeit deutlich, wie Doppelverdiener\*innenpaare in der Familiengründungsphase ihr Arrangement aushandeln. Einer zunehmenden Egalität von paarinternen Aushandlungen über die Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie stehen traditionelle Vorstellungen von Geschlecht und Betreuungsverantwortung gegenüber. Berufliche und finanzielle Aspekte spielen zwar eine Rolle, sind aber stets in Deutungs- und Sinngebungsprozesse der Paare eingebunden und durch Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein tangiert. Peukert legt den Fokus dabei explizit auf Begründungsfiguren unter den Fragestellungen, wer das Kind betreut und wer wie lange Elternzeit nimmt („Hegemonic Mothering“, „Sameness Taboo“, „Maternal Gatekeeping“, „Equally Shared Parenting“). Brandt (2017) hebt hervor, dass nicht nur die väterliche Elternzeitnahme an sich, sondern auch die Dauer der Elternzeit (über die „Partnermonate“ hinaus) „Verhandlungssache in Partnerschaften“ (ebd.: 597) ist. Die Elternzeit von Müttern „ist jedoch allenfalls in ihrer Dauer Verhandlungsgegenstand“ (ebd.: 614). Gerade für Paare, bei denen beide Partner\*innen ein Erwerbseinkommen haben, ist die Elternzeitaufteilung beiderseitig beruflich relevant, da für beide in der Erwerbsunterbrechungsphase hohe Opportunitätskosten und Risiken langfristiger beruflicher Nachteile entstehen (vgl. ebd.: 597). Die Paare meiner qualitativen Analyse berichten in den Fallbeispielen, dass nicht die (verglichen mit der Gesamtkarriere kurze Phase der) Elternzeit an sich, sondern die danach folgenden und oftmals langfristigen Verringerungen der Erwerbsarbeitszeit das größere Problem für die berufliche Fortentwicklung darstellen (siehe Fallbeispiele, vgl. dazu auch Aunkofer et al. 2019; 2018).

**Kulturelle Leitbilder, Väterlichkeit, Mütterlichkeit und Anerkennung im Wandel**  
Neue kulturelle Leitbilder und Formen von Väterlichkeit sind nicht unabhängig von neuen Formen von Mütterlichkeit zu betrachten (vgl. Possinger 2013: 27). Eine hohe mütterliche Familienorientierung sowie eine hohe väterliche

Berufsorientierung stehen längeren Elternzeitnahmen des Vaters entgegen. Eine höhere Familienorientierung des Vaters hat hingegen einen positiven Effekt (vgl. Brandt 2017: 614). Hier verweisen internationale qualitative Studien auf die grundlegende Bereitschaft des Vaters, überhaupt Elternzeit in Anspruch zu nehmen (z. B. Lammi-Taskula 2017; O'Brien/Twamley 2017). Auch spielt die gesellschaftlich deutlich weniger zugeschriebene väterliche Fürsorgeverantwortung eine Rolle, während sie bei Müttern selbstverständlich ist. Diskutiert wird hier, dass die Entscheidung für die Elternzeitnahme(n) häufig primär bei der Mutter liegt (z. B. Lammi-Taskula 2017; McKay/Doucet 2010) und nicht zur Disposition steht (z. B. Neumann/Meuser 2017).

„Partnerschaften, in denen Vater und Mutter den Bereichen Beruf und Familie gleichermaßen eine hohe Bedeutung beimessen, sollten gute Voraussetzungen für eine hohe Väterbeteiligung an der Elternzeit bieten.“ (Brandt 2017: 601)

Die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit ist höher, wenn beide Eltern nicht traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen besitzen. Bei egalitären Vorstellungen auf Seiten beider Partner\*innen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass auch die Elternzeit nach Gleichheitsprinzipien aufgeteilt wird (vgl. Evertsson et al. 2015; Duvander 2014; Evertsson 2014; Vogt/Pull 2010; Lammi-Taskula 2008). Egalitäre Geschlechterrollenvorstellungen sind ebenso grundlegend für die Bereitschaft des Vaters und der Mutter, die Elternzeit zu teilen (vgl. Evertsson et al. 2015) sowie für eine egalitäre Arbeitsteilung im Haushalt (vgl. Nitsche/Grunow 2016) und bei der Kinderbetreuung (vgl. Bulanda 2004).

Behnke (2012) untersucht partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Es zeigt sich, dass das Familienleben in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich gerahmt wird, wobei in Westdeutschland die Familie stärker als Gegenstruktur zur Gesellschaft angesehen wird. Die öffentliche und private Sphäre werden in Ostdeutschland hingegen weniger als Gegensätze wahrgenommen, sondern sind mehr miteinander verwoben. Der Umgang mit Kindern scheint bei Frauen zudem tendenziell mehr ein Teil der Sphäre der „Arbeit“ zu sein, als es bei Männern der Fall ist. Insgesamt sind Frauen weiterhin stärker für Haus- und Fürsorgearbeit verantwortlich, bzw. wird bei vielen Paaren in Westdeutschland und in Ostdeutschland den Frauen eine größere „Kompetenz“ in diesen Bereichen zugesprochen (vgl. ebd.: 113 f.). Auch Burkart (2007: 88) spricht auf der Paarebene von „Beharrungstendenzen“ oder „habituellen Rollenfestlegungen“ in Form latenter Normen von Weiblichkeit und Männlichkeit, die Einfluss auf die Paarpraxis haben und auch als Barrieren wirken können. Damit zusammenhängend können als weiteres Hemmnis auch biologistische Begründungen für eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern auf der partnerschaftlichen Ebene eine Rolle spielen (vgl. ebd.). Auch mit

der Einführung des Elterngeld Plus hat sich an den typischen Nutzungsmustern in Deutschland kaum etwas geändert. Zwar steigt die Beteiligung der Väter an, diese bleibt aber weiterhin hinter der mütterlichen Beteiligung zurück und die Elternzeit-Aufteilung zwischen Müttern und Vätern ist nach wie vor ungleich (vgl. Samtleben et al. 2019; siehe Kapitel 2.1).

Im Kontext von Elternzeit gibt es aktuell keine Studien, die sich auf der Paarebene explizit mit paarinterner Anerkennung im Wandel von Geschlechter- und Elternvorstellungen befassen. In der Väterforschung lassen sich einige erste Forschungsergebnisse herauslesen. Diese verweisen darauf, dass Familie ein grundlegender Ort des Zuspruchs (oder der Verweigerung) von Anerkennung ist, wenn Väter sich um ein familiales Engagement bemühen. Die Anerkennung der Partnerin kann hierbei wie oben schon dargestellt bedeutsam für den Vater und sein Selbstbild sein. Sowohl bei Formen der Verweigerung als auch beim Zuspruch von Anerkennung wird deutlich, dass eine Enttraditionalisierung von Väterlichkeit mit einer Enttraditionalisierung von Mütterlichkeit einhergeht (vgl. Behnke/Meuser 2013: 88). Das Paar erweist sich als ein zentraler Ort, an dem der Wandel von Elternsein und von Geschlechtervorstellungen stattfindet. Dabei kommt der wechselseitigen Anerkennung im Paar eine grundlegende Rolle zu.

„Auch zeigt sich, dass eine Orientierung an Egalitätsnormen bei der Neuverhandlung der geschlechtlichen Arbeitsteilung den Binnenraum der Familie nicht zwangsläufig zu einem von Geschlechterkonflikten freien Sozialraum macht. Es entsteht vielmehr eine neue geschlechtliche Anerkennungsordnung, deren Konturen erst ansatzweise sichtbar sind [...]“ (ebd.)

Nelles (2011) findet in einer Studie Hinweise auf Aspekte rund um Anerkennung, sofern Väter ihre Erwerbsarbeit für eine Elternzeitnahme unterbrechen. Während der Elternzeitnahme ist die bisherige Quelle der Anerkennung der Väter – die Erwerbsarbeit – nicht mehr vorhanden, sodass die Bedeutsamkeit intersubjektiver Anerkennung während dieser Zeit (Anm.: bspw. auf Paarebene) in den Vordergrund tritt. Väter berichten z. B., dass sie die Wertschätzung durch die berufliche Tätigkeit vermissen. Darüber hinaus verdeutlicht sich, dass im Gegenzug Leitbilder und Orientierungen fehlen, die Männern Anerkennung und Wertschätzung jenseits der Erwerbssphäre ermöglichen (vgl. ebd.: 17; BMFSFJ 2010: 106 f.). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend schlägt aus diesem Grund vor, Strukturen auszubauen, die alternative Geschlechterleitbilder fördern wie z. B. die Identifikationsfiguren des „aktiven Vaters“ oder „engagierten Erziehers“. Zudem ist wichtig, die Erwerbsarbeit als einzige und wichtigste Anerkennungsquelle für Männer zu reflektieren und zu hinterfragen (vgl. BMFSFJ 2010: 107).

Väterliche Elternzeitnahme kann eine Herausforderung des Leitbildes der „Hegemonialen Männlichkeit“ (Connell u. a. 1987; 1999; 2005), für das die

Familienernährer-Rolle zentral ist, werden (vgl. Almqvist 2008; Johansson 2011).<sup>32</sup> Einige Studien befassen sich speziell mit Männlichkeitskonstruktionen bei Familienarbeit leistenden oder Elternzeit nehmenden Vätern. Ihre Ergebnisse legen nahe, dass für Väter die Kompatibilität ihres familialen Engagements mit ihrem Selbstverständnis als Mann eine hohe Relevanz haben kann (siehe z. B. Behnke/Meuser 2012a; Merla 2008; Doucet 2006; Brandth/Kvande 1998). Wie väterliches Familienengagement mit dem Leitbild der „Hegemonialen Männlichkeit“ einhergehen kann, diskutieren z. B. Schutter und Zerle-Elsäßer (2012: 224) unter dem Aspekt, dass eine väterliche Elternzeitnahme von zwei Monaten eine Form des Familienengagements sein kann, bei dem kein zu großer Verdacht einer zu stark ausgebildeten Familienorientierung geschöpft wird. Insofern müssen sich „Hegemoniale Männlichkeit“ und „Caring Masculinity“ (Elliott 2016; Heilmann/Scholz 2017) nicht zwangsläufig in allen Facetten ausschließen (vgl. Aunkofer et al. 2018). Auch Mütterlichkeitsvorstellungen können im Paararrangement die väterliche Elternzeitnahme begünstigen (vgl. Aunkofer et al. 2019; 2018). Eine kritische Haltung der Partnerin gegenüber einer „Hegemonialen Mütterlichkeit“ erhöht die Chance, dass der Vater (länger) in Elternzeit geht (vgl. Lammi-Taskula 2008: 145). Andere Studien verweisen demgegenüber auf hemmende Aspekte seitens der Partnerin. Als besonders bedeutsam benennen einige Arbeiten z. B. das mütterliche Stillen (siehe z. B. McKay/Doucet 2010: 308 ff.; Dechant/Schulz 2014), das im Paar als Legitimation für ein asymmetrisches Betreuungsarrangement gelten kann, bei dem die Mutter als primäre Sorgeperson in der Zeit nach der Geburt anerkannt wird. In diesem Kontext verweisen Ansätze wie „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008) und „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) darauf, dass hegemoniale Mütterlichkeitsvorstellungen und ihre Funktion als „Türsteherin“ einer längeren Elternzeitnahme des Vaters entgegenstehen können. Diese Ansätze sollen im Folgenden aufgrund ihrer anerkennungstheoretischen Komponente unter Berücksichtigung von Aushandlungsprozessen in Paarbeziehungen und intersubjektiver Anerkennung weiter diskutiert werden.

### 4.3.3 Aberkennung väterlicher Familienarbeit: Ansätze und Konzepte

Im folgenden Abschnitt findet eine einleitende Diskussion der in der Väterforschung behandelten Ansätze „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999), „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008) und „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) statt. Diese sollen in meiner empirischen Arbeit aus anerkennungstheoretischer Sicht und unter Berücksichtigung der Paarperspektive analysiert werden, da sie an einigen Stellen auf die Aberkennung väterlicher Familienarbeit z. B. durch die Partnerin oder in sozialen Kontexten verweisen.

---

32 Zur hegemonialen Männlichkeit siehe Kapitel 3.2.3.

## Maternal Gatekeeping

Allen/Hawkins (1999) verstehen unter „Maternal Gatekeeping“ mütterliche Vorstellungen und Handlungsweisen, welche väterliches Familienengagement verhindern oder begrenzen. „Maternal Gatekeeping“ wirkt, so die Autor\*innen, gegen die Entstehung kollaborativer Paararrangements in der Familienarbeit. Sie definieren „Maternal Gatekeeping“ als:

„A set of beliefs about mothering and fathering that influences mothers' behaviors in relation to the allocation of family work. Maternal Gatekeeping is the mother's reluctance to relinquish responsibility for family matters by setting rigid standards, wanting to be ultimately accountable for domestic labor to confirm to others and to herself that she has a valued maternal identity, and expecting that familywork is truly a woman's domain.“ (ebd.: 205)

Sie unterscheiden drei Dimensionen des „Maternal Gatekeeping“: standards and responsibility, maternal identity und differentiated family roles. Die erste Dimension beinhaltet das explizite oder implizite Setzen von Standards für Familienarbeit, wodurch Mütter laut den Autor\*innen diese gleichzeitig als ihren Bereich abgrenzen, Misstrauen gegenüber väterlichen Standards zeigen und Vätern wenig Raum für die Entwicklung eigener Standards zusprechen. Die zweite Dimension meint, dass ein starkes väterliches Engagement als Bedrohung für mütterliche Leitbilder und die eigene mütterliche Identität wahrgenommen wird. Die Übernahme mütterlicher Hauptverantwortung hingegen stützt die mütterliche Identität. Die dritte Dimension umfasst strukturelle, kulturelle und historische Aspekte, die sich auf mütterliche Erwartungen und Vorstellungen der Arbeitsteilung auswirken können (vgl. ebd.: 204 f.).

Allen und Hawkins (1999) räumen ein, dass „Maternal Gatekeeping“ nicht unbedingt allein auf Mütter beschränkt sein muss, sondern auch Väter bestimmte (ggf. geschlechterdifferenzierende) Domänen, Rollen oder Vorstellungen „gate-keepen“, die kollaborative Arrangements der Familienarbeit verhindern oder erschweren können. Weiterhin relativieren sie ihr Konzept dahingehend, dass „Maternal Gatekeeping“ nur einer von vielen Faktoren ist, die väterliche Familienarbeit verhindern oder erschweren (können) (vgl. ebd.: 200 f.). In einem kurzen Absatz diskutieren sie Gatekeeping als einen Interaktionsprozess und verweisen darauf, dass beide Partner\*innen aktive Teilnehmende bei der Herstellung von Geschlecht und Geschlechtervorstellungen sind, wobei hier auf den Aushandlungsaspekt kurz verwiesen wird. Dabei heben sie besonders die „manager-helper-relationship“ hervor, bei der Partnerinnen ihrem Partner gegenüber die Rolle der organisierenden Managerinnen der Familienarbeit innehaben (vgl. ebd.: 202 f.). Bereits Peukert (2015) hat sich kritisch mit dem Konzept auseinandergesetzt. Es mangelt bei dem Konzept ihr zufolge an „analytischer Trennschärfe, da sie die innerfamiliäre Arbeitsteilung nicht konsequent als *Aushandlungsphänomen*

betrachten“ (ebd.: 197). Die fehlende Berücksichtigung der Paarinteraktion führt zu einer Fokussierung auf das Handeln der Mutter oder des Vaters (vgl. ebd.). Anerkennungstheoretische Aspekte werden im Konzept nicht explizit erwähnt, doch beziehen die Autor\*innen sich auf strukturelle und kulturelle Aspekte hinsichtlich der Entwicklung von Mütterlichkeits- und Väterlichkeitsvorstellungen, die eine Rolle beim „Maternal Gatekeeping“ spielen können.

### **Hegemoniale Mütterlichkeit**

Das Konzept der „Hegemonialen Mütterlichkeit“ ist auf Ehnis (2009; 2008) zurückzuführen. Ehnis (2009) definiert dies in Anlehnung an das Konzept der „Hegemonialen Männlichkeit“ (u. a. Connell 1999; Connell/Messerschmidt 2005) als:

„Formen geschlechtsbezogener Praktiken und Zuschreibungen, welche die Präsenz von Müttern (statt von Vätern) bei der Kinderbetreuung sichern und für die Unterordnung und Hierarchisierung abweichender Erziehungspraktiken genutzt werden können.“ (Ehnis 2009: 147)

Er spricht diesbezüglich von „Weiblichkeitsentwürfen“, die „unhinterfragte Normen, Werte und Verhaltensstandards konstituieren und legitimieren“ (ebd. 2008: 65) und die als Barrieren wirken können. Bei dem Konzept stellen vier Aspekte den konzeptionellen Kern dar und spielen dahingehend eine Rolle, dass sie „zu einer ‚selbstverständlichen Einwilligung‘ von Frauen und Männern in eine traditionelle Arbeitsteilung beitragen“ (ebd.: 57). Erstens benennt er den Diskurs um die physische und psychische Gesundheit des Kindes, bei dem besonders die Debatte um das mütterliche Stillen und auch die Relevanz der Anwesenheit der Mutter zentral sind (während die väterliche Anwesenheit nicht grundlegend für die Entwicklung und Gesundheit des Kindes ist). Ähnliches schreiben Lupton und Barclay (1997: 147) unter Bezugnahme der Hegemonie von Mütterlichkeit:

„Interestingly enough, we found in our research that an anatomical difference between men and women – women’s capacity for breastfeeding – combined with a currently hegemonic discourse that insists upon the importance of breastfeeding infants both for health reasons and for maternal-child ‚bonding‘ often served to shut men out of experiencing a close embodied relationship with their child.“

Zweitens stellt Ehnis die Zuschreibung von Kompetenzen für die Kleinkindbetreuung heraus, bei der oftmals der Mutter ein natürlicher Kompetenzvorsprung zugeschrieben wird, während Vätern eine solche Kompetenz als adäquate Betreuungsperson abgesprochen und auch aberkannt wird. Drittens behandelt er das Selbstbild des Vaters, das aktive Väterlichkeit eher bei älteren Kindern, beispielsweise in der Erziehung und weniger in der anfänglichen fürsorglichen Betreuung im ersten Lebensjahr, verortet. Viertens bezieht Ehnis sich auf

geschlechterstereotypische gesellschaftliche Verweisungen in verschiedenen institutionellen und betrieblichen Zusammenhängen (vgl. Ehnis 2009: 148 ff.). In ihrer kritischen Auseinandersetzung mit dem Konzept der „Hegemonialen Mütterlichkeit“ verweist Peukert (2015: 87 f.) auch hier erneut auf den Aspekt der Interaktion und versteht darunter:

„in einer interaktionstheoretischen Perspektive die gemeinsame Herstellung und Bestätigung der überwiegenden Zuständigkeit der Mutter für das Kind und den ‚Ausschluss‘ des Vaters oder der Partnerin durch beide Elternteile.“

Ehnis (2009: 154) befasste sich daneben mit dem Phänomen des besonders auffällig oder sichtbar-Seins von Vätern. Dieses diskutiert er unter dem Konzept des „tokenism“<sup>33</sup> von Kanter (1977): Die Präsenz des Vaters wird im durch Frauen „dominierten Raum“ bereits als etwas Ungewöhnliches wahrgenommen (visibility). Durch die besondere Sichtbarkeit und aufgrund ihres Geschlechts unterliegen Väter zugleich einer verstärkten Form der Beobachtung beim Umgang mit dem Kind (overobservation). Ehnis diskutiert väterliche Erfahrungen, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts unterstellt wurde, nicht richtig mit dem Kind umgehen zu können: „Schreit sein Kind, wird dies nicht nur als normales Verhalten des Kindes interpretiert, sondern es scheint immer auch grundsätzlich die Frage im Raum zu stehen, ob er als Mann die richtige Bezugsperson ist“ (Ehnis 2009: 154). Die Handlungen und Fähigkeiten von Vätern werden anhand der „Folie gängiger Geschlechterstereotype“ (ebd.) wahrgenommen. Die Fähigkeit, das Kind zu beruhigen, wird als weibliche Eigenschaft angesehen (polarization). Dies hat zur Folge, dass Väter unter besonderem Druck stehen, sich als kompetente Bezugspersonen behaupten zu müssen, während bei Müttern das Selbstverständnis ihrer Kompetenz unhinterfragt angenommen wird (vgl. ebd.).

### **Primary und Secondary Caregiver**

Eine Reihe an Autor\*innen behandeln das Thema des Setzens von Standards in Haus- und Fürsorgearbeit, u. a. anhand der Frage, wer der\*die „Primary“ und „Secondary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997: z. B. 126) ist. Dabei wird auch auf die Rolle des Mannes als „Coparent“ (Craig 2006: 261) und die Rolle der Mutter als „Primary Parent“ (Dermott 2008: 19) verwiesen. In traditionellen Paararrangements ist es die Mutter „who defines the standards of good domestic

---

33 Kanter (1977) entwickelte das Konzept des tokenism anhand ihrer Untersuchungen von Frauen in Männerberufen. Visibility bezog sich dabei auf ihr Auffallen aufgrund des Minderheitenstatus, overobservation bezog sich auf die dadurch entstehende besondere Beobachtung und den entsprechenden Leistungsdruck. Polarization bezog sich auf die Abgrenzungsversuche durch Männer, indem sie die Handlungen von Frauen anhand von Geschlechterunterschieden interpretierten und überbetonten. Ehnis (2009) übertrug dieses Konzept auf Männer in „frauendominierten Bereichen“.

work and childcare“ (Lengersdorf/Meuser 2016: 152). Der väterliche Wunsch nach mehr Involvierung kann nicht nur Konkurrenz um Fürsorgeverantwortung hervorrufen, sondern auch zu paarinternen (konfliktbehafteten) Aushandlungsprozessen führen, wer die Definitionsstandards der Familienarbeit setzt (vgl. hierzu z.B. Doucet 2017; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003; Lupton/Barclay 1997). Die Autor\*innen verweisen darauf, dass es zunehmend zum Aushandlungsgegenstand wird, wer welche Art und welche Anteile von Familienarbeit übernimmt. Insbesondere Paare, die eine reflektierte Einstellung gegenüber Geschlecht aufweisen, entfernen sich von selbstverständlichen Geschlechtervorstellungen bezüglich der Arbeitsteilung. Doch wird nicht nur die Verteilung der Familienarbeit zunehmend ausgehandelt, sondern auch, wer die Standards „guter“ Haus- und Fürsorgearbeit setzt. Da es weiterhin oftmals die Mutter ist, welche den Großteil der Fürsorge und insbesondere der Hausarbeit übernimmt oder auf diese verwiesen wird, verbleibt auch die Definition der Standards zu großen Teilen in ihrem Bereich. Der Vater befindet sich häufig auch bei familienorientierter Väterlichkeit in der Rolle des „Secondary Caregiver“ und wird (durch die Partnerin oder durch beide) als solcher anerkannt. In der Studie zu „Involved Fatherhood“ (Lengersdorf/Meuser 2016) werden zwei Strategien in Paarbeziehungen hervorgehoben, die sich bei den befragten Vätern zeigen und die Anerkennungstheoretisch relevant sind. Erstens akzeptieren Väter, dass die Partnerin die Standards für Familienarbeit definiert (im Sinne einer übergeordneten Kompetenz von Mütterlichkeit). Zweitens beanspruchen Väter die Akzeptanz für ihre eigenen Vorgehensweisen bei der Haus- und Fürsorgearbeit und auch Anerkennung für ihre Kompetenzen. Die erste Strategie ginge mit der väterlichen Rolle als „Coparent“, „Secondary Caregiver“ oder „Junior Partner“ (ebd.: 152) einher, die zweite Strategie eröffnet neue Formen für Aushandlungen in der Familiensphäre (vgl. ebd.). Die weibliche Konnotation von Care wirkt auch, wenn Mütter die Familienarbeit ihrer Partner anerkennen (vgl. ebd.: 155).

### **Anerkennungstheoretische und paarsoziologische Betrachtung**

Die Ansätze zentrieren den Aspekt der weiblichen Konnotation von Familienarbeit und der mütterlichen „Vormachtstellung“ in der familialen Sphäre, z. B. bei der Definition und der Ausübung von Tätigkeiten in Bezug auf das Kind. Damit einher geht eine geringere Anerkennung väterlicher Fürsorgekompetenzen und eine Herabsetzung ihrer Fürsorgeleistungen, die z. T. in den Ansätzen als mütterliche „Strategie“ definiert wird. Dies betrifft besonders „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) und „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008). Doch „Gatekeeping ist nicht als ein intentionales Machthandeln zu begreifen“ (Meuser 2014: 166). Vielmehr verweist es auf ein mögliches Abhängigkeitsverhältnis zwischen väterlichem Engagement und mütterlicher Unterstützung (vgl. ebd.: 166 f.) sowie auf die mütterliche Definition der väterlichen Rolle (vgl. Lengersdorf/Meuser 2016: 153). Diese Überführung in den Paarkontext lässt

die Aspekte der Aushandlungsprozesse und der Relevanz von Anerkennung in Paarbeziehungen anschlussfähig erscheinen. „Innerfamiliäre Arrangements [lassen] sich nur in der Relation der Handelnden zueinander angemessen verstehen“ (Peukert 2015: 197). „Usually both partners accept this arrangement; it is part of a tacit consensus between wife and husband“ (Lengersdorf/Meuser 2016: 155).

Meine empirische Untersuchung setzt sich daran anknüpfend mit der in den Ansätzen enthaltenen Aberkennung aus anerkennungs- und paarsoziologischer Perspektive (z. T. kritisch) auseinander und verweist darauf, dass eine mögliche Aberkennung väterlicher Familienarbeit nicht zwangsläufig als einseitige mütterliche Strategie zu deuten ist, sondern *im Paararrangement durch beide Partner\*innen* entsteht. Darüber hinaus spielen hierbei kulturelle Normvorstellungen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit im durch das männliche Ernährer-Modell geprägten Geschlechterverhältnis sowie auch die Strukturkategorie Geschlecht eine grundlegende Rolle, was anhand meiner empirischen Ergebnisse diskutiert werden soll (siehe dazu Kapitel 7.3.2; Falldarstellungen). In den hier vorliegenden Fällen kann bei einem Paar ein „Maternal Gatekeeping“ gedeutet werden, wobei hier jedoch anzumerken ist, dass es selbst in diesem Fall durch beide Partner\*innen getragen wird. Drei Fallrekonstruktionen weisen demgegenüber auf Muster in den Aushandlungsprozessen hin, welche beide Eltern als gleichwertig anerkennen (ähnlich dazu „Equally Shared Parenting“ von Peukert 2015; siehe auch u. a. Ehrensaft 1984; Deutsch 2001; 1999; Vachon/Vachon 2010) oder auch den Vater als „Primary Caregiver“ anerkennen. Genauso zeigt sich bei konfliktbehafteten Aushandlungen in zwei Fällen, dass beiderseitig Geschlechtervorstellungen über die weibliche Konnotation der Care-Sphäre wirken können oder dass die Mutter durch den Partner auf die Rolle des „Primary Caregiver“ verwiesen wird. Insgesamt wünscht sich der Großteil der hier interviewten Mütter eine väterliche Fürsorgeverantwortung und anerkennt diese. Ein Teil wünscht sich zudem, dass ihr Partner mehr Haus- oder Fürsorgearbeit übernehmen würde. Ähnlich dazu konnte Wimbauer (2012: 323) in einer anerkennungstheoretischen und paarsoziologischen Betrachtung bei keinem der dort interviewten Doppelkarrierepaare Indizien dafür finden, dass die Partnerinnen das Engagement des Mannes in der Familienarbeit nicht wünschten oder wertschätzen. Im Gegenteil wünschten sich alle interviewten Partnerinnen eine stärkere väterlicher Beteiligung (eine weiterführende theoretische und empirische Diskussion findet sich in Kapitel 7.3 sowie in den Falldarstellungen und z. T. auch in Kapitel 7.1 und 7.2).

#### 4.4 Zusammenfassung und Konkretisierung der Fragestellung

Festzuhalten ist, dass die Anerkennungschancen und -verhältnisse in Paarbeziehungen zwar einem Wandlungsprozess unterzogen sind, aber dennoch neue und alte Ungleichheiten und Ambivalenzen bestehen. Das folgende Kapitel schließt

den Theorieteil und die Aufarbeitung des Literaturstandes zusammenfassend ab und arbeitet Forschungsfragen aus.

### **Zusammenfassung und Forschungslücken**

In Kapitel 2.3 wurde die Fragestellung meiner Arbeit, hervorgehend aus den aktuellen Tendenzen väterlicher Elternzeitnahme sowie aus ersten Ergebnissen des Forschungsstandes, eingeführt. Zusammenfassend lassen sich folgende Punkte festhalten:

- Es sind Wandlungsprozesse hinsichtlich der Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit und männlicher Erwerbsarbeit zu verzeichnen, durch die das Vereinbarkeitsmanagement zunehmend als Aushandlungsprozess zwischen Eltern zu verstehen ist. Paare mit beiderseitiger Elternzeitnahme stehen ganz im Zeichen dieser Wandlungsprozesse und sollen somit Analysegegenstand meiner Dissertation sein.
- Es kommen Tendenzen zum Vorschein, die neue Muster der Anerkennung abseits von tradierten Selbstverständlichkeiten vermuten lassen.
- Trotz der Wandlungsprozesse und der Zunahme väterlicher Elternzeit weisen die Institutionalisierung der zwei Monate als häufig sogenannte „Partnermonate“ und die vorgestellten Tendenzen weiter darauf hin, dass Erwerbsarbeit die zentrale Quelle von Anerkennung für Männer ist und sich wenig an den tatsächlichen Vereinbarkeitsarrangements verändert. Meine Arbeit analysiert solche Fälle, bei denen sich aufgrund verschiedener Elternzeitarrangements mit z. T. längerer väterlicher Elternzeitnahme Muster abseits dieser Tendenzen vermuten lassen.
- Eine anerkennungstheoretische Betrachtung sich wandelnder Leitbilder von Väterlichkeit und Elternsein, Familien- und Erwerbsarbeit sowie von familienpolitischen Veränderungen und Wandlungsprozessen des institutionalisierten Geschlechterverhältnisses ist fruchtbar, da trotz einer Veränderung der Anerkennungschancen dennoch Ungleichheiten und Ambivalenzen zu erkennen sind (vgl. Wimbauer 2012).
- Aktuell ist keine Studie zu finden, die eine qualitative, geschlechtersoziologische und anerkennungstheoretische Forschungsperspektive im Kontext väterlicher Elternzeit miteinander verbindet.

In Kapitel 3.3 verdichtete sich die hier verfolgte Fragestellung auf theoretischer Ebene mit Blick auf Honneths Anerkennungstheorie und auf die Anerkennungssphären Liebe, Recht und Wertschätzung sowie auf weitere geschlechter- und gleichheitssoziologische Ansätze:

- Eine qualitative, geschlechtersoziologische und anerkennungstheoretische Betrachtung ist für den von mir untersuchten Gegenstand hilfreich, um

Anerkennung väterlicher Familienarbeit und Elternzeit in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen sowie mit Blick auf Geschlecht(erungleichheiten) zu betrachten, sowohl auf struktureller Ebene als auch auf intersubjektiver Ebene im Bereich der Paarbeziehungen:

1. *Strukturelle Bedingungen*: Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis, die Verweisungsprozesse von Männlichkeit auf Erwerbsarbeit und Weiblichkeit auf Familienarbeit, die institutionell bedingte geringere Anerkennung von Familienarbeit sowie deren Wandlungsprozesse. Hier sind zudem die betriebliche und die sozialstaatliche Ebene relevant.
  2. *Intersubjektive Bedingungen auf der Paarebene*: Aushandlungen der Paare vor dem Hintergrund der strukturellen Verweisungsprozesse und der institutionalisierten Normen von Weiblichkeit, Männlichkeit, Familien- und Erwerbsarbeit; Zuspruch und Verweigerung von Anerkennung, Suche nach Anerkennung, Anerkennung von Elternsein. Dabei sollen Hinweise auf tradierte und neue Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen sowie auf deren Anerkennungsmuster deutlich werden.
- Honneths Anerkennungstheorie bietet die Möglichkeit, einen anerkennungstheoretischen und ungleichheitssoziologischen Blick auf Elternzeit (Recht) und ihre Auswirkungen auf andere gesellschaftliche Sphären der Paar- und Primärbeziehungen (Liebe) sowie der Erwerbsarbeit (Wertschätzung) in relationaler Perspektive vorzunehmen:
    1. Auf rechtlicher Ebene anhand sozial- und familienpolitischer Maßnahmen (BEEG),
    2. auf der betrieblichen Ebene (also die Sphäre der sozialen Wertschätzung für Leistung) über mögliche An- und Aberkennung familienorientierter Väterlichkeit und erwerbsorientierter Mütterlichkeit und
    3. auf der familialen Ebene und Paarebene im Zuspruch oder in der Verweigerung intersubjektiver Anerkennung.
  - Anerkennung wird in der Geschlechterforschung häufig unter makrosoziologischen Gesichtspunkten auf der Ebene der Vergesellschaftung behandelt. Eine mikrosoziologische und insbesondere relationale Perspektive findet weitaus weniger Verwendung (vgl. Gottschall 2000). Auch lässt Honneth in seinem Modell der intersubjektiven Anerkennung die konkreten Inhalte der Anerkennungsformen unbestimmt. Ebenso bezieht er sich bei der Anerkennungsform Liebe nicht direkt auf Paare, sondern auf Individuen. Eine relationale Perspektive bei der Untersuchung von intersubjektiver Anerkennung erscheint hier sinnvoll, um diese in Paarbeziehungen in den Blick zu nehmen (siehe dazu auch Wimbauer 2012: 63; Motakef/Wimbauer 2019; Wimbauer/Motakef 2020).

- Das Konzept der doppelten Vergesellschaftung (u. a. Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt et al. 1985; Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990) bietet eine gesellschafts- und subjekttheoretische Ausrichtung (vgl. Gottschall 2000: 172) und ist für die anerkennungstheoretische Analyse dieser Arbeit anschlussfähig. Daneben lässt es sich mit einer sozialkonstruktivistischen Herangehensweise (vgl. ebd.) verbinden und beinhaltet darüber hinaus eine Perspektive auf soziale Ungleichheit, die anerkennungstheoretisch gefasst werden kann. Väterliche Elternzeitnahme ist stets eingebettet in verschiedene Anerkennungsverhältnisse, in das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis und in den Strukturzusammenhang samt der Verweisungsprozesse von Männlichkeit auf die Erwerbs- und Weiblichkeit auf die Familiensphäre.
- Die hier untersuchten Paare könnten Hinweise auf veränderte Anerkennungsmuster, die sich vom tradierten Modell des Familienernährers oder des Zuverdienerinnen-Modells lösen, geben. Da intersubjektive Anerkennung relational und das Paar einer der grundlegenden Orte des Zuspruchs von Anerkennung ist, bietet sich eine paarsoziologische Betrachtung an. Ein individualistischer Blick allein auf Väter wäre zu kurz gegriffen, da väterliche Elternzeitnahme i.d.R. in ein Paararrangement und auch in ein beiderseitiges betriebliches Arrangement eingebettet ist.

Anhand des theoretischen Designs wurde in Kapitel 4 der Forschungsstand für die drei Ebenen Recht, Wertschätzung und Liebe vorgestellt. Zusammenfassend lässt sich festhalten:

1. *Rechtliche Ebene:* Der Weg zum Elterngeld- und Elternzeitgesetz (sowie zum Elterngeld Plus und Neuerungen) lässt sich als ein Weg der zunehmenden rechtlichen Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit bezeichnen. Auch der Verweis von Mütterlichkeit auf die Care-Sphäre wandelte sich im Laufe der letzten Jahrzehnte zumindest in diesem Bereich der familienpolitischen Gesetzgebung. Das Familienernährer-Modell verliert dort an Stärke. Stattdessen zeigt sich eine zunehmende Ausrichtung auf eine partnerschaftliche Aufteilung und Ermöglichung für Paare, das durch sie gewünschte Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement zu verfolgen. Dem steht dennoch weiterhin der Fokus auf das Familienernährer-Modell in weiteren gesetzlichen Rahmenbedingungen z. B. im Ehegattensplitting entgegen, was Mütter auf die Hauptzuständigkeit in der Familienarbeit verweist. Auch spielen die gesellschaftlichen Normvorstellungen der Strukturkategorie Geschlecht und die sich nur langsam wandelnden Geschlechterverhältnisse eine große Rolle.
2. *Betriebliche Ebene:* Geschlechtervorstellungen wie die Vorstellung der männlichen Vollzeitberufstätigkeit wandeln sich nur langsam, was auf der

betrieblichen Ebene besonders deutlich wird. Erwerbsarbeit ist nach wie vor von einem Idealbild des in Vollzeit erwerbstätigen männlichen Arbeitnehmers geprägt. Verantwortlichkeiten in der Familienarbeit sind nicht in diesem Idealbild inbegriffen. Die kapitalistische Arbeitsgesellschaft hält soziale Anerkennungschancen und soziale Integration für Leistungen in der Erwerbsarbeit bereit. Demgegenüber hält die Care-Sphäre als nicht anerkanntswerte und unsichtbare Arbeit wenig Anerkennungschancen (für Frauen, und zunehmend für familienorientierte Väter) bereit. Die idealtypische Trennung der Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit ist konstitutiv für industriegesellschaftliche Männlichkeitskonstruktionen, doch mit dem Wandel des Normalarbeitsverhältnisses, Globalisierung, transnationaler Unternehmens-tätigkeit, Subjektivierung, Prekarisierung und Entgrenzung von Arbeit nicht mehr selbstverständlich und ebenfalls einem Wandel unterzogen. Doch ist das Verständnis von Vatersein zwischen Familien- und Erwerbsarbeit noch vage und ambivalent, während im Kontext des traditionellen Ernährer-Modells Männlichkeitskonstruktionen in einem institutionellen Rahmen eindeutig verankert waren. Dies führt zu Ambivalenzen, die in der aktuellen Literatur zu väterlicher Elternzeitnahme in zahlreichen Studien aufgedeckt werden. Eine väterliche Elternzeitnahme von zwei Monaten ist in Unternehmen mittlerweile weitgehend akzeptiert, doch stößt eine längere väterliche Elternzeitnahme auf Widerstände oder zieht die Angst eines Karriereknicks mit sich. Bisher weniger erforscht ist, welche beruflichen Bedingungen förderlich für eine Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer sind. Es lässt sich z. B. vermuten, dass in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Unterschiede bei den Bedingungen vorliegen. Im Vergleich zum Paarkontext ist der betriebliche Kontext in Bezug auf ein erhöhtes familiales Engagement von Vätern und auch auf Elternzeitnahme durch Väter deutlich stärker erforscht.

3. *Familiale Ebene und Paarebene:* Die klare Trennung von „Arbeit und Liebe“ bzw. von Erwerbs- und Privatsphäre verschwimmt und die Erodierung des Familienernährer-Modells findet sich auch in Paararrangements wieder. Darunter fallen u. a. die Pluralisierung von Lebensformen, das Entstehen neuer partnerschaftlicher Leitbilder oder die zunehmende ökonomische Unabhängigkeit von Frauen. Doch bestehen die Widersprüche zwischen alten und neuen Leitbildern auch hier weiter fort und strukturelle Faktoren wie die geschlechterdifferenzierende Segregation des Arbeitsmarktes und der Verweis von Frauen auf die Familienarbeit führen zu neuen Ambivalenzen und Ungleichheiten (vgl. Henninger/Wimbauer 2009). Es findet eine Transformation der überkommenen Anerkennungsordnung statt, bei der das männliche Ernährer-Modell tendenziell an Bedeutung verliert, ohne dass sich jedoch das Anerkennungsgefälle zwischen Familien- und Erwerbsarbeit verändert (vgl. Wimbauer et al. 2007). Die geschlechterdifferenzierende ungleiche

Anerkennungsordnung verändert sich im Zuge gesellschaftlicher Modernisierung, sowie durch Pluralisierung und Egalisierung der Sphären und kann eine Angleichung der Anerkennungschancen bedeuten. Doch bestehen auch weiterhin strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die sich auf der Mikroebene in z. B. Paarbeziehungen untersuchen lassen. Hier wirken die Strukturen explizit oder latent und können im Paararrangement Ermöglichungen und Begrenzungen bedeuten. Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend steigt, sind weiterhin Ungleichheiten bei der Aufteilung von Familienarbeit und bei der Zeitaufwendung für Haus- und Fürsorgearbeit zu verzeichnen und die Hauptlast für Familienaufgaben liegt nach wie vor bei den Müttern. Der Paarkontext wird in der bisherigen Forschungsliteratur zu Elternzeit zwar seltener als der betriebliche Kontext untersucht, aber in den letzten Jahren zunehmend in den Blick genommen (oft im quantitativen Bereich). Ein qualitatives Design mit Fokus auf Elternzeit im Paarkontext ermöglicht es, Aushandlungen in den Blick zu nehmen (siehe z. B. Peukert 2015). Denn väterliche Elternzeitnahme ist stets Gegenstand von Aushandlungen im Paar. In Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse gehen die Erwartungen und Wünsche beider Eltern ein und können sowohl von ökonomischen Motiven als auch von außerökonomischen Faktoren, z. B. von geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen von Elternsein, beeinflusst sein. Selbst berufliche und finanzielle Aspekte sind in die Deutungs- und Sinngebungsprozesse der Paare, die wiederum von geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen geprägt sein können, eingebunden. Auf der Paarebene befassen sich aktuell keine Studien konkret mit dem Thema Anerkennung bei väterlicher Elternzeitnahme im Wandel von Geschlechterverhältnissen und Geschlechter- und Elternvorstellungen. Hier lässt sich ansetzen und fragen, welche Ungleichheiten bei Paaren zu finden sein können, in denen der Mann sich in Form einer Elternzeitnahme um familiales Engagement bemüht. Aber auch die durch die Paare wahrgenommene berufliche Anerkennung soll dabei Berücksichtigung finden. Zudem können die von Frauen geleisteten, oftmals unsichtbaren, Tätigkeiten in der Familiensphäre sowie deren Anerkennungsprozesse bei den Paaren untersucht werden. Interessant ist auch, wofür sich die Paare Anerkennung geben, wo sie Anerkennung suchen und in welchen Bereichen Anerkennungsdefizite vorliegen. Einige Ansätze der Väterforschung verweisen z. T. auf eine fehlende Anerkennung durch Mütter oder in sozialen Kontexten. Diese wurden einleitend kritisch diskutiert. Diese Diskussion soll unter Bezugnahme der empirischen Analyse in Kapitel 6 und 7 tiefgreifender vorgenommen werden.

### **Konkretisierung der Fragestellung**

Meine Dissertation nimmt intersubjektive Anerkennung in Paarbeziehungen sowie dortige Aushandlungsprozesse in den Blick und untersucht die Deutungen

der Elternzeitnahmen und Arrangements der Paare sowie deren Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit. Der Fokus meiner empirischen Analyse liegt auf der Paarebene und auf den Erzählungen in den geführten Paarinterviews. Dort stehen die Anerkennungs- und Aushandlungsprozesse im Kontext der Elternzeitnahme durch Väter im Mittelpunkt. Von Interesse ist hier, wofür sich die Partner\*innen wechselseitig wertschätzen und wofür sie sich in der Paarpraxis Anerkennung geben, verweigern, suchen oder nicht suchen. Auch soll ein besonderer Fokus auf (geschlechterdifferenzierende) Vorstellungen von Elternsein gesetzt werden. Darüber hinaus wird gefragt, welche Formen von (Nicht-)Anerkennung, die Ungleichheiten innerhalb des Paararrangements bedingen können, zu finden sind. Die Ebene der Erwerbsarbeit wird über die Erzählungen der wahrgenommenen beruflichen Bedingungen und wie Paare Beruf und Erwerbsarbeit bewerten analysiert. Hierbei richtet sich das Interesse auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Umgangspraxis, von welchen die Paare in ihrem beruflichen Umfeld berichten. Beispielsweise stehen die Wahrnehmung und (Nicht-)Anerkennung der Chef\*innen, Kolleg\*innen, oder auch die institutionellen Gegebenheiten innerhalb des Betriebs im Fokus. Die rechtliche Ebene wurde von den Paaren vergleichsweise weniger thematisiert und soll in der vorliegenden Analyse ebenfalls in geringerem Maße besprochen werden. Demgegenüber erwies sich der weitere soziale Kontext in den Erzählungen als aufschlussreich für die An- und Aberkennung des von den Paaren verfolgten Elternseins.

Die Entscheidung über die väterliche Elternzeitnahme ist keine individuell getroffene Entscheidung, sondern im Paar ausgehandelt und in das Paararrangement eingebettet. Das BEEG beinhaltet das Potenzial der Modernisierung familiärer Geschlechterarrangements, indem es Anreize für eine beiderseitige Aufteilung schafft. Neben dieser neu geschaffenen Option zur Aufteilung stellt es Paare auch vor eine neue Entscheidungsnotwendigkeit, dass Väter einen Mindestpart der Monate übernehmen. Somit erscheint das Paar und dessen Aushandlungsprozesse als interessanter Analysegegenstand für mögliche Neuverhandlungen oder Veränderungen von Geschlechtervorstellungen und Anerkennungsverhältnissen. Daraus hervorgehend lassen sich folgende Fragen für die empirische Analyse entwickeln:

- Welche Anerkennungsverhältnisse zeigen sich bei Paaren, bei denen Väter in Elternzeit gehen?
- Wofür wertschätzen sich die Paare und wo finden sie soziale Wertschätzung im Kontext der vorgestellten Ebenen und mit Bezug auf Familien- und Erwerbsarbeit?
- Welche (geschlechterdifferenzierenden) Ungleichheiten kommen weiterhin zum Tragen und welche neuen Ungleichheiten zeigen sich?
- Lassen sich in den Erzählungen der Paare Hinweise auf ein weiterhin wirksames ungleichheitsrelevantes (traditionelles) Geschlechterverhältnis als

„asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ oder Muster einer neu entstehenden „geschlechtlichen Anerkennungsordnung“ (vgl. Wimbauer 2012; Wagner 2004; Behnke/Meuser 2013) finden?

- Wie wirken Geschlecht als Strukturkategorie und die Geschlechterdifferenzierung samt ihren Verweisungen von Männlichkeit auf die Erwerbs- und Weiblichkeit auf die Familiensphäre?
- Welche Auswirkungen hat die (partielle) Erodierung des Familiernährer-Modells und wie führt sich dies in Paarbeziehungen weiter fort? Besteht weiterhin ein Anerkennungsgefälle zwischen Familien- und Erwerbsarbeit (vgl. Wimbauer 2012; Wimbauer et al. 2007)?
- Welche strukturellen (betrieblichen und rechtlichen) sowie intersubjektiven (paarinternen und paarexternen) Bedingungen eröffnen oder erschweren Anerkennungschancen für die Partner\*innen vor dem Hintergrund dieser Verweisungsprozesse und im Rahmen väterlicher Elternzeitnahme?
- Wie deuten die Paare die rechtlichen und strukturellen Bedingungen?

Familiales Engagement durch beide Eltern in Form einer beiderseitigen Elternzeitnahme ließe neue Muster der Anerkennung abseits von tradierten Selbstverständlichkeiten vermuten und weist auf sich egalisierende Verhältnisse von Familien- und Erwerbsarbeit hin. Der mediale Aufruhr über den „neuen“ und „engagierten“ Vater unterstützt eine solche Deutung. Das Abweichen von verschiedenen Aspekten des geschlechterdifferenzierenden Anerkennungsverhältnisses im Ernährer-Modell/Zuverdienerinnen-Modell eröffnet paarintern die Chance, dass Anerkennungsstrukturen im Arrangement einem Wandel unterzogen sein können. Gleichzeitig kommt die Frage auf, welche Aspekte sich reproduzieren und welche Ambivalenzen sich ergeben können. Vor diesem Hintergrund soll meine Dissertation sich mit möglichen Mustern intersubjektiver Anerkennung im Kontext väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene befassen. Konkret mit der Haupt-Fragestellung:

**Welche Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zeigen sich im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar?**

Um diesen Fragen nachzugehen, soll in der empirischen Analyse auf die widersprüchlichen und mit ungleicher Anerkennung versehenen Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit im Paarkontext Bezug genommen werden. Augenmerk liegt dabei auf der Wahrnehmung und Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit, auf der wechselseitigen Anerkennung sowie auf dem Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement im Paar. Die Bereiche Familien- und Erwerbsarbeit und die Verschränkung der darin enthaltenen ambivalenten geschlechterdifferenzierenden Anerkennungslogiken stellen den Fokus bei meiner Analyse der wahrgenommenen intersubjektiven Anerkennung bei den Paaren dar. Zahlreiche

weitere Formen von Anerkennung können in verschiedenen Bereichen relevant werden. Die empirische Analyse berücksichtigt alle Formen intersubjektiver Anerkennung, die im Rahmen der Erzählungen von den Paaren genannt werden. Die Sphären der Erwerbs- und Familienarbeit stehen jedoch im Fokus und fielen auch bei den Paarinterviews besonders ins Gewicht.

Auf gesellschaftlicher Ebene erweitert sich die Fragestellung meiner Arbeit um die Legitimationen und Deutungen der Muster vor dem Hintergrund geschlechterdifferenzierender Verweisungen. Auf theoretischer Ebene erweitert sie sich um den Mehrwert der Anerkennungs- und Paarperspektive bei der Diskussion der Konzepte der Väterforschung. Methodisch um die Frage nach den Besonderheiten von Paarinterviews hinsichtlich der Anwendung in der dokumentarischen Methode und welchen methodischen Mehrwert die Analyse von Paarinterviews haben kann. Auf gesellschaftspolitischer Ebene fragt meine Arbeit abschließend nach Handlungsmöglichkeiten und Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit.

Das folgende Kapitel dient der Herleitung und Formulierung des verwendeten methodischen Designs, doch soll die Reihenfolge des Textes nicht die Reihenfolge des Forschungsprozesses widerspiegeln. Die Entwicklung des methodischen und theoretischen Designs und der hier konkretisierten Fragestellung der Arbeit gingen mit der Aufarbeitung der empirischen Ergebnisse, der theoretischen Ansätze und des Forschungsstandes in einem zirkulären Forschungsprozess einher. Insofern ließen sich einige methodische Anmerkungen in den bisherigen Ausführungen nicht vermeiden. Dies betrifft insbesondere Ausführungen zur Verwendung von Paarinterviews und, aus theoretischer Sicht, der Blick auf Paare und deren Aushandlungen.

# 5. Forschungsdesign und Untersuchungsmethoden

## 5.1 Methodologische und Sozialtheoretische Verortung

Für die empirische Analyse wähle ich eine sozialkonstruktivistische, subjektorientierte, sinnrekonstruktiv-verstehende Perspektive (vgl. Wimbauer/Motakef 2017a; b; Krämer/Sabisch 2018). Diese ermöglicht, den Fokus auf Aushandlungsprozesse und auf die intersubjektive Anerkennung der Paare in relationaler Perspektive zu setzen, bei der die Paarbeziehung und die „Individuen-in-Beziehungen“ (Wimbauer/Motakef 2017b: 9) in ihrer Verflechtung mit weiteren gesellschaftlichen Kontexten im Mittelpunkt stehen. Gleichzeitig erlaubt sie eine gegenstandsangemessene Vorgehensweise und Offenheit für die subjektiven Deutungen und Erfahrungs- bzw. Alltagswelten der Paare. Der gesamte Arbeitsprozess beruht auf dem für die qualitative Sozialforschung grundlegenden zirkulären Forschungsprozess, bei dem das empirische Datenmaterial Mittelpunkt und Basis der Arbeit darstellt. Die Datenerhebung, ihre Auswertung und der theoretische Bezug sind als eine Einheit zu sehen und stehen eng miteinander in Verbindung, wobei die Arbeitsschritte nicht linear ablaufen, sondern ineinander übergreifen und ein Gesamtes bilden. Dies bedeutete auch eine Offenheit für methodische, theoretische und forschungspraktische Reformulierungen und Angleichungen im Laufe meines Forschungsprozesses (vgl. dazu Flick 2007: 122 ff.). Neben den Kennzeichen qualitativer Forschungspraxis, u. a. der Gegenstandsangemessenheit, Alltagsorientierung und Kontextualität, Offenheit oder dem Einbeziehen der Perspektiven der Beteiligten (vgl. ebd.: 22 f.), soll an die methodologischen Grundannahmen qualitativer Sozialforschung angelehnt werden:

1. Soziale Wirklichkeit ist das Ergebnis von geteilten Bedeutungen und Zusammenhängen, die in Interaktionen hergestellt und von Handelnden im Rahmen der jeweiligen subjektiven Relevanzhorizonte interpretiert und gedeutet werden (vgl. Schütz 1971). Individuen handeln auf der Basis gemeinsam geteilter Bedeutungen, die sie Dingen zuschreiben und in gemeinsamen Interaktionen mit anderen ggf. modifizieren (vgl. Blumer 1973). Die soziale Wirklichkeit wird als Ergebnis von dauerhaft ablaufenden sozialen Konstruktionsprozessen verstanden (vgl. Berger/Luckmann 2009 [1969]). Dabei ist die Rekonstruktion subjektiver Sichtweisen und Deutungsmuster über Formen und Inhalte solcher interaktiven Konstruktionsprozesse zentral.
2. Soziale Wirklichkeit ist im Kontext der dauerhaften alltäglichen Konstruktion einer gemeinsamen Wirklichkeit prozesshaft, rekursiv und reflexiv.

Kommunikations- und Interaktionssequenzen anhand von Beobachtungsverfahren und sequenziellen Textanalysen bilden dabei den zentralen Analysegegenstand.

3. Individuen deuten ihre Lebensumstände sinnhaft in kontextualisierter Weise und machen dadurch scheinbar objektive Indikatoren erst handlungswirksam und individuelle sowie kollektive Entscheidungen und Handlungen sichtbar. Diese subjektiven Sinnstrukturen und Deutungsmuster gilt es, zu interpretieren.
4. Realität wird interaktiv hergestellt und subjektiv bedeutsam, ist über individuelle und kollektive Interpretationsleistungen vermittelt und dadurch handlungswirksam. Der Kommunikation kommt diesbezüglich eine grundlegende Rolle zu, weswegen die qualitative Datenerhebung ebenfalls einen kommunikativen Charakter aufweist. Der qualitative Forschungsprozess gilt dabei selbst als Ergebnis der Rekonstruktion der sozialen Konstruktion der Wirklichkeit (vgl. Flick 2000: 20 f.).

Meine Analyse verortet sich sozialtheoretisch im interpretativen Paradigma in der subjekt- bzw. handlungstheoretischen (Mikro-)Ebene und beruht auf einem grundlegenden Verständnis von gesellschaftlichen Phänomenen als intersubjektiv und interaktiv hergestellte Konstrukte (darunter auch Geschlecht). Der theoretische Rahmen dieses Verständnisses lässt sich im symbolischen Interaktionismus (Blumer 1973) bei (mikrosoziologischen) ethnomethodologischen und sozialkonstruktivistischen Ansätzen finden, die gesellschaftliche Realität nicht als Naturgegebenheit, sondern als Produkt menschlicher Konstruktionsprozesse sehen. Ausgangspunkt bilden die Phänomenologische Soziologie und Wissenssoziologie. Das Werk von Schütz (1932), das sich auf Sinngebung durch Bewusstseins- und Erfahrungsprozesse in der Lebenswelt bezieht, lässt sich an dieser Stelle als bedeutend aufführen. In der Phänomenologischen Soziologie finden Handeln und Sinngebung immer innerhalb von Lebenswelten statt, wobei der Alltag als eine geteilte Lebenswelt betrachtet wird. Sie fragt, wie Bewusstsein, Erfahrungen und Sinn entstehen und verweist dabei grundsätzlich auf die „Intersubjektivität, die das Subjekt begrifflich in die Sozialität überführt [...]“ (Knoblauch 2009: 303). Ausgehend von Schütz und der Phänomenologischen Soziologie greifen Berger und Luckmann (2009 [1969]) den Begriff der Wissenssoziologie auf und fragen nach subjektivem und gesellschaftlichem Wissensvorrat. Die Wirklichkeit der Alltagswelt ist ihnen zufolge durch Alltagswissen gesellschaftlich konstruiert. Subjektiver Wissensvorrat steht dabei im Zusammenhang mit gesellschaftlichem Wissensvorrat (vgl. Knoblauch 2009: 311 ff.). Auch sie betonen die entscheidende Rolle, welche die soziale Interaktion bei der gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit einnimmt. Allerdings überschreiten sie den Situationalismus der Ethnomethodologie, indem sie sich auf verfestigtes Wissen der Akteur\*innen beziehen, das über die Handlungssituation hinausgeht. Begrifflich fassen sie dies

unter Institutionen. Diese besitzen ihre eigene Wirklichkeit, die den Individuen als „[...] äußeres, zwingendes Faktum gegenübersteht“ (Berger/Luckmann 2009 [1969]: 62). Typisierungen und Objektivationen werden zu vergegenständlichten Selbstverständlichkeiten der sozialen Wirklichkeit, welche irgendwann einmal von Individuen konstruiert wurden (vgl. Knoblauch 2009: 311 ff.). Die gesellschaftliche Welt stellt sich uns als gegebene und natürlich vorkommende Wirklichkeit dar. Sie lässt uns dabei vergessen, dass sie als scheinbar objektiver Fakt eine gesellschaftlich konstruierte Wirklichkeit ist (vgl. Berger/Luckmann 2009 [1969]: 63 f.). Der Mensch ist fähig „eine Welt zu produzieren, die er dann anders denn als ein menschliches Produkt erlebt“ (ebd.: 65).

Geschlecht, Differenzierungen und Ungleichheiten und auch Paarbeziehungen sind ebenfalls Teil dieser gesellschaftlich konstruierten Wirklichkeit. In der empirischen Analyse meiner Arbeit sollen Paarbeziehungen in den Blick genommen und als eigenständige Analyseeinheit betrachtet werden. Paarbeziehung wird hier in Anlehnung an Berger/Kellner (1965) verstanden als eine Einheit, die durch die gemeinsamen Interaktionen eine eigene Wirklichkeit (Paarwirklichkeit) schafft, welche sich gleichzeitig auf die Partner\*innen zurückwirkt (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 9).<sup>34</sup> Sie stellen eine emergente Realität sui generis dar (vgl. Berger/Kellner 1965; Simmel 1985 [1921/22]), sind nicht auf einzelne Individuen reduzierbar und zeichnen sich durch Interaktivität, Dynamik und Prozesshaftigkeit aus (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 9). Die spezifischen Charakteristika der Paarbeziehung sind u. a. Exklusivität, Einmaligkeit, Dauerhaftigkeit, Höchstrelevanz oder ihre besondere identitätsstiftende Funktion (vgl. Lenz 2009: 36 ff.; Wimbauer/Motakef 2017a; b). Sie lassen sich weder auf der Ebene der Gesellschaft noch auf der rein individuellen Ebene verorten. Insofern erweitern sich der „methodologische Individualismus“ und der „methodologische Kollektivismus“ mit Blick auf Paare um einen „methodologischen Relationalismus“ (vgl. Wimbauer/Motakef 2017a; b; siehe auch Ludwig-Mayerhofer et al. 2001; Schneider et al. 2002; Wimbauer 2003; 2012). Dieser richtet „den Blick auf die Paarbeziehung als Realität sui generis, auf die Individuen in Beziehungen und auf deren wechselseitige Verflechtung“ (Wimbauer 2003: 137). Die Paarbeziehung ist also eine Realität,

„die nicht auf die einzelnen Individuen reduzierbar ist und die sich durch eine interaktive und zeitliche Dynamik auszeichnet. Weiter wird sie als ein Ort gefasst, an dem – in Anlehnung an Berger und Kellner (1965) – eine gemeinsame [...] Wirklichkeit geschaffen wird, die rekursiv auf die beiden Partner zurückwirkt.“ (Wimbauer 2005: 200)

---

34 Hierbei gilt die historische Zeit zu berücksichtigen, in der „Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit“ (Berger/Kellner 1965) verfasst wurde. Zu reflektieren sind z. B. die Ehenormativität, die Heteronormativität oder das Fehlen von ungleichheitsrelevanten Aspekten, die dem Werk innewohnen. Dennoch kann es als eine wichtige Grundlage der für lange Zeit paarblinden Soziologie hervorgehoben werden (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 12 f.).

Das Eltern-Paar erweist sich als die zentrale Einheit des Zusammenkommens von zwei individuellen Biographien, von subjektiven Sicht-, Denk- und Handlungsweisen, Deutungen, Wünschen und Vorstellungen der beiden Partner\*innen und von externen Möglichkeiten, Hürden und Anforderungen (vgl. Aunkofer et al. 2019). Diese Gegebenheiten wirken nicht einfach ohne weiteres auf Paare ein. In dieser entscheidenden Einheit finden die Aushandlungen über betriebliche Faktoren, Länge der beruflichen Auszeiten, Vorstellungen von Elternsein usw., die letztendlich zu Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangements führen, statt (vgl. Peukert 2015). Aushandlungen sollen in Anlehnung an Strauss (1978) als ausgehandelte Ordnungen (negotiated order approach) definiert werden (vgl. dazu auch Peukert 2015: 91 ff.). Aushandlungen sind:

„zunächst diskursive und reflexive Formen sprachlicher Interaktion, wie sie bei Berger und Kellner im Zentrum stehen, darüber hinaus aber auch nonverbale (z. B. Schweigen, Tatsachen schaffen, sich entziehen, ignorieren) sowie präreflexive (z. B. die Macht der Gewohnheit, fraglose Gewissheiten; etwa Kaufmann 1994) Formen und Dynamiken, die bestimmten Ergebnissen oder Entscheidungen vorausgehen bzw. sie begleiten.“ (Aunkofer et al. 2019: 99; vgl. auch Strauss 1978; Wimbauer/Motakef 2017a; b)

Das Paar stellt den zentralen Ort der Ausgestaltung der Beziehung, paarinterner Anerkennung, Macht und möglicher Ungleichheiten dar (vgl. Rusconi/Wimbauer 2013). Sichtweisen, Vorstellungen und Deutungen können dabei eine Vielzahl an Formen annehmen, übereinstimmen oder sich unterscheiden. Es kann sich auch zeigen, welche\*r Partner\*in bei welchen Themen die Deutungs- und Definitionsmacht innehat und wie offene oder latente Konflikte ausgetragen werden (vgl. Behnke/Meuser 2012a; Lengersdorf/Meuser 2016). Im Anschluss an die Ausführungen von Berger und Kellner (1965) zu Prozessen der Nomosbildung in der Ehe lässt sich auch Elternzeit als Prozess verstehen, in dem das paarinterne Geschlechterarrangement (ggf. neu) verhandelt wird.

Um die subjektiven Deutungen, Bewertungen von Elternzeit, Erwerbs- und Familienarbeit und wechselseitige Anerkennung sowie die interaktiven Aushandlungen in Paarbeziehungen untersuchen zu können, sind qualitative, sinnrekonstruierende Verfahren grundlegend. Hierfür wurden Paarinterviews durchgeführt, welche als Erhebungsinstrument besonders geeignet sind, um die wechselseitige Bewertung und Wahrnehmung beider individuellen Interessen und Bedürfnisse, Aushandlungen und Verhandlungen gemeinsam geteilter oder nicht geteilter Arrangements, aber auch um interaktive Konstruktionen paarinterner Ungleichheiten zu erheben (vgl. hierzu auch Wimbauer 2012; Wimbauer/Motakef 2017a; b; Behnke/Meuser 2003; 2012a; 2013). Das noch vergleichsweise selten genutzte Erhebungsinstrument soll im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

## 5.2 Das Paarinterview: Einsatz, Besonderheiten, Grenzen

### Einsatz und Verwendung von Paarinterviews

Paarinterviews sind besonders geeignet, um die „Nomosbildung“ (Berger/Kellner 1965) in Paarbeziehungen zu untersuchen. Zum Einsatz kommen sie dann, wenn die Fragestellung der Untersuchung den Alltag oder auch die Geschichte von Paaren und Familien behandelt (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 122). Eingesetzt werden Paarinterviews in Forschungszusammenhängen zum Geschlechterverhältnis, z. B. bei der Untersuchung zu Machtstrukturen und zur Arbeitsteilung bei Paaren (z. B. Gather 1996), zum Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren (z. B. Behnke/Meuser 2003), zur Anerkennung im Spannungsfeld zwischen Liebe und Arbeit bei Doppelkarrierepaaren (z. B. Wimbauer 2012) oder zur Anerkennung bei Paaren in prekären Lebenszusammenhängen (z. B. Wimbauer/Motakef 2020).

Die Verwendung ist in der empirischen Forschung noch nicht weit verbreitet. In der qualitativen Forschung werden üblicherweise eher Einzelinterviews durchgeführt. Auch in der Familienforschung finden häufig jeweils zwei Einzelinterviews mit den beiden Partner\*innen statt. Auch wenn die Verwendung von Paarinterviews zunimmt, gab es lange Zeit nur vereinzelte methodische Reflexionen, die sich mit den (besonderen) Gegebenheiten dieser Form des Interviews auseinandersetzten (vgl. Behnke/Meuser 2002: 23). Eine erste ausführliche Übersicht zum Thema Paarinterviews und eine methodische Reflexion über die Grundlagen und methodenpraktischen Fragen findet sich bei Wimbauer und Motakef (2017 a; b). Die Autorinnen setzen sich u. a. mit Erkenntnismöglichkeiten, Stärken und Schwächen, der Forschungspraxis oder Forschungsdesiderata von Paarinterviews auseinander. Da meine Dissertation Paarinterviews als empirische Grundlage nutzt, findet auch hier eine theoretische Diskussion, z. B. mit Blick auf den Mehrwert von Paarinterviews für die verwendeten theoretischen Ansätze, und eine methodische Diskussion, vornehmlich im Hinblick auf die dokumentarische Methode, statt. Als grundlegend erweist sich der von Wimbauer und Motakef (2017a; b) diskutierte und schon oben benannte „methodologische Relationalismus“, der die Interaktion bzw. die hier fokussierten Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen in den Mittelpunkt rückt. Nach Wimbauer und Motakef (2017b: 23 f.) bietet das Paarinterview als Instrument der Befragung von zwei miteinander in einer Nahbeziehung stehenden Individuen die Möglichkeit, diesem „methodologischen Relationalismus“ gerecht zu werden. Sie betonen dabei, das Paarinterview als eine eigenständige Interviewform mit spezifischen Eigenschaften aufzufassen. Wie in Kapitel 3 erläutert, wird auch Anerkennung als intersubjektiv und somit als relational verstanden. Um paarinterne Anerkennung zu erforschen, erweist sich das Paarinterview, das dieser Relationalität gerecht wird, somit als besonders geeignet.

In der Familienforschung wird die Entscheidung zur Familiengründung zunehmend als ein Interaktionsprozess innerhalb der Paarbeziehung verstanden, statt eine einzelne Person und ihre Entscheidungen in den Blick zu nehmen. Die empirische Umsetzung dieses methodischen Konsens ist jedoch in einigen Punkten problematisch (vgl. Kruse 2014: 161 f.): Zum einen muss die Analyse sprachpragmatischer Interaktionsmuster, aus denen eine Paaridentität entsteht, in den Mittelpunkt gerückt werden. Dies lässt sich bei quantitativen Verfahren nicht umsetzen, weil dort das Paar an sich nicht antworten kann. Aber auch bei qualitativen Vorgehensweisen können nicht beide Partner\*innen in ihren Interaktionen zusammengerechnet ohne weiteres als Paar modelliert werden. Vielmehr muss die gemeinsame Rekonstruktion einer Paaridentität in den Blick genommen werden, da das Paar mehr als die Summe der Interaktionen beider Partner\*innen darstellt (vgl. Wimbauer/Motakef 2017 a; b; Kruse 2014: 162; Maier 2008; Berger/Kellner 1965; Hildenbrand 2006). Zum anderen sind diese paardynamischen Interaktionsmuster innerhalb von Familiengründungsprozessen komplexe und sich verändernde Gestalten. Erhoben werden sie mit Blick auf die paarbiographische Perspektive durch die Rekonstruktion einer paarbiographischen Gesamtgestalt innerhalb der Eigengeschichte (vgl. Maier 2008) des Paares, statt aus einer individuenzentrierten Lebenslaufperspektive (vgl. Kruse 2014: 162 f.).

### **Stärken, Erkenntnispotenziale und entscheidende Besonderheiten**

„Das Paarinterview stellt gewissermaßen eine Interviewform dar, die Elemente des Gruppendiskussionsverfahrens einbezieht“ (Behnke/Meuser 2002: 23). Es lässt sich somit zwischen teilnarrativen Einzelinterviews und Gruppendiskussionen verorten (vgl. Kruse 2014: 161), aber deutlich von Einzelinterviews sowie von Gruppendiskussionen oder dem Familieninterview abgrenzen (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 23 ff.). Abgrenzungscharakteristika von Paarbeziehungen im Vergleich zu Gruppen sind die Paardyade, ihre Exklusivität, Höchstrelevanz, Authentizität, Dauerhaftigkeit und die gemeinsame Nomosbildung (vgl. ebd.: 27). Das Paarinterview bietet einen Erkenntniszugang sowohl aus der subjekt-spezifischen Perspektive, dessen Relevanzen rekonstruiert werden können, als auch aus dem dyadischen Kontext bzw. der Paarebene und ihren Entstehungsprozessen von paarinternen Relevanzen (vgl. Kruse 2014: 161). Auch erlaubt es gegenüber individuellen Befragungen, die Aushandlungen und Interaktionen sowie die Konstruktion von Sichtweisen, Deutungen oder Ungleichheiten einzufangen (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 25).

Was sind die Stärken und Erkenntnispotenziale von Paarinterviews? Przyborski und Wohlrab-Sahr (2008: 122) diskutieren Vor- und Nachteile des Paarinterviews gegenüber Einzel- und Gruppeninterviews. Ein großer Vorteil dieses kollektiven Verfahrens gegenüber Einzelinterviews ist, dass Personen weniger über ihr Leben *mit* der anderen Person oder der Familie sprechen, sondern beide

*gleichzeitig* als Paar oder als Familie kommunizieren. Mit Burkart et al. (1989: 73) lassen sich drei Erkenntnispotenziale des Paarinterviews benennen:

1. „Im Paar-Interview werden gegenseitige Ergänzungen, Korrekturen usw. möglich. Das ist besonders dann von Wichtigkeit, wenn es darum geht, zum Beispiel die gemeinsame Vergangenheit des Paares möglichst detailliert zu erfassen.
2. Die gemeinsame Wirklichkeits-Konstruktion, Handlungs-Abstimmung, Entscheidungsfindung usw. könnte thematisiert und konflikthaft reproduziert werden.
3. Die Beziehungsdynamik könnte beobachtet werden“.

Wimbauer und Motakef (2017b: 28 ff.) konkretisieren die Stärken von Paarinterviews in folgenden acht Punkten unter dem grundlegenden Aspekt der Relationalität:

1. Paarinterviews erlauben den Erkenntnisgewinn der „intersubjektiven Konstruktion von gemeinsam geteilten oder nicht geteilten Sinnwelten, Wirklichkeitsdeutungen und Sichten auf die Welt von Paaren“ (ebd.: 28).
2. Eine Erfassung der „Interaktion im Paar in situ“ (ebd.), wie z.B. die Handlungsvollzüge in verschiedenen Situationen, das *doing couple* und die Paarperformance bzw. die Analyse der Dynamik des Interaktionsgeschehens werden möglich.
3. Aushandlungsprozesse über den gelebten Alltag werden sprachlich dargestellt (als reflexive oder präreflexive Entscheidungen oder Arrangements im Paar). Zudem können im Interview selbst interaktive Aushandlungen direkt sichtbar werden, die Aufschlüsse über die „innere Verfasstheit“ (ebd.: 29) des Paares geben können. Im Paarinterview sind somit nicht nur sprachliche Darstellungen analysierbar, sondern auch das Interaktionsgeschehen und Aushandlungen direkt beobachtbar. Da berichtete Praktiken hingegen nicht direkt beobachtbar sind, unterscheiden die Autorinnen zwischen drei Ebenen: Die inhaltlich-sprachliche Ebene der Darstellung, die interaktive Ebene der Gesprächsorganisation und die Ebene der tatsächlichen Praktiken im Alltag (letztere kann nicht im Paarinterview erfasst werden).
4. Partner\*innen nehmen im Paarinterview verschiedene Paardarstellungen und Paarpositionierungen, Selbst- und Fremdpositionierungen sowie Selbst- und Fremddarstellungen gegenüber dem\*der Partner\*in und gegenüber dem\*der Interviewenden vor (vgl. hierzu auch Lucius-Hoene/Deppermann 2004 a; b; zitiert nach Wimbauer/Motakef 2017b: 30).
5. Es lassen sich die Formen, Inhalte und Vollzüge alltäglicher Herstellungsleistungen rekonstruieren, was die Analyse des für meine Arbeit grundlegenden *doing recognition* (Wimbauer 2012) *doing couple*, *doing gender* und *doing*

family zulässt (sowohl im Hinblick auf die erzählte Praxis als auch auf die Interaktion in der Situation).

6. Das doing (gender) inequality (Rusconi/Wimbauer 2013) im Paar, die ungleichen Machtverteilungen und die interaktive Herstellung, Begründung und Reproduktion von Ungleichheiten können rekonstruiert werden (ebenso im Hinblick auf die erzählte Praxis und auch auf die Interaktion in der Situation).
7. Der Einfluss gesellschaftlicher Strukturen und institutioneller Rahmenbedingungen kann untersucht werden. Dieser Punkt ist bei dem von mir verfolgten theoretischen Design ebenfalls äußerst relevant, da z. B. sozialpolitische Regelungen, Arbeitsmarktstrukturen oder die ungleichheitsrelevante institutionalisierte Anerkennungsordnung einen Einfluss auf die Wirklichkeitskonstitution und auf Ungleichheiten im Paar haben können.
8. Im Paarinterview kann in situ beobachtet werden, wie Differenzen im Paar erzeugt und durch die Partner\*innen verhandelt werden. Auch sind Glättungen und ritualisierte Lösungen, z. B. Konsensfiktionen, zu finden (vgl. Hahn 1983; zitiert nach Wimbauer/Motakef 2017b: 32), die Hinweise auf mögliche Problempunkte geben. Inwiefern Konsensfiktionen in Paarinterviews Konflikte verbergen, ist ein Diskussionspunkt in der Literatur (weitere Ausführungen zu diesem Punkt folgen im Verlauf dieses Kapitels).

Bei den Punkten und insbesondere bei Punkt drei lassen sich die Ausführungen von Behnke und Meuser (2002) weiter anknüpfen. Das Paar bringt innerhalb der gemeinsamen Interviewsituation eine Paargeschichte hervor, auf die sich beide geeinigt haben bzw. wo „gemeinsame Orientierungspunkte“ (Gather 1996: 86) hervorgebracht werden. Um der Nomosbildung des Paares näher zu kommen, kann dabei analysiert werden, wann und wie an gemeinsamen Deutungen innerhalb der Paargeschichte von beiden gearbeitet wird. Andersherum lässt sich analysieren, ob und wie unterschiedliche Deutungen sichtbar werden und eventuell an verschiedenen Stellen dominieren und konkurrieren. Ebenso lassen sich Divergenzen in der Paargeschichte finden, z. B. wenn wichtige Ereignisse oder bestimmte Phasen auf verschiedene Weise von beiden Partner\*innen gedeutet werden (vgl. Behnke/Meuser 2002: 24). Behnke und Meuser (2002: 24f.) weisen auf zwei Besonderheiten, die bei Paarinterviews (z. B. gegenüber narrativen Einzelinterviews) hervorstechen:

Die erste Besonderheit lässt sich in dem Stichwort *Paarinteraktion* zusammenfassen. Hier lassen sich die Wechselseitigkeit und aufeinander Bezogenheit der beiden interviewten Partner\*innen hervorheben. „Die Partner richten ihre Äußerungen nicht nur an den Interviewer, sondern immer auch wechselseitig aneinander“ (Behnke/Meuser 2002: 23). Die Paare erzählen somit nicht nur inhaltlich eine Geschichte, sondern es entsteht etwas *Zusätzliches* innerhalb der Interviewsituation. Neben der gemeinsamen Erzählung der Paargeschichte findet im Paarinterview zugleich eine „Paarinteraktion statt, die selbst eine eigene

Datenbasis produziert, welche z. B. eine Rekonstruktion ehelicher Machtstrukturen ermöglicht“ (ebd.; vgl. auch Allan 1980). Das Paar entwickelt somit innerhalb der aktuellen Interviewsituation arbeitsteilig eine zusätzliche gemeinsame Geschichte. Dabei kommen Zuständigkeiten der beiden Partner\*innen für je bestimmte Passagen und Teile der gemeinsamen Geschichte, oder die jeweils eigenen thematischen Schwerpunkte, hervor. Zudem werden Erzählzuständigkeiten in der Interviewsituation selbst ausgehandelt, was besonders beim Beginn (Einleitungsfrage) des gesamten Interviews ersichtlich wird. Zusammengefasst wird das Leben des Paares nicht nur inhaltlich von ihnen beschrieben, sondern, auch wenn nur ausschnitthaft, innerhalb der Interviewsituation beobachtbar. Diese zusätzlichen Daten lassen die Analyse der „Diskursorganisation“ des Paares, für die sich die Dokumentarische Methode besonders anbietet, zu.

Darüber hinaus, als zweite Besonderheit des Paarinterviews, lassen sich Homologien „zwischen dem beschriebenen und dem in situ hergestellten Paararrangement“ (Behnke/Meuser 2002: 25) oder anders genannt „*Homologien zwischen Form und Inhalt*“ (ebd.: 24) herausarbeiten. Die inhaltliche Geschichte, die vom Paar gemeinsam erzählt wird, entspricht der Diskursorganisation (z. B. wer ist an welcher Stelle für welche Themen zuständig, gegenseitiges Ergänzen, Korrigieren, ins Wort fallen usw.) und auch der Textform/dem Erzählstil (wie erzählen sie, bleibt jemand sachlich, erzählt jemand emotional, theoretisierend usw.). Die Analyse von Form und Inhalt findet sich in der Dokumentarischen Methode in der formulierenden und reflektierenden Interpretation.

### **Diskussion der „Schwächen“ von Paarinterviews gegenüber Einzelinterviews**

Bisher wurde deutlich, dass Paarinterviews andere Daten als Einzelinterviews, die mit jeweils einem\*einer Partner\*in durchgeführt werden, erheben können (vgl. Gather 1996: 84). Doch zu dem Punkt, welche Informationen durch Paarinterviews hervorgebracht werden können und welche nicht bestehen in der Literatur Uneinigkeiten und Diskussionen. Allan (1980) nimmt an, dass die Angaben in Paarinterviews „valider“ seien, da die Partner\*innen sich bestätigen, widersprechen, ergänzen, eingreifen oder sich aushelfen. Mohr (1986) hat sich damit beschäftigt, wie Interviewantworten durch Dritte beeinflusst werden können. In Bezug auf Paarbeziehungen verändern sich die Antworten, sobald Partner\*innen im Interview anwesend sind. Beispielsweise verschiebt sich die Perspektive der Interviewten von der individuellen zur Haushaltsperspektive. Zudem wird die Partnerschaft meist positiver dargestellt, wenn Partner\*innen anwesend sind. Bei Fragen zum Thema Hausarbeitsverteilung sind nach Mohr die größten Unterschiede zu sehen, wobei es ohne die Anwesenheit der Partner\*innen meist zu einer Überschätzung der eigenen Arbeitsleistung bei der Verteilung kommt. Gather (1996: 85) zufolge ist nicht eindeutig zu beantworten, welche Form des Interviews validere Daten erhebt. In der Literatur lassen sich, so Gather, vier Schwachstellen von Paarinterviews aufzeigen:

1. Intime Informationen oder Enthüllungen werden im Paarinterview in geringerem Maße angesprochen (vgl. Allan 1980; Burkart et al. 1989; zitiert nach Gather 1996: 85).
2. Bei der Anwesenheit des\*der Partners\*Partnerin wird die Paarbeziehung positiver dargestellt (vgl. Mohr 1986; zitiert nach Gather 1996: 85). Dies könnte u. a. daran liegen, dass die Partner\*innen aufgrund des Wunsches einer gelungenen Außendarstellung versuchen, im Interview Dissens zu vermeiden. Andersherum wird die Problematik angesprochen, dass das Interview ein Auslöser für Konflikte in der Paarbeziehung werden kann (vgl. Burkart et al. 1989: 74; zitiert nach Gather 1996: 85). Gather beobachtet in der eigenen Praxis, dass der Wunsch nach gelungener Außendarstellung und Vermeidung von Dissens zwar zu beobachten ist. Sie schätzt dies jedoch als nicht gravierend ein, da die latente Konfliktstruktur über beispielsweise hermeneutische Verfahren (vgl. Oevermann et al. 1979; zitiert nach Gather 1996: 85) rekonstruierbar ist. Außerdem gelingt es den Paaren nicht durchgehend während des Interviews, Dissens erfolgreich zu vermeiden, was aber nicht bedeutet, dass Konflikte während des Interviews drohen zu eskalieren (vgl. Gather 1996: 85). Zu diesem Punkt diskutieren Wimbauer und Motakef (2017b: 36 f.) die mögliche Anfälligkeit für „Konsensfiktionen“ bei Paarinterviews (vgl. hierzu auch Kruse 2014; Hildenbrand 2006; Hahn 1983). Diese Anfälligkeit soll nicht bedeuten, dass manifeste oder latente Konflikte nicht deutlich werden. Doch könnten diese ggf. mit geringerer Wahrscheinlichkeit angesprochen werden (vgl. auch Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 109 f.). Hier lässt sich die „Einheitskonstitution“ im Paarinterview als Ursache heranzuführen und dass das Paar ein „Mindestmaß von Einheit“ und eine „gewisse Präsentationsfassade“ (ebd.) gegenüber dem\*der Interviewenden konstruiert. Diese kann sich dahingehend verdoppeln, indem ein\*e Partner\*in gegenüber ihrem\*ihrer Partner\*in ebenfalls eine Fassade aufrechterhält (vgl. Wimbauer/Motakef 2017b: 36 f.; Ludwig-Mayerhofer et al. 2001: 9). Die Einheitskonstitution verändert sich gegenüber dem Einzelinterview: Während bei diesem die Person eine Einzelgeschichte erzählt und eine persönliche Identität entwickelt, entwickeln Paare in ihrer Erzählung eine kollektive Identität als Paar oder Familie und versuchen, eine Einheit zu präsentieren. Dies kann zur Folge haben, dass alles, was Brüche dieser Einheit zum Vorschein bringen könnte, nicht zur Sprache kommt. Vorteil ist jedoch auch, dass auch im Alltag diese Einheit hergestellt werden muss und dass sich somit bei Paarinterviews etwas Ähnliches abspielt wie auch im Alltag selbst. Insofern ist es sinnvoll, selbstläufige Kommunikationen des Paares hervorzubringen und zu analysieren, an welcher Stelle Differenzen aufkommen und wie das Paar sie verhandelt (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 122 f.). Wimbauer und Motakef (2017b: 37) diskutieren hier weiter, dass diese vermeintliche Schwachstelle zudem auch als Stärke definiert werden könnte. Die Errichtung einer Präsentationsfassade

und Konsensfiktionen können analysiert werden und aufschlussreiche Informationen über die „innere Logik der Paarbeziehung“ (ebd.) geben (siehe dazu auch Abschnitt zu Stärken von Paarinterviews). Der Aspekt zu Konsensfiktionen soll auch für die vorliegenden Interviews bei der Auswertung reflektierend einbezogen werden.

3. Der Nachteil, dass ein\*e Partner\*in die Erzählung zu stark dominieren könnte, wodurch die andere Person sich kaum einbringen kann (vgl. Allan 1980: 209; zitiert nach Gather 1996: 85), wird Gather zufolge überbewertet. Auch die Dominanz einer der beiden Partner\*innen kann einen interessanten Befund darstellen. Auch in der hier vorliegenden Analyse ist diese Dominanz ein interessanter Analyseaspekt im Hinblick auf die Machtrelationen oder Ungleichheiten im Paar.
4. Der organisatorische Aufwand ist im Vergleich zum Einzelinterview höher, besonders in Bezug auf die Terminabsprachen (vgl. Allan 1980: 209; zitiert nach Gather 1996: 85). Auch die Transkription ist bei Paarinterviews weitaus aufwendiger. Der Aufwand sollte allerdings kein Hindernis sein, sofern der Informationsgehalt für die verfolgte Fragestellung sehr viel höher ist.

Einzelinterviews mit beiden Partner\*innen bieten sich an, wenn sich das Forschungsinteresse auf subjektive Einschätzungen der beiden einzelnen Personen richtet, welche völlig unterschiedlich sein können. Auch bei heiklen Themen wie Scheidung sind Einzelinterviews von Vorteil (vgl. Burkart et al. 1989; Wimbauer/Motakef 2017b: 37). Da in meiner Arbeit das Erkenntnisinteresse auf den Aushandlungen und auf der gemeinsamen Erzählung über das Paararrangement, auf gemeinsam konstruierten und intersubjektiv ausgetauschten Wertungen von Familien- und Erwerbsarbeit sowie auf der wechselseitigen Anerkennung beider Partner\*innen liegt, fällt die Wahl des Erhebungsinstruments auf Paarinterviews und nicht auf (ggf. zusätzliche) Einzelinterviews.

### 5.3 Sampling, Datengrundlage, Leitfadengestaltung

#### Projektvorstellung

Datengrundlage der empirischen Analyse bilden teil-leitfadengestützte, narrative Paarinterviews aus dem Projekt „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“. Das von dem Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) finanzierte Projekt fand in Zusammenarbeit der Universitätsallianz Ruhr (UAR) im Zeitraum zwischen Februar 2014 und Februar 2017 statt und wurde von Prof. Dr. Christine Wimbauer, Prof. Dr. Michael Meuser, Prof. Dr. Katja Sabisch, Prof. Dr. Ilse Lenz, Dr. Benjamin Neumann und Stefanie Aunkofer bearbeitet. Im Zentrum stehen Aushandlungen über die Elternzeitnahmen des Paares sowie deren Begründungsmuster. Es befasst sich

u. a. mit Fragen, wie es zu väterlicher Elternzeitnahme kommt, welche Faktoren im betrieblichen Kontext und im Paarkontext förderlich oder hinderlich sind, welche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse Paare beim Elternzeitarrangement vornehmen und wie Normvorstellungen von Geschlecht und Elternsein hier eine Rolle spielen. Im Projekt wurden hierfür sowohl Paar- als auch Expert\*inneninterviews geführt. Die insgesamt 16 im Projekt interviewten Paare unterscheiden sich u. a. nach Milieu, Migrationshintergrund, Einkommen, beruflicher Branche oder nach der Region.<sup>35</sup> Alle Paarinterviews wurden im Rahmen des Projekts in Interpretationsteams anhand der Dokumentarischen Methode und zum Teil hermeneutisch ausgewertet.

### **Sampling**

Die Auswahl der Befragten erfolgte über eine grobe Vorab-Festlegung der Samplestruktur (vgl. dazu auch Flick 2007: 155 f.). Das Sample des „Väter in Elternzeit“-Projekts besteht aus 16 Paaren, die sich nach der Länge der Elternzeit der beiden Partner\*innen unterscheiden.<sup>36</sup> Zudem wurde gemäß des theoretical sampling nach hohem und niedrigem Einkommen und entsprechend hohem und niedrigem Elterngeldbezug der Väter sowie nach beruflichen Positionen, Bildung und Karriereorientierung variiert. Damit ging die Vermutung einher, dass sich Unterschiede bei den beruflichen Möglichkeiten und Hindernissen sowie unterschiedliche paarinterne Motive in den Elternzeitarrangements ergeben. Daneben sollte nach Vätern, die in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst arbeiten, unterschieden werden, da im öffentlichen Dienst weniger hinderliche Faktoren zu vermuten waren. Regional wurde zwischen dem Ruhrgebiet und Mittelfranken unterschieden, da diese Regionen bei der väterlichen Elternzeitnahme stark kontrastieren. Das Ruhrgebiet weist im Vergleich zu der Region Mittelfranken einen geringeren durchschnittlichen Elterngeldbezug von Vätern auf.<sup>37</sup> Zusätz-

---

35 Insgesamt wurden acht Expert\*inneninterviews mit Personalverantwortlichen, Führungskräften, Betriebsräten, Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragten in der Region Mittelfranken sowie im Ruhrgebiet durchgeführt. Dabei unterschied das Projekt zudem zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sowie nach Unternehmensgröße und Branchen. Wesentliches Ziel war es, die betriebliche Perspektive auf väterliche Elternzeitnahme zu untersuchen. Weitere Informationen und Ergebnisse hierzu finden sich in Aunkofer et al. (2018) und Neumann und Meuser (2017).

36 Zunächst sollten Väter mit langer (zehn bis zwölf Monate) und kurzer (zwei Monate) Bezugsdauer einbezogen werden, da förderliche und hinderliche betriebliche Bedingungen hier stark kontrastieren können. Da Väter mit langer Bezugsdauer schwer zu finden waren, wurden auch solche mit mittlerer Bezugsdauer einbezogen. Von den 16 Paaren waren bei 14 beide Partner\*innen (sofern nicht gerade in Elternzeit oder ggf. in anderen Auszeiten) erwerbstätig, bei den anderen beiden Paaren war es jeweils nur der Vater.

37 Hier konnten jedoch keine systematischen Unterschiede festgestellt werden. Dies kann mit dem Design und der Größe oder der Beschaffenheit des Samples, was eventuelle Unterschiede zwischen den Regionen überlagert, zusammenhängen.

lich wurden in beiden Regionen Paare mit (türkischem) Migrationshintergrund in das Sample aufgenommen. Das Sample variiert nach weiteren Faktoren wie z.B. das Alter der Befragten oder die Kinderanzahl, diese waren jedoch für die Akquise nicht ausschlaggebend. Aus dem Sample ausgeschlossen wurden Väter, die keiner Erwerbstätigkeit nachgingen und die freiberuflich oder selbstständig tätig waren. Von den 16 Fällen des Gesamtsamples wählte ich sechs Fälle aus, die unterschiedliche Muster intersubjektiver Anerkennung im Paar aufweisen und bei denen in der Analyse besondere anerkennungsrelevante Aspekte auffielen: konsensuelle und konflikthafte Muster, Unterschiede in den Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit, paarinterne Anerkennung und Anerkennung für väterliche Familienarbeit, Bedeutung des Elternzeitarrangements (siehe im Detail Untersuchungsdimensionen in Kapitel 5.5). Ein Großteil der Paare des projektübergreifenden Gesamtsamples weist trotz väterlicher Elternzeitnahme Aspekte traditioneller Paararrangements, Anerkennungsverhältnisse und geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten im traditionellen Ernährer-Modell oder im Zuverdienerinnen-Modell auf (siehe dazu Aunkofer et al. 2019; Aunkofer et al. 2018; Aunkofer 2018; Neumann/Meuser 2017; Neumann 2019). Die hier ausgewählten Fälle unterscheiden sich dadurch, dass sie in verschiedensten Aspekten vom Anerkennungsverhältnis im traditionellen Ernährer-Modell oder im Zuverdienerinnen-Modell abweichen – oder zumindest paarintern die Chance dazu in konsensueller oder auch konflikthafter Hinsicht eröffnen – zum Teil aber dennoch reproduzieren. Diese Ambivalenzen und Dynamiken waren besonders interessant für die von mir verfolgte anerkennungstheoretische Fragestellung und sollen deshalb in tiefgreifenden Fallrekonstruktionen mit anschließendem Fallvergleich sichtbar gemacht werden.

Tabelle 1: Übersicht über das Sample und ausgewählte Fälle

Paar	Erwerbsstatus		Länge der Elternzeit (Monate)		Elterngeld (Euro)		Väterliche Elternzeitnahme		
	V	M	V	M	V	M	Parallel	Tlw. parallel	Allein
<b>Cramer</b>	ÖD	ÖD	7	7	980	1.800		X	
<b>Dietrich Dorsten</b>	ÖD	ÖD	4 (bzw. 8)	10	1.200	850		X	
<b>Friedrich</b>	PW	PW	2	17	1.600	1.150	X		
<b>Graf Gabler</b>	PW	PW	2	24	1.300	1.000	X		
<b>Halil</b>	PW	ÖD	2	10	1.350	600	X		
<b>Peters</b>	ÖD	PW	10	4	800	1.800			X

Quelle: Eigene Interviews im Projekt „Väter in Elternzeit“, Elternzeitarrangement des zuletzt geborenen Kindes; ÖD = Öffentlicher Dienst; PW = Privatwirtschaft; M = Mutter; V = Vater

Der Zugang zum Feld erfolgte über mehrere Verfahren. Er bestand zum einen aus der Akquise und Kontaktherstellung zu verschiedensten Multiplikator\*innen wie KiTas, Tageseltern, Krankenhäusern, Unternehmen, Facharbeitskreisen, Väter-Verbänden und -Vereinen oder Integrationszentren in beiden Regionen. Anhand von verschiedenen Projektbroschüren und Postern wurde Informationsmaterial über das Projekt erstellt. Einige Unternehmen halfen bei der Akquise von Paaren innerhalb des Unternehmens oder waren bereit, Personalverantwortliche, Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte, Mitglieder von Betriebsräten usw. zu vermitteln. Als erfolgreich erwies sich die Akquise über das Schneeballverfahren und über Netzwerke, bei denen passende Interviewpaare persönlich angesprochen wurden. Das direkte Ansprechen durch Personalverantwortliche aus Unternehmen, die bereits für die Expert\*inneninterviews zur Verfügung standen, half ebenso beim Finden von Paaren.<sup>38</sup> Im Projekt wurde zudem eine Internetpräsenz über die Projekt- und Facebook-Seite entwickelt.<sup>39</sup>

Insgesamt gestaltete sich die Suche nach passenden Interviewpartner\*innen als voraussetzungsreich und schwierig. Zum einen waren Väter mit langem Elterngeldbezug deutlich seltener zu finden, zum anderen erschwerte die regionale Distanz die direkte Akquise im Raum Mittelfranken. Väter bzw. Paare mit türkischem Migrationshintergrund waren trotz engagierter Unterstützung diverser Einrichtungen migrantischer Väterarbeit äußerst schwer zu finden. Die Studie war zudem mit dem in der qualitativen Sozialforschung oftmals vorherrschenden Problem konfrontiert, dass sich größtenteils Paare mit höheren Bildungsabschlüssen als Interviewpartner\*innen meldeten. Über das Schneeballverfahren konnte dem zumindest geringfügig entgegengewirkt werden, sodass sich auch Paare mit weiteren verschiedenen Bildungsabschlüssen im Sample befinden.

### **Leitfaden, Interviewkonzeption und erste Übersicht über angesprochene Themen**

Die Paarinterviews wurden bei den meisten Paaren aufgrund der engen Zeitfenster zuhause und abends durchgeführt. Einige wenige Paare vereinbarten Termine an ihrem Arbeitsplatz. Der zeitliche Umfang der Paarinterviews erstreckte sich von zwei bis zu vier Stunden. Jedes Interview wurde mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Gestaltung der Interviewsituation war absichtlich offengehalten, um den interviewten Paaren genügend Raum zu bieten, zu erzählen, was ihnen wichtig ist. In Anlehnung an die Vorgehensweisen des narrativen Interviews von Schütze (1983; 1987) wurden narrative Erzählstimuli für den Beginn des Interviews, sowie für den Beginn jedes Themenblocks gesetzt. Darauf folgte

---

38 Beim Schneeballverfahren wurde darauf geachtet, keine Freund\*innen, Bekannte, Verwandte oder Sozialwissenschaftler\*innen zu interviewen.

39 Projektseite: <https://www.sowi.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/sag/forschung/elternzeit>  
Facebook-Seite: <https://www.facebook.com/vaeter.in.elternzeit/>

darüber hinaus ein Nachfrageteil, der durch den Leitfaden gestützt wurde. Jedes Interview begann mit der Einleitung, in der u. a. den Interviewten verdeutlicht wurde, dass ihre subjektive Lebenssituation und ihr Erleben von Interesse sind. Zudem fand hier die abschließende Aufklärung über Aufnahme, Transkription, Datenschutz etc. statt.

Grundlegend war, den interviewten Paaren zu überlassen, welche Themen zu welchem Zeitpunkt wie angesprochen werden. Der Leitfaden bestand zwar aus der Abfolge der unten genannten Themenblöcke, sollte aber keineswegs im Sinne einer Leitfadenbürokratie strikt verfolgt werden, sondern an das jeweilige Paar angepasst und offengehalten werden. Sofern ein Paar die Themen nicht durch eigene Erzählungen vorgegeben oder die Interviewsituation sich nicht anders entwickelt hat, wurde nach dem Leitfaden vorgegangen. Die Themenabfolge sollte den strategischen Zweck verfolgen, die Befragten zum Erzählen zu motivieren und sich in der Interviewsituation nicht unwohl zu fühlen. Z. B. wurde ihnen nach der Geschichte zum Paar/zur Familie zunächst die Möglichkeit gegeben, berufliche Situationen zu erläutern, während intimere Fragen zur Paarbeziehung oder kritische Fragen erst in der zweiten Hälfte angedacht waren (es sei denn, das Paar sprach sie von selbst an).

Die einleitende Frage des Interviewleitfadens war offen und erzählgenerierend: *„Erzählen Sie doch mal, wie sie zu einem Paar geworden sind“*. Im Anschluss folgten Nachfragen, z. B. zur weiteren Entwicklung der Paarbeziehung und Familiengeschichte bis zum Zeitpunkt des Interviews. Die darauffolgenden Fragen ließen sich verschiedenen Themenblöcken zuordnen. So waren neben den grundlegenden Fragen zu Beruf, Elternzeit, Vereinbarkeit usw. auch Anerkennung und Paarbeziehung zentrale Themen der Interviews. Alle Themenblöcke bestanden jeweils aus einer offenen erzählgenerierenden Frage, die den Paaren genügend Raum für eigene Schwerpunktsetzungen bei ihrer Erzählung bieten sollte und welche darauffolgend mit weiteren immanenten und exmanenten Fragen ergänzt wurde, sofern die Interviewten bestimmte Aspekte nicht bereits angesprochen haben. Der Leitfaden bestand aus zehn Themenblöcken:

1. Einstiegsfrage zur Paarwerdung und Familiengeschichte
2. Berufliche Situation und Einkommenssituation
3. Elternzeit
  - 3.1 Umsetzung auf institutioneller Ebene
  - 3.2 Aushandlung und Herstellung auf Paarebene
4. Arbeitsteilung und Vereinbarkeitsmanagement: Haushalt
5. Arbeitsteilung und Vereinbarkeitsmanagement: Betreuung Kind(er)
6. Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein
  - 6.1 Väterlichkeit, Mütterlichkeit
  - 6.2 Geschlecht
7. Paarbeziehung

8. Soziale Beziehungen und Netzwerke
9. Sozialstaat
10. Abschluss

Der zweite Themenblock fragte nach der beruflichen Situation und nach der Einkommenssituation. Nach der offenen Einstiegsfrage, die auf den beruflichen Werdegang bis zum Zeitpunkt des Interviews abzielte, waren u. a. auch die Bedeutung des Berufes und die Zufriedenheit oder die empfundene berufliche Anerkennung wichtige Themen. Dieser Themenblock war in den meisten Interviews der Einstieg nach der Paar- und Familiengeschichte. In einigen Fällen gingen die Paare aber auch direkt nach der Eingangsfrage zur Elternzeiterzählung (Block drei) über.

Ansonsten war meist die Umsetzung der Elternzeit auf beruflicher Ebene ein direkt anschließendes Thema an die berufliche Situation. Zum Teil wurden auch die berufliche Situation und die Elternzeitsituation zusammen erzählt. Die Paare erzählten auf institutioneller Ebene, wie die Anmeldung der Elternzeit im Betrieb aufgenommen wurde. Daneben waren auch die Reaktionen der Mitarbeitenden oder Vorgesetzten, die Wahrnehmung der Elternzeitnahme an den Arbeitsplätzen sowie die Unterstützung und Anerkennung zentrale Themen. Bezüglich des beruflichen Vorankommens rückten die meisten Paare weniger die Elternzeit, sondern die anschließende Verringerung von Arbeitszeiten in den Fokus. Elternzeit an sich empfanden sie hingegen weniger als beruflichen Einschnitt. Das Elternzeitarrangement auf Paarebene sollte noch einmal als gesonderter Punkt hervorgehoben werden, da Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse der Paare im Fokus standen. Hier erzählten die Paare, wie sie zu ihrem Elternzeitarrangement gekommen sind, ob es Abweichungen von Planungen und tatsächlichen Arrangements gab, wie zufrieden sie mit der Aufteilung sind/waren und welche Faktoren bei der Aufteilung eine Rolle spielten. In der späteren Analyse erwies sich im Rahmen der Dokumentarischen Methode die Erzählpassage zum Elternzeitarrangement neben der Eingangspassage als Schlüsselstelle aller geführten Paarinterviews. Hier erzählten die Paare auf vielfältige Weise, wie sie ihr Elternzeitarrangement ausgehandelt haben und was im jeweiligen spezifischen Fall dabei von Besonderheit war. Dabei lässt sich eine Spannweite von unhinterfragten Arrangements bis hin zu expliziten Aushandlungen, von konsensuellen bis hin zu konflikthafter Aushandlungen, von traditionellen und biologistisch oder über Geschlechterrollen begründeten bis hin zum absichtlichen Abweichen von traditionellen Vorstellungen, aufstellen.

Block vier und fünf behandelten das Thema des aktuellen Vereinbarkeitsarrangements und -managements und fragten danach, wie das Paar Hausarbeit oder Kinderbetreuung verteilt. Beide Themen fanden sich in gesonderten Blöcken, da sich im Vorfeld und auch im Verlauf des Projekts zeigte, dass die Paare explizite oder implizite Unterschiede zwischen Haushalt und Fürsorge-Arbeit machten.

So ging beispielsweise eine Zunahme der Kinderbetreuung seitens des Vaters nicht unbedingt mit einer Zunahme der Hausarbeit einher. Ebenso wurde Kinderbetreuung zum Teil als Aushandlungsgegenstand gerahmt, Haushalt hingegen nicht (und oftmals selbstverständlich durch die Mutter vorgenommen). Auch die empfundene paarinterne Anerkennung unterschied sich bei einigen Paaren zwischen beiden Bereichen. Im Bereich des Haushalts sprachen die Paare u. a. davon, wer welche Aufgaben übernimmt, ob es eine hauptverantwortliche Person für bestimmte Bereiche gibt und wie bei ihnen typische Tage oder Wochen ablaufen. Auch erzählten sie über mögliche Diskussionen, über Zufriedenheit oder Anerkennung für die Leistungen im Haushalt. Bei einem Teil der Paare waren es die Mütter, die den Hauptteil der Aufgaben oder der Organisation übernahmen. Das Sample besteht aber auch aus Fällen, in denen eine Gleichverteilung oder eine z. B. an die beruflichen Situationen angepasste Verteilung angestrebt wurde oder der Mann den Großteil übernahm. Zudem fiel auf, dass zwischen den Tätigkeiten und der Zuständigkeit für das Vereinbarkeitsmanagement zu unterscheiden ist: Die Übernahme väterlicher Familienarbeit ging nicht zwangsläufig damit einher, dass diese auch die Organisatoren der Vereinbarkeit wurden. Stattdessen blieb diese Hauptzuständigkeit weiter bei den Müttern. Bei der Kinderbetreuung berichteten die Paare davon, wie sich ihr Leben seit der Geburt veränderte, wer was in Bezug auf das Kind macht und ob es auch hier bestimmte Hauptverantwortliche gibt. Problematiken zur Betreuung der Kinder oder aber auch Diskussionen hinsichtlich der Kinderbetreuung und -erziehung waren ebenso häufige Themen. Im Vergleich zum Block Haushalt ließ sich innerhalb des Samples ein z. T. höheres väterliches Engagement feststellen. Drei Paare stellten hingegen auch bei der Kinderbetreuung die Mutter in eine Hauptverantwortung. Insgesamt stellten die Bedeutung und Anerkennung von Beruf, Haus- und Fürsorgearbeit grundlegende Interviewpassagen dar und erwiesen sich in beinahe allen Interviews als Schlüsselstellen für die Auswertung.

Im sechsten Block sollten die Paare über Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein erzählen. Während manche Befragte ganz explizit zwischen Vater- und Muttersein mit jeweils feststehenden Eigenschaften unterschieden, sprachen andere von einem Elternsein. Ähnliches zeigte sich auch hinsichtlich der Erzählungen über Vorstellungen von Geschlecht oder von Männlichkeit und Weiblichkeit. Vorstellungen von Elternsein durchzogen implizit das gesamte Interview, während dieser Block in einer mehr expliziten und reflektierenden Weise darauf einging und dementsprechend bei einigen Befragten zu Irritationen und amüsanten Interviewpassagen führte.

Der siebte Block erwies sich schließlich als für meine Arbeit weitere grundlegende Interviewpassage und behandelte die Themen Paarbeziehung und paarinterne Anerkennung. Die Paare erzählten hier von den Besonderheiten ihrer Paarbeziehung, über Streitigkeiten, gemeinsame Freizeit, was die Beziehung ausmacht, wie sie diese pflegen oder wie sie sich in Relation zu anderen Paaren

sehen. Als zentralen Punkt erzählten sie hier über ihre wahrgenommene paarinterne Anerkennung. Ähnlich wie beim vorigen Block war auch paarinterne Anerkennung implizit im gesamten Interview in verschiedensten Passagen wieder zu finden, hier aber zusätzlich explizit hervorgehoben. Auch hier zeigte sich eine Vielfalt an Erzählweisen durch die Paare und durch einzelne Personen, manche reflektierten gemeinsam die Paarbeziehung, andere zeigten Schwierigkeiten bei der Reflexion. Bei diesem Block kamen oftmals Konsens oder Konflikt deutlich zum Vorschein, zudem eröffnete er Möglichkeiten für Einblicke in das Innere des Paares.

Der achte Block behandelte das Thema sozialer Beziehungen und Netzwerke sowie die empfundene Außenwahrnehmung des Paares in Bezug auf Elternsein und ihr Elternzeitarrangement. Hier kamen wichtige Informationen zur empfundenen intersubjektiven Anerkennung durch andere Personen außerhalb der Paarbeziehung und des Arbeitsplatzes zum Vorschein, z. B. auch, welche Vorstellungen von Elternsein von außen an ein Paar herangetragen und durch sie ggf. kritisch mit ihren Vorstellungen oder mit ihren Arrangements reflektiert wurden.

Im letzten inhaltlichen Block zum Sozialstaat erzählten die Paare über ihre Wahrnehmung von sozialstaatlichen Leistungen wie z. B. das Elterngeld, welche Aspekte sie als Unterstützung empfinden oder welche Aspekte verbessert werden könnten. Insgesamt ist bei den Paaren dieses Samples ein größtenteils positives Bild hinsichtlich der neuen Elternzeit- und Elterngeldregelung zu deuten (siehe im Detail auch Aunkofer et al. 2018). Der Interviewleitfaden schloss mit der Frage ab, ob noch etwas Wichtiges vergessen wurde bzw. ob das Paar noch etwas für sie Relevantes ansprechen möchte. Zudem erklärten sich die Befragten bereit, einen zweiseitigen Bogen über standarddemographische Angaben auszufüllen.

Alle Interviews wurden vollständig transkribiert. Die Transkription erfolgte in Orientierung an Bohnsack (2014) mit leicht abgewandelten Transkriptionsregeln.

Tabelle 2: Transkriptionsregeln

<b>Zeichen</b>	<b>Bedeutung</b>
.	Sinkende Intonation
?	Steigende Intonation
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Angabe der Pausenlänge in Sekunden
Ja::::: nei:::n	Dehnung, Häufigkeit entspricht der Länge der Dehnung
Niemals, unbedingt	Betontes oder lauter gesprochenes Wort bzw. Silbe
°Niemals°	Leise gesprochenes Wort
I: wie war d= B: =ich war	Unterbrechung der zuvor sprechenden Person
Ehm, mhm	Lautäußerungen
(lacht) (räuspern)	Non-verbale Äußerungen

Zeichen	Bedeutung
(haut auf den Tisch)	Hörbare Handlungen
(lachend) nein	Begleiterscheinungen des Sprechens
I: ist es <sup>L</sup> immer so? <sup>J</sup> B: <sup>L</sup> ja das ist <sup>J</sup>	Gleichzeitiges Sprechen (z. T. sind die jeweiligen Sätze bei längeren Passagen zur Verdeutlichung untereinander platziert)
//B: ja schon//	Gesprochene Einschübe
(I: mhm) (I: achso)	Zuhör-Signale (ohne Zeilenwechsel)
[...], [Zeit]	Auslassungen oder Anmerkungen durch die Autorin
(1320)	Zeilenangaben

Quelle: Transkriptionsregeln in Abwandlung angelehnt an Bohnsack (2014)

Beim Satzbau wurden Punkte für eine sinkende und Fragezeichen für eine steigende Intonation verwendet. Auf Kommata wurde weitgehend verzichtet, da diese bereits Interpretationen beinhalten können. Anstelle von Kommata finden sich z. T. angegebene Pausen in den Zitaten. In Anschluss an die Transkription erfolgte eine Anonymisierung von standarddemographischen Angaben, von orts-, personen- und datenbezogenen Angaben (bes. Beruf und Ausbildung), um Rückschlüsse auszuschließen und den Datenschutzrichtlinien gerecht zu werden. Die anonymisierten Transkripte stellen die Datengrundlage der Auswertungen meiner Dissertation dar.

Im Anschluss an die Interviews wurde ein Beobachtungsprotokoll geführt, in dem das Interview reflektiert oder wesentliche Besonderheiten, Störungen und Informationen, die allein durch Beobachtung während des Interviews auffielen, festgehalten wurden. Auch konnten auffällige Interaktionen der Paare festgehalten werden. Das Beobachtungsprotokoll diente zudem der ständigen Modifikation und Weiterentwicklung des Leitfadens.

## 5.4 Auswertungsmethoden

Das folgende Kapitel erläutert die verwendeten Auswertungsmethoden. Die Auswertung der Interviews erfolgte in drei (parallel verlaufenden) Schritten, bei denen die komparative Fallanalyse und der kontrastierende Vergleich innerhalb des Samples grundlegend sind.

Tabelle 3: Übersicht Auswertungsmethoden

<b>Kontrastierender Fallvergleich:</b>	Fallkurzdarstellung
<b>Muster der Anerkennung</b>	Gesamtparaphrase und formulierende Interpretation
	Reflektierende Interpretation

Quelle: Eigene Darstellung

Die reflektierende Interpretation, die mit Interpretationsteams in regelmäßigen Interpretationssitzungen durchgeführt wurde, stellte den Kern der Analyse dar. Die Teams bestanden aus drei bis sechs Personen (Studierende und wissenschaftliche Mitarbeitende des Projekts „Väter in Elternzeit“). Die Interpretationssitzungen wurden mit einem Audiogerät aufgezeichnet und die Interpretationen anschließend in Interpretationsprotokollen verschriftlicht (zu verschiedenen Themen; für meine empirische Analyse zu den Themen Paarbeziehung, Anerkennung, Familien- und Erwerbsarbeit, Elternzeit, Vereinbarkeit, Elternsein). Die Protokolle waren anschließend Gegenstand weiterer Interpretationen in übergreifenden Projekt-Teamsitzungen mit dem gesamten Projektteam, um die herausgearbeiteten Diskursverläufe, Paardynamiken, Orientierungsrahmen usw. zu diskutieren und fallvergleichend zu überarbeiten.

#### **5.4.1 Fallkurzdarstellung und Gesamtparaphrase**

Ein wesentlicher Analyseschritt war die Reduktion der Inhalte der Interviews, um Komplexität zu verringern und die für meine Forschungsfrage relevanten Dimensionen herauszustellen. Dies erfolgte erstens durch eine Fallkurzdarstellung jedes Falls, die aus einer Übersicht über das jeweilige Paar/die jeweilige Familie besteht und u. a. Informationen zu standarddemographischen Angaben, zur Paarwerdungs- und Familiengeschichte, zum Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement und zentrale Fallspezifika oder Besonderheiten bereitstellt. Zweitens erfolgte eine Gesamtparaphrase nach thematischer Gliederung aller Fälle unter Berücksichtigung der thematischen Ablaufstruktur und thematisch wichtiger Aspekte. Ziel war es, das jeweilige Interview inhaltlich zu sortieren, indem einzelne Überschriften zu den angesprochenen Themen (z. B. Elternzeitarrangement, beruflicher Werdegang, Paarbeziehung) gebildet wurden. Zu jeder Überschrift erfolgte eine inhaltliche Beschreibung des in der Passage Gesagten, um den Inhalt zu konkretisieren, zu verkürzen und zu strukturieren. Bei diesem Analyseschritt spielte bereits der thematische Vergleich der Interviews eine wesentliche Rolle. Somit konnte die Komplexität des jeweiligen Interviews sowie des gesamten Samples auf für meine Arbeit wesentliche Aspekte reduziert werden.

#### **5.4.2 Die Dokumentarische Methode bei Paarinterviews**

Ziel dieses Kapitels ist es, die im Kontext von Gruppendiskussionen entwickelte Dokumentarische Methode im Hinblick auf Paarinterviews und insbesondere

auf gemeinsame Narrationen und Aushandlungen im Paarkontext methodisch zu diskutieren.<sup>40</sup>

Die Sequenzierung und Transkription wurden im Forschungsdesign abgewandelt. Dies betrifft größtenteils die partielle Transkription nach auffälligen Passagen oder nach inhaltlichem Interesse, da die gesamten Interviews transkribiert wurden. Die Gliederung des Gesagten in Form einer Gesprächsaufzeichnung zu thematischen Sequenzen lässt sich in der zuvor beschriebenen Gesamtparaphrase der Interviews finden, sodass diese Vorgehensweise den in der Dokumentarischen Methode vorgeschlagenen Analyseschritt ersetzte. Dies erhöhte zwar den Aufwand der Datenaufbereitung, bedeutete jedoch keinen „Nachteil“ für die dokumentarische Analyse, sondern lediglich, dass von Beginn an das gesamte Datenmaterial transkribiert und in der Gesamtparaphrase inhaltlich sequenziert wurde.

Wesentliche Analyseschritte der Dokumentarischen Methode sind neben der Sequenzierung und anschließender Transkription die formulierende Interpretation, die reflektierende Interpretation, die (sinn- und soziogenetische) Fallbeschreibung sowie die Typenbildung und Generalisierung. Als grundlegend erwies sich bei den verschiedenen Analyseschritten der rekursive bzw. zirkuläre Prozess der Vorgehensweise, was bedeutet, dass es keine lineare Abfolge der genannten Analyseschritte gab. Konkret heißt das für meine Analyse, dass es sowohl innerhalb eines Falls als auch über mehrere Fälle hinweg auch bei weit vorangeschrittener Interpretation als sinnvoll erschien, erneut in das anfängliche Material hineinzublicken und weitere Textpassagen für die Interpretation hinzuzuziehen.

Die angewandten Analyseschritte der formulierenden und reflektierenden Interpretation der Dokumentarischen Methode sollen im folgenden Kapitel in Bezug auf Paarinterviews näher erläutert werden. Die Dokumentarische Methode erweist sich für meine empirische Analyse von Paarinterviews als besonders fruchtbar, um die Diskursorganisation bzw. den Verlauf der Paarinteraktion zu analysieren, sowohl inhaltlich in der formulierenden Interpretation als auch analytisch in der reflektierenden Interpretation. Ein weiterer Analyseschritt war die Kontrastierung der Fälle und das Erarbeiten/Abstrahieren von Mustern der Anerkennung. Dieser Schritt findet seine Entsprechung in der „Typenbildung“ der Dokumentarischen Methode. Auch war dieser Schritt durchgehend Teil des gesamten analytischen Vorgehens und fand trotz der Position im Textverlauf des Kapitels nicht nur am Ende der Analyse statt.

---

40 Es sollen für meine Arbeit wichtige Aspekte methodisch reflektiert werden. Für eine detaillierte Beschreibung der Dokumentarischen Methode siehe u. a. auch Bohnsack et al. (2013), Bohnsack (2014), Kleemann et al. (2013), Nohl (2009), Przyborski (2004), Mannheim (1980).

## **Methodologische Einführung und Vorbemerkungen**

Die in 1920–1930 entwickelte Wissenssoziologie Mannheims (z. B. 1980; 1982 [1931]) gilt als die methodologische Grundlage der Dokumentarischen Methode. Denken und Wissen (somit auch Einstellungen, Werthaltungen, Orientierungen) von Menschen erweisen sich als „seinsverbunden“ und beruhen auf von sozialen Kategorien (wie z. B. Geschlecht) abhängigen Erfahrungen (vgl. Kleemann et al. 2013: 155 f.). Die Dokumentarische Methode befasst sich mit auf unterschiedlichen Erfahrungen beruhendem Alltagswissen. Der Fokus der Methode liegt darauf, wie gehandelt wird und welche unterschiedlichen Ausformungen des Alltagswissens und sozialen Bedingungen dabei eine Rolle spielen. Sie untersucht, „welche unterschiedlichen typischen Denk- und Handlungsmuster existieren, wie diese zustande kommen und welche praktischen Konsequenzen sich daraus ergeben“ (ebd.: 154). Die gewonnenen Erkenntnisse können aufzeigen, wie und warum Angehörige sozialer Gruppen in gesellschaftlichen Kontexten agieren. Ziel ist es, das handlungsleitende Erfahrungswissen von Individuen und Gruppen zu rekonstruieren. Dieses wird erfasst über die Analyse sprachlicher Darstellungen der alltäglichen Handlungen der Beforschten unter der Prämisse, dass sich in diesen Äußerungen kollektive Orientierungen manifestieren (vgl. ebd.: 156). Individuen sind den gesellschaftlichen Strukturen nicht einfach ausgesetzt. Vielmehr konstruieren sie ihre soziale Wirklichkeit vor dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Bedingungen selbst – und zwar auf der Grundlage ihres Alltagswissens (vgl. ebd.; siehe zur sozialtheoretischen Verortung auch Kapitel 5.1).

Wie in Kapitel 5.2 erläutert, sind Paare als gesonderter Untersuchungsgegenstand und Paarinterviews als eigenständige Erhebungsmethode zu betrachten, da der Forschungsgegenstand der Paarbeziehung besondere Charakteristika aufweist (vgl. Wimbauer/Motakef 2017a; b). Insofern können diese nicht ohne weiteres unter den Begriff der Gruppendiskussion fallen. Die Ausführungen von u. a. Bohnsack (2014; 2013), Kleemann et al. (2013), Przyborski (2004) oder Mannheim (1980) zur Dokumentarischen Methode beziehen sich jedoch explizit auf Gruppendiskussionen. Meine Arbeit nimmt sich zum Ziel, die bisherigen Konzipierungen der verschiedenen Autor\*innen zur Dokumentarischen Methode um die für Paarinterviews relevanten Aspekte zu erweitern. Aus diesem Grund sollen in den folgenden Abschnitten die entsprechenden Ausführungen direkt in Bezug auf Paarinterviews diskutiert werden. Grundlegende Unterschiede sind dabei der (in der Regel) dyadische Charakter von Paarbeziehungen samt der Besonderheiten einer Dyade gegenüber größeren Gruppen: Der tiefe und zum Teil exklusive Erfahrungsraum, eine Dauerhaftigkeit, Höchstrelevanz und ein aufeinander Eingespielt-Sein sowie die hohe Intimität und Vertrautheit der Befragten. Paare richten zudem das Gesagte im Interview direkt wechselseitig aneinander (und zum Teil an die Interviewenden). Diese Aspekte sollen in den folgenden Ausführungen zur Dokumentarischen Methode genauer erläutert werden.

Kleemann et al. (2013: 155 f.) merken an, dass jene „Seinsverbundenheit“ die Interviewten ebenso wie die Forschenden betrifft. In der Dokumentarischen Methode gilt folglich als methodologische Konsequenz, beides kritisch zu reflektieren und entsprechend zu agieren. Als Vorgehensweise wurde im Forschungsprozess gefragt, wie sich dem „seinsverbundenen“ Wissen der befragten Paare methodisch angemessen genähert werden kann. Das Paarinterview bietet hier die Möglichkeit, einen Ausschnitt des erzählten Paarwissens rekonstruieren zu können. Bei der Interpretation wurde stets versucht, das Denken und Wissen der Paare z. B. in Bezug auf Geschlecht, Anerkennung, Familie usw. als für den jeweiligen Fall grundlegend herauszustellen. Bei der forschungspraktischen und empirischen Fassung des intersubjektiven Anerkennungsbegriffs war vorrangig, was die Paare selbst unter Anerkennung verstehen, sodass ihre Perspektive im Fokus stand. Zudem wurden stets die eigenen Vorstellungen kritisch reflektiert (z. B. auch die sozialkonstruktivistische und anerkennungstheoretische Verortung und Perspektive meiner Arbeit), da die eigene Seinsverbundenheit als Forschende\*r ebenso transparent gehalten werden sollte. Die Interpretation in Interpretationsgruppen unterstützte hier eine wechselseitige Reflexion und erhöhte die Transparenz der je eigenen Perspektive.

**Implizites Paarwissen im konjunktiven und kommunikativen Erfahrungsraum**  
Paare verfügen über ein paarspezifisches Alltagswissen, das Außenstehenden nur schwer zugänglich ist. Die Differenz zwischen dem selbstverständlichen, inkorporierten Alltagswissen und dem Wissen, das sich Außenstehende aneignen, wird begrifflich in der Unterscheidung von konjunktivem und kommunikativem Erfahrungsraum deutlich. Im *konjunktiven Erfahrungsraum* bildet das gemeinsame Leben „eine gemeinsame Erlebnisgeschichte“ (Kleemann et al. 2013: 158) und es entsteht Erfahrungswissen. Außenstehende (bzw. in diesem Fall Forschende), die an dieser gemeinsam erlebten Praxis nicht teilhatten, können sich dieses Alltagswissen allein durch *kommunikative Erfahrung* aneignen. Dies geschieht in Erzählungen über das Fremdverstehen der Alltagserfahrungen der Beforschten im Interview (vgl. Bohnsack 2014: 60 ff.; Kleemann et al. 2013: 158 f.).

Welche Erfahrungsräume spielen in meiner empirischen Arbeit eine Rolle? Bei den Paarinterviews war davon auszugehen, dass Forscher\*innen und Beforschte zumindest auf gesellschaftlicher Ebene den konjunktiven Erfahrungsraum zur gesetzlichen Neuregelung der Elternzeit teilen. Einzelne konkrete Erfahrungsräume der Paare wurden hingegen durch den kommunikativen Erfahrungsraum der Interviewsituation in Erfahrung gebracht. Denn nur unter dem Verständnis der je spezifischen Paargeschichte und all ihren Besonderheiten ließ sich das Elternzeitarrangement für den jeweils konkreten Fall nachzeichnen. Ebenso bestehen zahlreiche weitere Erfahrungsräume z. B. bezüglich der Erwerbsarbeit, der Familie und Familiengründung oder bei den Vorstellungen

von Geschlecht, in denen der konkrete konjunktive Erfahrungsraum des Paares kommunikativ nähergebracht wurde.

Hinzu kommt der spezifische, für das Paar besondere, konjunktive Erfahrungsraum der gemeinsam erlebten Paargeschichte, die nur die Partner\*innen erlebt haben. Dieser Aspekt lässt sich als Besonderheit im Vergleich zu den Ausführungen zur Dokumentarischen Methode, die Gruppendiskussionen fokussieren, aufführen. Die spezifischen Charakteristika der Paarbeziehung (u. a. Exklusivität, Dauerhaftigkeit, Höchstrelevanz) ziehen im Vergleich zur Analyse von Gruppen die methodische Konsequenz nach sich, dass von einem besonderen konjunktiven Erfahrungsraum, den das Paar *exklusiv* miteinander teilt, auszugehen war.

Die Unterscheidung zwischen konjunktivem und kommunikativem Erfahrungsraum spielt für die Übertragung der Dokumentarischen Methode auf Paarinterviews eine wichtige Rolle im Hinblick auf das *implizite Paarwissen*, welches im Prozess der „Nomosbildung“ (Berger/Kellner 1965; Wimbauer/Motakef 2017 a; b) des Paares entsteht/emergiert und für Interpretierende nur partiell zugänglich ist. Darunter fallen z. B. die gemeinsame (Erlebnis)Geschichte des Paares und die spezifischen Eigenheiten, die allein im gemeinsamen Wissen innerhalb der Paarbeziehung von besonderem Sinngehalt und womöglich für Außenstehende nicht erkennbar sind; spezifische Hinweise der Verständigung, die für das Paar exklusiv sind; bewusste oder intuitive Strategien, den Alltag zu bewältigen; oder auch paarspezifische Probleme, Ungleichheiten und Bewältigungsstrategien. Ein Großteil dieses Fundus an implizitem Paarwissen hat sich im Laufe der gemeinsamen Erlebnisgeschichte des Paares in einer Vielzahl an Aushandlungs- und Verständigungsprozessen oder in der gemeinsam gelebten Praxis entwickelt und ist in der Alltagsroutine inkorporiert. In den Interviews zeigte sich dies an Aussagen, die für das Paar selbstverständlich waren, für Interviewende aber nur durch weitere Erklärungen einen näheren Zugang zu diesem gemeinsamen Wissen eröffneten. Das implizite Paarwissen ist somit Teil des konjunktiven Erfahrungsraums des Paares, während Forschende, die als Außenstehende nicht an der gemeinsam erlebten Praxis teilhaben, allein über den kommunikativen Erfahrungsraum näher an das Alltagswissen des Paares gelangen. Im Vergleich zu der Dokumentarischen Analyse von Gruppendiskussionen stellt sich hier die Frage, ob das Paar als Analyseeinheit ggf. eine noch viel engere gemeinsame Erlebnisgeschichte mit weitreichenderen Details und erschwertem Zugang für Außenstehende aufweist.

Behnke und Meuser (2013: 75 ff.) diskutieren diesbezüglich ähnlich, dass das Paar für Außenstehende als ein kommunikativer Erfahrungsraum zu begreifen ist, der sich durch eine längere gemeinsame Erlebnisgeschichte charakterisiert. Im Paarinterview findet ihnen zufolge demnach kein Einpendeln bzw. Einstellen auf das Gruppenkollektiv und deren gemeinsames Erleben statt, wie Bohnsack (2014) es bei der Gruppendiskussion nahelegt. Dieser Vorgang hat vielmehr bereits vor

dem Paarinterview stattgefunden. Das zeigt sich beispielsweise in der Reproduktion von Themen, die sich im alltäglichen Paarleben häufig wiederholen.

Das implizite Paarwissen bzw. der konjunktive Erfahrungsraum des Paares kann für beide Partner\*innen je unterschiedlich erlebt worden sein. Im Interview selbst führte dies ggf. zu Aushandlungen über die je eigenen Vorstellungen oder Orientierungsrahmen (siehe nächster Punkt). Zudem zeigten sich auch Interviewsituationen, in denen ein\*e Partner\*in oder beide Partner\*innen bewusst oder unbewusst das Paarwissen nicht preisgegeben haben. Beispielhaft lässt sich dies an einer Interviewsequenz zur Paarwerdungsgeschichte eines später im Detail vorgestellten Falls illustrieren. Es wird ein Aushandlungsprozess deutlich, in dem das Paar sich neben der inhaltlichen Erzählung zur Paarwerdung darauf einigt oder eventuell bereits einig ist, dass bestimmte Aspekte der Paargeschichte nicht erzählt werden.

„Dana: So:: so::: könnte man das sagen. Die Details die eh:: erspar ich euch jetzt (lacht)

I1: [...] Ihr könnt auch gerne n paar Details (Dana lacht) erzählen. (2) Wie ihr meint.

Dirk: Nö:: das eh (Dana lacht) (I1 lacht)

Dana: Mehr geben wir nich  $\downarrow$ preis $\downarrow$

Dirk:  $\downarrow$ Das $\downarrow$  (I1 lacht) das (.) ne (.) das mhm mehr gibts auch nich dazu zu sagen.“ (Paar D: 153–179)

Hier verdeutlicht sich das implizite Paarwissen in zweierlei Weise: Zum einen bestehen konkrete Informationen zum gemeinsamen konjunktiven Erfahrungsraum, die nicht genannt werden und zum anderen herrscht eine offenkundige Einigkeit des Paares, diese Informationen nicht preiszugeben. Über beides lässt sich in der Interpretation nur mutmaßen, es verbleibt somit im Paarwissen.

Die eigenen Erfahrungsräume der Forschenden tangieren den Forschungsprozess ebenfalls. Interviews sind als soziale Situationen zu sehen, in denen Forschende und Beforschte für eine kurze Zeit einen gemeinsamen Erfahrungsraum aufbauen. Dementsprechend entwickelt sich auch der eigene konjunktive Erfahrungsraum der Forschenden weiter.

### **Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen**

Die Dokumentarische Methode unterscheidet unter dem Oberbegriff „Orientierungsmuster“ (Bohnsack 1997: 49 ff.; Kleemann et al. 2013: 157) zwischen den zwei Wissensformen der Orientierungsschemata und Orientierungsrahmen. Unter Orientierungsschemata lassen sich institutionalisierte normierte Sachverhalte und Vorgänge, innerhalb derer Individuen handeln können, verstehen. Im Falle der hier interviewten Paare wären dies z. B. die Gesetzgebung zu Elternzeit, Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein oder auch Schemata über soziale Anerkennung von Erwerbsarbeit und Familie/Elternsein. Diese Schemata stehen

Einzelnen als normative Kräfte und als soziale Anforderungen an ihr Handeln gegenüber. So können z. B. institutionalisierte Vorstellungen über Männlichkeit eine gewisse normative Kraft auf das Handeln der interviewten Väter haben. Bei Orientierungsrahmen, welchen eine besondere Aufmerksamkeit bei der dokumentarischen Analyse zukommt, geht es um in der Sozialisation erworbene Denk- und Handlungsmuster, die das Alltagswissen einer Person formen. So können z. B. Negativerfahrungen bezüglich aktiver Väterlichkeit seitens des Betriebs zu einer Resignationshaltung des Vaters führen. Er könnte dann z. B. unter dem Orientierungsrahmen, dass seine Elternzeit betriebsbedingt kurz ausfallen muss, erzählen. Genauso kann aber auch die sich ändernde Gesetzgebung neue Perspektiven auf Vatersein eröffnen und bei Paaren auch derartig wahrgenommen werden. Möglich wäre hier dann z. B., dass ein Paar die Erzählung unter dem Orientierungsrahmen des Bindungsaufbaus zum Kind vornimmt. Eine Besonderheit bei Paarinterviews ist, dass beide Partner\*innen sich in Aushandlungen und Gesprächen auf gemeinsame Orientierungsrahmen geeinigt haben können, oder dass sie konflikthafte Orientierungsrahmen bereits reflektiert und verhandelt haben (oder auch nicht). Auch können unterschiedliche Orientierungsrahmen der anderen Person bewusst sein oder erst im Paarinterview zum Vorschein kommen. Die Interpretation der Orientierungsrahmen der Paare in Bezug auf Elternzeit war ein grundlegender Teil meines analytischen Vorgehens.

### **Immanenter Sinngehalt und formulierende Interpretation: Was wurde gesagt?**

Mannheims Wissenssoziologie unterscheidet zwischen dem *immanenten* und dem *dokumentarischen Sinngehalt* von Äußerungen. Der immanente Sinngehalt bezieht sich auf das inhaltlich unmittelbar Mitgeteilte und lässt sich unterteilen in den *Objektsinn* und den intendierten Ausdruckssinn einer Äußerung. Letzterer meint die Sinnebene der Motive, Intentionen und Absichten der Erzählenden, die jedoch nicht analysiert wurden. Denn in der Perspektive der Dokumentarischen Methode sind Intentionen der Erzählenden nicht aus einer Äußerung heraus systematisch erfassbar, da man sich bei der Interpretation nie sicher über den intendierten Ausdruckssinn sein kann. Gegenstand der Analyse war hingegen der Objektsinn von Äußerungen und somit der Inhalt, also „was“ gesagt wurde. Dieser Schritt half zudem, einen Zugang zu den Sozialwelten der befragten Person und des Paares zu erlangen (vgl. Bohnsack 2014: 60 ff.; Mannheim 1980: 271 ff.; Kleemann et al. 2013: 159 f.).

Der angewandte Analyseschritt der Dokumentarischen Methode war hierbei die formulierende Interpretation, welche dem Forschungsgegenstand hinsichtlich der Intensität angepasst werden kann (vgl. hierzu Bohnsack 2014: 136 f.; Przyborski 2004: 53 f.; Kleemann et al. 2013: 173 f.). In meiner empirischen Analyse wurde eine detaillierte formulierende Interpretation für diejenigen Schlüsselstellen, die auch der diskurorganisatorischen Analyse der reflektierenden Interpretation unterzogen waren, durchgeführt. Die restlichen Interviewpassagen unterzogen

sich einer größeren Gesamtparaphrase. Schlüsselstellen waren z. B. Passagen zum Elternzeitarrangement, zu Vorstellungen von Elternsein oder zu Anerkennung; die Eingangserzählung als wesentliche Schlüsselstelle der Paargeschichte; semantisch auffällige Passagen wie Diskussionen, Sprecher\*innenwechsel usw.; und zudem auch Passagen, die in unterschiedlichen Fällen des Samples inhaltlich ähnlich oder besonders divergierend sind. Zusätzlich relevant waren Textpassagen, die für den jeweiligen Fall eine besondere Rolle spielen. Der Auswertungsschritt beinhaltete eine Alltagssprachliche Reformulierung des Gesagten, die sehr nah am Text blieb (vgl. Bohnsack 2014: 136 f.; Przyborski 2004: 53 f.; Kleemann et al. 2013: 173 f.).

Die formulierende Interpretation erwies sich als hilfreicher erster Zugang zum *Paarzusammenhang*. In den Ausführungen der methodischen Literatur wird hier auf den *Gruppenzusammenhang* verwiesen. Im Vergleich dazu kann der *Paarzusammenhang* durch paarspezifische Beziehungsdynamiken (z. B. besondere Intimität und Dauerhaftigkeit der Beziehung, hohes aufeinander Eingespült-Sein, Machtrelation und Ungleichheit in der Beziehung) tangiert sein. Diese können in der hier dyadisch geprägten Diskursorganisation, in welcher das Gesagte direkt aneinander ausgerichtet ist, zum Vorschein kommen. Da der Fokus bei der formulierenden Interpretation zunächst auf dem Inhalt lag, wurde in diesem Analyseschritt versucht, diese Paardynamiken nicht oder minimal zu berücksichtigen und die Gliederung nach inhaltlichen Themen vorzunehmen. Falls im Vorfeld bereits Voreindrücke zur Interpretation auffielen, wurden diese in einem Kommentarrand festgehalten. Methodisch zwang die formulierende Interpretation zu einer Reflexion über vorschnelle Zuschreibungen, Vorurteile und Interpretationen und verringerte den Einfluss erster Eindrücke und Vorverständnisse. Im Mittelpunkt standen vielmehr die Relevanzsetzungen der Paare.

### **Dokumentarischer Sinngehalt und reflektierende Interpretation: Wie wurde es gesagt?**

Neben dem Objektsinn galt es, den Dokumentsinn bzw. den dokumentarischen Sinngehalt zu rekonstruieren. Dieser stellt dar, was in den Äußerungen über Orientierungen, Relevanzen und Alltagswissen ausgedrückt wird und verweist auf die im Erzählten impliziten konjunktiven Erfahrungen, Normalitätsannahmen und Weltansichten. Anhand von Feinheiten im sprachlichen Ausdruck der Erzählenden findet eine Rekonstruktion der ihnen zugrundeliegenden Orientierungsrahmen statt (vgl. Bohnsack 2014: 60 ff.; Mannheim 1980: 271 ff.; Kleemann et al. 2013: 160).

Der praktische Analyseschritt ist die reflektierende Interpretation, in der die Dokumentarische Methode die semantische und syntaktische Bedeutung von Äußerungen in die Analyse aufnimmt. Die Perspektive der Analyse verschiebt sich von dem „Was wurde gesagt?“ zum „Wie wurde es gesagt?“. Der Fokus lag

hier auf der Analyse der Diskursorganisation, also wie der Diskurs verläuft und unter welchem Orientierungsrahmen das Thema abgehandelt wurde. Darunter fiel zunächst die Bestimmung der Textsorte (z. B. Erzählungen, Beschreibungen, Argumentationen) (vgl. Bohnsack 2014: 137 ff.; Przyborski 2004: 61 ff.; Kleemann et al. 2013: 175). Zur weitergehenden Analyse des „Wie“ nutzt die Dokumentarische Methode eine Terminologie für Gruppendiskussionsverfahren zur Erarbeitung der formalen Organisation des Diskurses, die sich ebenso in meiner Analyse von Paarinterviews bewährte. Die in meiner Arbeit am häufigsten genutzten Begrifflichkeiten finden sich in Tabelle 4.

Tabelle 4: Terminologie der Dokumentarischen Methode

<b>Terminologie</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiel</b>
<b>Proposition</b>	Aussage über einen Sachverhalt, eine Behauptung, Stellungnahme, These; Eröffnen oder Ausführen eines für den Orientierungsrahmen der Person relevanten Themas	„Ich fand auch einfach schön dass er mehr Zeit mit dem Kind verbringen konnte“
<b>Anschlussproposition</b>	Aufgreifen einer Proposition, um weitere anzuschließen	„und darüber hinaus dass ich wieder früher arbeiten konnte“
<b>Elaboration</b>	Weiterführung, Begründung und Ausarbeitung einer Proposition	„weil mir ist wichtig dass Väter eine enge Bindung zum Kind aufbauen“
<b>Exemplifizierung</b>	Erläuterung einer Proposition/Elaboration an einem Beispiel	„z. B. hätte er sonst die Trotzphase niemals so intensiv miterlebt“
<b>Validierung, Ratifizierung</b>	Bestätigung oder Zustimmung zu einer Proposition/Elaboration	„ja“; „geht mir genauso“; „also ich sehe das auch so dass...“
<b>Interaktive Validierung</b>	Wechselseitige Bestätigung oder Zustimmung	„ja oder?“; „ja genau“
<b>Opposition</b>	Widerspruch oder Ablehnung zu einer Proposition/Elaboration	„nee also“; „ich finde ja eher dass...“
<b>Konklusion</b>	Abschließen einer Proposition, Anschlussproposition oder Elaboration	„das war’s“; „so ist das“; „es ist nun alles gesagt“
<b>Meta-kommunikation</b>	Verständigung über die Bedeutung einer Frage oder Äußerung	„Was meinen Sie mit der Frage?“
<b>Themeninitiierung</b>	Einführung in das Thema durch die Interviewenden	„Also zunächst würden wir gerne allgemein über... sprechen“
<b>Immanente Nachfrage</b>	Nachfrage, die direkt an Äußerungen der Interviewten anknüpft	„Könnten Sie bei dem grad erwähnten Punkt noch einmal genauer erzählen wie es zu ... kam?“
<b>Exmanente Nachfrage</b>	Im z. B. Leitfaden bestehende Nachfrage, die Interviewende zu einem Thema stellen möchten	„Zu diesem Thema hatte ich noch die Frage ...“

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Bohnsack (2014: 137 ff.); Przyborski (2004: 61 ff.); Kleemann et al. (2013: 176 f.)

Die reflektierende Interpretation gilt als Kern meiner empirischen Analyse und wurde in gesonderten Interpretationsprotokollen festgehalten. Im Gegensatz zu der formulierenden Interpretation, in welcher der Inhalt ausschlaggebend für die Gliederung war, gliedern sich die Protokolle der reflektierenden Interpretation nach den *Diskursverläufen* der Paare. Anhand der in Tabelle 4 aufgeführten Terminologie finden sich in den Protokollen Überschriften mit Zeilenangaben, die den Diskursverlauf des Paares darstellen. Zudem zeichnen die Protokolle unter diesen begrifflichen Überschriften die von beiden Partner\*innen aufgeführten Äußerungen unter Bezugnahme ihrer Orientierungsrahmen in Form von Interpretationsblöcken nach. Die Interpretationsblöcke beinhalten die wesentlichen Ergebnisse der interpretierten Sequenzen. Ähnlich wie bei der für die Dokumentarische Methode typischen Analyse der Gruppendiskussion konnte auch hier die Terminologie bei der Auswertung von Paarinterviews greifen. Ein Unterschied bestand jedoch in der Gruppengröße der Dyade und in der Intimität der Interviewten. Die Paare richteten ihre Äußerungen zwar auch an die Interviewenden, doch meist in einem dyadischen Diskursverlauf direkt aneinander, sodass dieser die kommunikative Paar- und Beziehungsdynamik ausschnittshaft zum Vorschein bringen lassen konnte (wobei berücksichtigt wurde, dass die Paardynamik von der Situation des Interviews beeinflusst war). Dies betraf z. B. das Aufstellen einer Proposition, die entweder von einer der beiden Personen oder vom Paar gemeinsam getragen wurde. Validierungen oder Oppositionen waren nur gegenüber dem\*der Partner\*in möglich und zudem von einer tiefgehenden Beziehungsdynamik und stärker durch eine gemeinsame Erlebnisgeschichte geprägt, als bei einer Gruppendiskussion der Fall wäre. Ein wechselseitiges Elaborieren trat vergleichsweise häufig auf, da die Paare über die gemeinsame Erlebnisgeschichte in hohem Maße aufeinander eingestellt waren. Ein häufiges Auftreten von Oppositionen konnte z. B. in der Analyse Hinweise auf paarinterne Problematiken oder Ungleichheiten geben.

### **Enaktierungspotenziale und Diskursorganisation bei Paarinterviews**

Die Terminologie der reflektierenden Interpretation ermöglichte es, den Diskursverlauf sowie die Orientierungsrahmen, unter denen ein Thema erzählt wurde, nachzuzeichnen. Anhand der Enaktierungspotenziale ließen sich zudem die Möglichkeiten der Durchsetzung der formulierten Horizonte und Gegenhorizonte (bzw. Orientierungsrahmen) der Erzählenden analysieren. Die Dokumentarische Methode unterscheidet zwischen drei Strukturierungsmerkmalen in Erzählungen, die ebenso bei der Analyse des Diskursverlaufs von Paarinterviews verwendet werden konnten. Bei *positiven Gegenhorizonten* lehnen sich Partner\*innen aneinander an, bei negativen Gegenhorizonten grenzen sie sich von anderen Positionen, Handlungen, Haltungen usw. des\*der Partners\*Partnerin ab.

Dritter Bezugspunkt ist das *Enaktierungspotenzial*, also die Chance der Enaktierung bzw. der Verwirklichung des eigenen Orientierungsrahmens (vgl. Klee-  
mann et al. 2013: 179 ff.; Bohnsack 2014: 48 ff.). Bei der Analyse der Paarinter-  
views stellte sich als besonders aufschlussreich heraus, wann welche\*r Partner\*in  
unter welchem Orientierungsrahmen zu welchem Thema erzählte, wann sie  
unter gemeinsamen, konsensuell geteilten, und wann sie unter divergierenden  
Orientierungsrahmen ihre Erzählung vornahmen.

Wie bereits bei der Gruppendiskussion richten die Interviewten ihre Aus-  
sagen sowohl an die Interviewenden als auch wechselseitig aneinander. Dabei  
beschreibt das Paar nicht nur dessen Alltagsleben, auch die Paarinteraktion und  
die Beziehungsdynamik lassen sich ausschnittshaft beobachten. Darüber können  
Homologien zwischen dem erzählten und dem in situ hergestellten Paararran-  
gement in den Fokus genommen werden (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 ff.).<sup>41</sup>  
In der Paargeschichte sind drei Perspektiven zu finden: Die beiden Einzelper-  
spektiven, die divergieren bzw. unterschiedlich gerahmt werden können sowie  
die gemeinsame Perspektive, auf die sich das Paar im Verlauf des Interviews ein-  
igt oder bereits geeinigt hat. Dabei sind typische unterschiedliche, aber auch  
gemeinsame Deutungen sowie „Konsensfiktionen“ (Hahn 1983) möglich (vgl.  
Behnke/Meuser 2013: 75 ff.). Behnke und Meuser (2013) verfolgen die Annah-  
me, dass die erzählte Geschichte ihre Entsprechung in der Diskursorganisation  
(z. B. wer erzählt an welcher Stelle, wer ist für bestimmte Themen zuständig, wer  
treibt die Erzählung wann voran usw.) sowie in der Textform und in dem Er-  
zählstil (nüchtern-sachliche, anekdotische, theoretisierende Art und Weise der  
Erzählung usw.) findet. In Paarinterviews können somit Homologien zwischen  
Form und Inhalt herausgearbeitet werden. Diskursorganisation und Erzählstil als  
formale Strukturmerkmale der Erzählung des Paares stehen in einem homologen  
Zusammenhang zu den erzählten Inhalten (vgl. ebd.: 75 ff.).

Paarinterviews bieten in der Dokumentarischen Methode die Möglichkeit,  
Gemeinsamkeiten und Divergenzen in diesen Perspektiven und in den Orien-  
tierungsrahmen sowie die Modi der wechselseitigen Bezugnahme der Part-  
ner\*innen zu rekonstruieren. Die Auswertung der Paarinterviews anhand der  
Dokumentarischen Methode legt den Fokus sowohl auf die Rekonstruktion der  
paarbiographischen Gesamtheit als auch auf die Diskursorganisation im Inter-  
viewverlauf. Ein Unterschied zu Gruppendiskussionen besteht darin, dass beim  
Paarinterview nicht nur die gruppenspezifischen kollektiven Orientierungen,  
also der geteilte Erfahrungsraum des Paares, sondern auch die individuellen

---

41 Behnke und Meuser (2013) spielen hier auf eine Diskussion der Biographieforschung an,  
inwiefern es überhaupt möglich ist, von der Erzählung im narrativ-biographischen Inter-  
view Rückschlüsse auf das tatsächlich Erlebte und auf das Leben vorzunehmen (vgl. dazu  
z. B. Corsten 1994). Mit der Homologieannahme bei Paarinterviews meinen sie, dass das  
Paararrangement nicht nur inhaltlich im Interview erzählt wird, sondern auch ausschnitt-  
haft in der Interviewsituation beobachtbar wird (vgl. Behnke Meuser 2013: 75 ff.).

konsensuellen oder divergierenden Orientierungsrahmen im Fokus stehen (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 ff.).

Erfassbar werden individuelle und gemeinsame Orientierungsrahmen über die Rekonstruktion positiver und negativer Gegenhorizonte. Hier zeigt sich eine Besonderheit der dokumentarischen Analyse von Paarinterviews: Die Enaktierungspotenziale der jeweils individuellen Orientierungsrahmen sind äußerst aufschlussreich für die Analyse des Paararrangements und der *Machtrelation* des Paares. Die Enaktierungspotenziale dokumentieren sich zum einen über die Reaktionen des\*der einen Partners\*Partnerin auf Äußerungen und entsprechende Orientierungen der anderen Person (z. B. über explizite Zustimmung oder Ablehnung bzw. positive oder negative Gegenhorizonte). Zum anderen lassen sich Enaktierungspotenziale daran erkennen, ob und in welchem Maße die Orientierungen einer der beiden Partner\*innen zum Gegenstand weiterer gemeinsamer Kommunikationen im Verlauf des Interviews werden (hier verweisen die Autor\*innen zusätzlich darauf, dass ein Unterlassen ebenso wie die explizite Stellungnahme eine Relevanzmarkierung darstellt). Die Rekonstruktion der individuellen Enaktierungspotenziale ermöglicht neben der Machtrelation auch Auswertungen über den geteilten Erfahrungsraum sowie über die zulässigen gemeinsamen Orientierungen (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 ff.).

Die Rekonstruktion der Diskursorganisation bezieht sich auf die formale Ebene der Auswertung, wobei den Modi der wechselseitigen Bezugnahme eine besondere Aufmerksamkeit zukommt. Unter Rekurs auf einen Vorschlag von Veroff et al. (1993) unterscheiden Behnke und Meuser (2013: 75 ff.) zwischen einem kollaborativen und konfliktualen Modus der Diskursorganisation bei Paarinterviews. Im kollaborativen Modus unterstützen sich die Partner\*innen wechselseitig anhand einer Elaboration des Erzählten, indem sie das Erzählte aufnehmen, es fortsetzen oder sich wechselseitig ablösen. Im konfliktualen Modus der Diskursorganisation finden hingegen Relativierungen der Darstellung des\*der anderen statt oder sie werden in Frage gestellt. Eine scheinbar gemeinsame Perspektive gibt es nur in Form ritueller Konklusionen (vgl. ebd.). Das Paarinterview kann von beiden Modi geprägt sein. Der konfliktuale Modus muss nicht bedeuten, dass kein geteilter Erfahrungsraum besteht. Eine Besonderheit von Paarinterviews gegenüber Gruppendiskussionen ist, dass sich Paararrangements häufig dadurch auszeichnen, Uneinigkeiten in zentralen Fragen mitzutragen und für beide aushaltbare ritualisierte Lösungen z. B. im Sinne von „Konsensfiktionen“ zu finden (vgl. dazu auch Hahn 1983). Der konfliktuale Modus könnte insbesondere der oppositionellen Diskursorganisation entsprechen, z. B. in Erzählungen zu sich wiederholenden Konfliktkonstellationen im Paaralltag. Im Vergleich zu Gruppendiskussionen steht das Paararrangement in Paarinterviews im zentralen Fokus des Diskurses, was bedeutet, dass in beiden Modi geteilte Erfahrungen vom Paar verhandelt werden (vgl. Behnke/Meuser 2013: 75 ff.).

## **Kontrastierender Vergleich und „Typenbildung“**

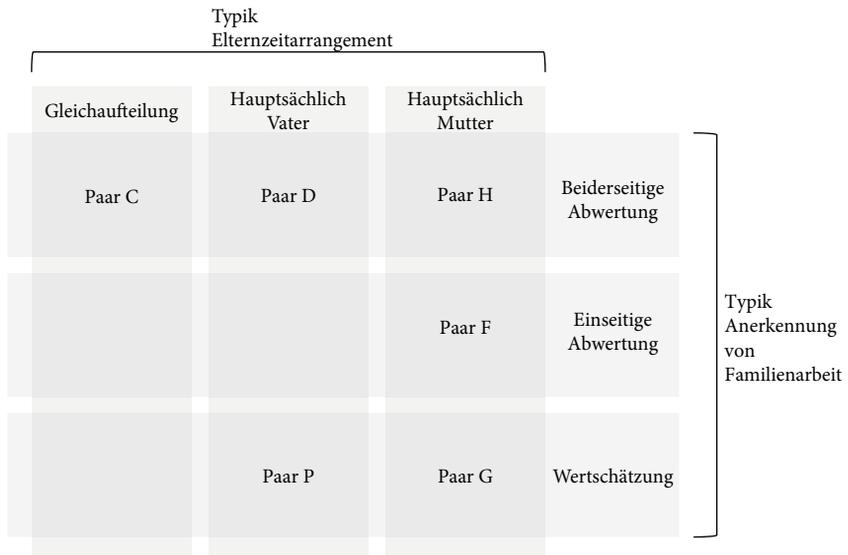
Für die Dokumentarische Methode sind der fortlaufende systematische Fallvergleich und die komparative Sequenzanalyse anhand minimaler und maximaler Kontrastierung grundlegend (vgl. Bohnsack 2013: 241 ff.; Nohl 2009: 54 ff.; Klee-  
mann et al. 2013: 163 ff.; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 296 ff.). Dies betrifft vor allem die Vergleichshorizonte der Interpretation. Die Fälle wurden über den Kontrast zu anderen Fällen des Samples (fallübergreifender Vergleich) sowie zu anderen Textpassagen des jeweiligen Falls (fallimmanenter Vergleich) interpretiert. Da dies bei den ersten Fällen noch nicht möglich war, galt es, diese nach Hinzuziehen weiterer Fälle erneut unter Rückbezug auf das gesamte Sample im Fallvergleich zu interpretieren. Nicht nur das Spezifische des Falls, sondern auch eine systematischere Analyse entwickelten sich erst über den Kontrast zu den anderen Fällen des Samples. Die kontrastierende Interpretation diente zudem der Validierung und Kontrolle. Es wurden spezifische Kriterien als Vergleichsmaßstab („tertium comparationis“) herausgearbeitet, auf die sich der Vergleich bezog, wie z. B. Elternzeitarrangement oder paarinterne Anerkennung. Anhand dieser erfolgte die Analyse der entsprechenden Textpassagen im Fall und über verschiedene Fälle hinweg mit Fokus auf den Orientierungsrahmen, unter denen die Personen und Paare erzählten. Diese Kriterien kristallisierten sich zudem mit der Zeit über den kontrastierenden Fallvergleich zu systematischen Analyse-  
dimensionen (siehe Kapitel 5.5) heraus. Über den Vergleich verschiedener fallübergreifender Passagen bildete sich eine abstrakte Perspektive auf die jeweiligen Orientierungsmuster.

Die Dokumentarische Methode zielt auf eine mehrdimensionale Form der Typenbildung ab, die eine Bandbreite an im Sample rekonstruierten Orientierungen widerspiegelt. Mannheim (1980) unterscheidet dabei nach der sinn- und soziogenetischen Typenbildung. Die sinngenetische Typenbildung umfasste eine themenbezogene fallvergleichende Abstraktion der rekonstruierten Orientierungsrahmen. In der vorliegenden Analyse wurden bereits früh Typiken nach spezifischen Orientierungen in Bezug auf ein Thema rekonstruiert und als Kontrastpunkte („tertium comparationis“) herausgearbeitet, anhand derer die Paare verglichen werden konnten. Ein Beispiel für den sinngenetischen bzw. themenbezogenen Vergleich ist das Elternzeitarrangement, bei denen die Paare nach verschiedenen Orientierungen (gemeinsame sowie einzelne) in Bezug auf diese Themen vergleichend analysiert wurden.

Die soziogenetische Typisierung erweiterte dies um eine themenübergreifende fallvergleichende Abstraktion der rekonstruierten Orientierungen. Eine einzelne Typik wurde hier anhand weiterer Typiken überlappend analysiert, um ihre Bedeutungen und Zusammenhänge untereinander herauszufinden. Die Typik Elternzeitarrangement wurde z. B. somit in Zusammenhang mit der Typik Anerkennung von Familienarbeit (und Erwerbsarbeit), paarinterne Anerkennung, Vereinbarkeit, Geschlechtervorstellungen usw. analysiert (sowie diese auch

untereinander). In Abbildung 8 lässt sich dies in vereinfachter Form für die Typik Elternzeitarrangement und die Typik Anerkennung von Familienarbeit illustrieren. In einem Fall können mehrere Typiken überlappend identifizierbar sein (vgl. Nohl 2009: 63).

Abbildung 8: Beispiel Typiken



Quelle: Eigene Darstellung

Zudem wurden die sozialen Zusammenhänge bzw. weiteres Kontextwissen über die Paare einbezogen, wie z. B. (das durch die Person selbst zugeordnete) Geschlecht, Alter, Milieu, Bildung usw. Der letzte Analyseschritt, die generalisierende Typenbildung, wurde in meiner empirischen Analyse leicht abgewandelt und umformuliert. Das Ziel war die Herausbildung themenübergreifender Orientierungsrahmen und die Rekonstruktion verschiedener *Anerkennungsmuster*, die im Sample zu finden waren. Der wesentliche Mehrwert der Typisierung war das Abstrahieren von Untersuchungsdimensionen, die als verschiedene „tertium comparationis“ einen Vergleichsmaßstab für die Abstraktion der Eckpunkte der Anerkennungsmuster darstellten. Die abstrahierten Anerkennungsmuster bestehen aus einer Reihe an erarbeiteten Typiken, die in spezifischen Ausprägungen über verschiedene Fälle hinweg im Sample vorkommen. In Kapitel 7 finden sich eine typisierende Verdichtung der Analysedimensionen, die als „Muster der Anerkennung“ (7.1) bezeichnet werden sowie anschließend übergreifende Ergebnisse anhand einzelner fallübergreifender Aspekte (7.2). Diese verdichten die Ergebnisse der fallimmanenten und falllexmanenten vergleichenden Interpretation. Der Begriff des Musters wurde gewählt, weil die Ergebnisse auf Regelmäßigkeiten

in den Erzählungen der Paare abzielen sollten. Es lassen sich neben subjektiven Begründungen einzelner Personen „tiefer liegende und sozial geformte Muster [...] entdecken, die das Wissen um das Zusammenspiel von gesellschaftlichen Strukturen und individuellen bzw. gemeinschaftlichen Handlungen erweitern“ (Kleemann et al. 2013: 155). Es wurde abstrahiert, ob in den Orientierungsrahmen und Darstellungen der Paare spezifische Muster, mit Schwerpunkt auf intersubjektive Anerkennung, zu erkennen waren, die von anderen abzugrenzen sind. Zu berücksichtigen ist die vergleichsweise sehr kleine, positivselektierte Gruppe im Hinblick auf Elternzeit- und Paararrangements, bei denen Väter in unterschiedlichen Formaten Elternzeit nehmen.

Die sinn- und soziogenetische Fallbeschreibung, welche die Ergebnisse der formulierenden und reflektierenden Interpretation vereinte, lief parallel zur sinn- und soziogenetischen Typenbildung. Sie soll in meinem Forschungsvorhaben nicht ihren Stellenwert eines eigenen Analyseschritts verlieren und in der Typenbildung untergehen, da eine tiefgreifende Analyse der Paarinterviews grundlegend für meine auf Paararrangements und auf paarinterne Anerkennung abzielende Fragestellung ist. Die fallspezifischen und -übergreifenden Anerkennungsmuster bildeten sich im Zuge dieser sinn- und soziogenetischen Fallbeschreibung und Typenbildung heraus und sollen anhand der Falldarstellungen unter Bezugnahme der Vergleichsdimensionen transparent nachvollziehbar werden.

## 5.5 Untersuchungsdimensionen

Die Analysedimensionen entwickelten sich über die formulierende und reflektierende Interpretation und sind im Wechselspiel zwischen Forschungsdesign und empirischer Analyse entstanden. Zu berücksichtigen sind hierbei das anerkennungstheoretische Forschungsinteresse und das Design, sowie auch die narrativen fallspezifischen Erzählungen der Paare, die ebenfalls einen Einfluss auf die letztendlichen Dimensionen besaßen (z. B. in Bezug auf die Dimension des Elternzeitarrangements oder der paarinternen Anerkennung). Folgende Dimensionen haben sich als „tertium comparationis“ und in der empirischen Analyse als fruchtbar für den Vergleich herausgestellt:

1. *Fallkurzdarstellung*: Jeder Fall wird einleitend durch eine Fallkurzdarstellung mit relevanten Eckdaten und ersten paarspezifischen Informationen vorgestellt.
2. *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement*: Im Anschluss werden das Paararrangement, darunter Elternzeitarrangement und ggf. aktuelles Vereinbarungarrangement, abgebildet.
3. *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements*: Im Kontext meines Forschungsvorhabens entwickelte sich die Interpretation der (Be-)Deutungen

und Rahmungen der Elternzeitnahme im Paar als wesentliche Schlüsselstelle, die neben der Eingangssequenz ebenso die erste zu interpretierende Passage jedes Falls darstellte. In ihr finden sich wesentliche Informationen über konsensuelle oder nicht konsensuelle Aushandlungen über das Arrangement bzw. die Arrangements des Paares. Auch Geschlechtervorstellungen und z. T. paarinterne Anerkennung oder Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit konnten dort interpretiert werden, sodass diese Schlüsselstelle auch für weitere Analysedimensionen inhaltlich relevant war.

4. *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit*: Diese Dimension behandelt die individuellen und konsensuell oder nicht konsensuell geteilten Vorstellungen und Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit. Sie konnte im Wesentlichen aus den Interviewpassagen zum Beruf und zur Familienarbeit (Fürsorge und Haushalt) abstrahiert werden. Zum Teil fanden sich auch in der Schlüsselstelle zum Elternzeitarrangement und in weiteren paarspezifischen Schlüsselstellen Passagen dieser Dimension. Besonders auffällig ist im gesamten Sample, dass die Paare bezüglich der Aspekte Familien- und Erwerbsarbeit viel über Anerkennung erzählt und zum Teil auch untereinander diskutiert haben. So sprachen beispielsweise alle Paare im ersten Drittel bis zur ersten Hälfte des Interviews über ihre Elternzeit(nahmen) und in dem Zusammenhang auch oftmals über die jeweilige berufliche Situation (was auch mit dem Design, Leitfaden und der Fragestellung nach Elternzeitnahmen zusammenhängt). Dabei wurde häufig durch die Paare eine Gegenüberstellung der beruflichen Situation und der familialen Situation bzw. der Zeit zuhause vorgenommen und in den verschiedensten Ausprägungen diskutiert und bewertet. Dies verwies im Analyseprozess zunehmend auf eine anerkennungstheoretische Analyse im Hinblick auf Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit in Kombination zum Elternzeitarrangement.
5. *Paarinterne Anerkennung und Elternsein*: Die Eingangssequenz gilt als erste wesentliche Textpassage jedes geführten Interviews, da hier die Paare zum ersten Mal sprechen, ggf. Erzählpersönlichkeiten aushandeln, sich auf eine Paargeschichte einigen und bereits wesentliche Hinweise auf die spezifischen Besonderheiten des Falls geben. Hier ließen sich erste Interpretationen zur paarinternen Anerkennung oder andere Formen intersubjektiver Anerkennung vornehmen, die im Verlauf der Interpretation anderer Textpassagen weitergeführt werden konnten. Für die Analyse paarinterner Anerkennung zeigte sich hier erstmalig, ob das Paar die erste Aushandlung des Interviews konsensuell oder konflikthaft vornimmt oder welche Person größere Anteile der Erzählung aus welchem Grund übernimmt. Daneben erzählte jedes Paar in einem eigenen Interviewblock explizit über die paarinterne Anerkennung, welche als grundlegende Schlüsselstelle für meine Arbeit gilt. Zudem war intersubjektive Anerkennung als Querschnittsthema in beinahe jedem Erzählblock vertreten, sodass hier für jedes Paar zusätzlich spezifische kleinere

Schlüsselstellen gewählt wurden. Zum Teil gingen paarinterne und familiäre Anerkennung miteinander einher, weswegen diese als eine Dimension gefasst werden. Teil dabei war bei einigen Paaren auch die paarinterne Anerkennung von Väterlichkeit-, Mütterlichkeit oder Elternsein. In der späteren Abstraktion sollen die beiden Dimensionen paarinterne Anerkennung und Elternsein hingegen als einzelne Punkte besprochen werden. In allen Blöcken des Leitfadens waren aufgrund des anerkennungstheoretischen Forschungsinteresses auch konkrete exmanente Fragen zu Anerkennung enthalten, sodass zu beinahe jedem Thema Anerkennungs-Blöcke vorhanden waren. Die entsprechenden generierten Interviewpassagen wurden ebenso in die Analyse(dimensionen) aufgenommen. Unabhängig davon sprachen beinahe alle Paare in fallspezifischer Weise über Anerkennung. Themen hierzu waren Anerkennung von engagierter Väterlichkeit im Paar, im Arbeitsalltag, institutionell und in Medien (auch z. B. Ratgeber für Mütter, die Väter nicht im selben Maß ansprechen).

6. *Externe Anerkennung von Mütterlichkeit, Väterlichkeit und Elternsein:* Diese Dimension ist nicht bei allen Paaren relevant und stellte sich im Verlauf der Analyse aufgrund ähnlicher Erzählmuster heraus. In den Falldarstellungen ist diese z. T. deshalb in der Dimension zur paarinternen Anerkennung und Anerkennung von Elternsein verwoben. In externen sozialen Beziehungen und in öffentlichen Begegnungen kam z. B. die Frage auf, wo denn die Mutter sei, oder den Vätern wurden Hilfeleistungen und Erklärungen angeboten. Auch die Anerkennung von Mütterlichkeit war, auch wenn in geringerem Maße (ggf. dem Forschungsdesign geschuldet), Thema einiger Interviewpassagen. Dabei wurden u. a. der selbstverständliche Verweis von Müttern auf Familienarbeit samt entsprechender Anerkennung angesprochen. Demgegenüber zeigte sich auch, dass Mütter, die Teile ihrer Zuständigkeit als fürsorgende Person abgeben, mit Vorwürfen zu kämpfen hatten (z. B. „Rabenmutter“).

## 6. Väter in Elternzeit: Empirische Analyse der Paarinterviews

In den folgenden Kapiteln findet sich als empirischer Kern meiner Arbeit die Vorstellung und Diskussion der empirischen Ergebnisse. Grundlage der dokumentarischen Auswertung meiner Dissertation sind sechs Paarinterviews, die in ihren Vereinbarkeits- und Elternzeitarra­ngements oder in ihren Wünschen vom (erweiterten und traditionellen) Familienernährer-Modell, beiderseitig oder durch eine Person einseitig verfolgt, abweichen. Ziel soll sein, diese Paare tiefgreifend anhand ungleichheitsrelevanter, anerkennungstheoretischer und geschlechterdifferenzierender Aspekte zu analysieren und Anerkennungsmuster jenseits traditioneller Rollenbilder herauszuarbeiten. Im erweiterten Sample des „Väter in Elternzeit“-Projekts, bei dem ein Großteil der Paare ein Familienernährer-Modell verfolgt, liegt die Hauptverantwortung für Familienarbeit trotz väterlicher Elternzeitnahme meist unhinterfragt bei der Mutter. Dieses Arrangement lässt sich in Deutschland auch in den eingangs vorgeführten Statistiken am häufigsten vorfinden. Hauptverdiener ist der Vater mit kurzer (meist zweimonatiger) Elternzeitnahme. Hier ist eine Reproduktion traditioneller geschlechterdifferenzierender Anerkennungsverhältnisse wahrscheinlich, weswegen der empirische Fokus meiner Dissertation nicht auf diese Paararrangements fällt.<sup>42</sup> Die in meiner Arbeit diskutierten und anerkennungstheoretisch besonders interessanten sechs Fälle weisen hingegen in verschiedenen Ausformungen fallspezifische und zum Teil fallübergreifende Muster der Anerkennung auf, die von den Anerkennungsverhältnissen im traditionellen Ernährer-Modell oder im Zuverdienerinnen-Modell in verschiedenen Aspekten abweichen. Bei Paar Cramer, Peters und Dietrich Dorsten findet ein beiderseitiges Abweichen statt, während bei Paar Halil, Graf Gabler und Friedrich jeweils ein\*e Partner\*in ein Aufbrechen traditioneller Selbstverständlichkeiten wünscht. Diese Unterschiede gehen auch mit unterschiedlichen Elternzeitarra­ngements einher.<sup>43</sup> Die Anerkennungs-Muster sollen im Folgenden dargestellt werden. Hierfür folgen zunächst Falldarstellungen der sechs Fälle anhand der übergreifenden Analysedimensionen. Im Anschluss daran werden Aspekte der Anerkennungsmuster verdichtet, die im Sample in verschiedener Weise mehr oder minder vom traditionellen Geschlechterverhältnis und dessen Familienbildern abweichen (7.1). Die in der Dokumentarischen

---

42 In verschiedenen Veröffentlichungen wurde das erweiterte Sample einbezogen, bei dem auch weitere Paare in die Ergebnisse einfließen (Aunkofer et al. 2019; Neumann 2019; Aunkofer et al. 2018; Aunkofer 2018; Neumann/Meuser 2017).

43 Eine Übersicht des Samples anhand einer Tabelle findet sich in Kapitel 5.3.

Methoden essentielle vergleichende Interpretation war bei den Rekonstruktionen stets zentral. Übergreifende fallvergleichende Ergebnisse werden in einem anschließenden Kapitel (7.2) gesondert aufgeführt. Gleiches gilt für die theoretische Abstraktion und Diskussion (7.3).

## **6.1 Christina und Clemens Cramer „Weil wir beide arbeiten dass wir uns beide das dann auch aufteilen. Wir beide müssen halt noch Qualifikationen sammeln“ (Clemens)**

### **6.1.1 Fallkurzdarstellung**

Christina und Clemens Cramer sind seit 2002 ein Paar und verheiratet. Sie haben eine gemeinsame, eineinhalbjährige Tochter namens Clara. Christina ist zum Zeitpunkt des Interviews Mitte 30. Sie absolvierte ein Studium und eine Promotion in Chemie und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet an einer Universität, während sie parallel dazu verbeamtet unbefristet beurlaubt ist. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt sowohl vertraglich als auch praktiziert 30 Stunden. Ihr monatliches Einkommen beträgt netto ca. 2.500 Euro und sie bezog Elterngeld in Höhe von 1.800 Euro. Clemens ist Ende 30 und studierte und promovierte auch im chemischen Bereich. Er arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter befristet an einer Universität ebenfalls mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden, die er nach eigener Angabe nicht überschreitet. Sein monatliches Einkommen beträgt 2.090 Euro. Die Höhe seines Elterngeldes betrug ca. 980 Euro. Christina hat ihre vorige Stundenzahl zum Zeitpunkt des Interviews von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle reduziert, möchte aber wieder auf 35 Stunden aufstocken. Zusätzlich erhält sie weiterhin ein Beamtinnengehalt während der Beurlaubung.

Kennengelernt haben sich Clemens und Christina auf einer gemeinsamen beruflichen Reise. Erst nach einem Stellenwechsel von Christina, mit dem auch ein Umzug in die Stadt, in der sie nun leben, verbunden war, zogen sie in eine gemeinsame Wohnung. Diese beruflich-private Konstellation war ausschlaggebend für die gemeinsame Familiengründung des Paares. Zuvor war „Familie auch nicht so Thema“ (70) und wurde erst dann im Paar thematisiert, als ihre beiden beruflichen Karrierewege es zuließen. Die Heirat und die Geburt des Kindes sind zeitlich etwa zehn Jahre, nachdem sie ein Paar wurden, einzuordnen. Sowohl für Christina als auch für Clemens spielt der Beruf eine äußerst bedeutende Rolle. Beide befinden sich nach wie vor in einer Qualifikationsphase, die im Hinblick auf ihren Karriereweg eine unbefristete Stelle oder eine Professur als berufliches Ziel setzt. Die Flexibilität der Berufstätigkeit im öffentlichen Dienst und insbesondere in der Wissenschaft nehmen sie als positiv wahr, die Planungsunsicherheit durch die

befristeten Stellen sowie der innerberufliche Druck im Kontext des Wissenschafts-systems als Teilzeitarbeitnehmer\*innen werden hingegen kritisch reflektiert.

Das Paar zeichnet sich durch eine Gleichaufteilung der Familienarbeit aus, die beiden dieselbe Chance bei der Verwirklichung ihrer wissenschaftlichen Karriere ermöglichen soll. Das Elternzeitarrangement begründet das Paar ebenso darüber, dass beide sich noch in der Qualifikationsphase befinden. Daneben können auch jeweils subjektive Orientierungsrahmen rekonstruiert werden, bei denen Christinas Abkehr von traditionellen Rollenbildern (und besonders starker Distinktion von traditioneller Mütterlichkeit) und Clemens Fokus auf Familie und Kind deutlich werden. Bei beiden lässt sich eine hohe Bedeutung von Familie rekonstruieren. Während Christina mehr auf berufliche Anerkennung eingeht, ist Clemens die familiäre Anerkennung, insbesondere durch die Tochter, sehr wichtig. Christina steht in der finanziellen Hauptverantwortung der Familie, da sie einen unbefristeten Job (Verbeamtung) und ein höheres Einkommen hat. Sie kann im Notfall die Familie jederzeit finanziell auffangen, während Clemens stets die Unsicherheit einer fehlenden Vertragsverlängerung sowie die zeitlichen Restriktionen des Wissenschaftssystems in Kauf nehmen muss. Das Paar zeigt Uneinigkeiten bezüglich des Einflusses des finanziellen Aspekts auf ihre Arrangements und stellt Christina nicht als Familiernährerin dar. Es lässt sich deuten, dass Christina diesen Aspekt als Einflussfaktor herunterspielt und ggf. Clemens Männlichkeit schützt oder seine fürsorgliche Begründung der Arrangements in den Vordergrund stellt. Auch würde die Darstellung von Christina als Familiernährerin die Darstellung der Gleichwertigkeit der beruflichen Biographien brüchig werden lassen. Diese Gleichheit und Gleichwertigkeit ihres Elternseins sowie der Berufsbiographien stellen sie im gesamten Interview in den Fokus. Das gleichwertige Elternsein, das beide auch semantisch als „Eltern“ (explizit durch das Paar so benannt) anerkennt, ist dabei eine Besonderheit des Paares. Sie reflektieren Mütterlichkeit und Väterlichkeit sowie Männlichkeit und Weiblichkeit und distanzieren sich von typischen geschlechterdifferenzierenden Eigenschaftszuschreibungen, während sie stattdessen auf ihre Persönlichkeiten verweisen. Sie betonen, beide als Eltern einen Lernprozess durchzumachen und dass beide sich in diesem Prozess ihre elterlichen Fähigkeiten aneignen müssen. Christina wird kein „natürlicher“ Vorsprung zugesprochen, stattdessen ist in ihrer Darstellung von Mütterlichkeit z. T. eine Abwertung ihrer fürsorglichen Fähigkeiten bei gleichzeitiger Aufwertung Clemens fürsorglicher Fähigkeiten zu rekonstruieren. Paarintern lässt sich eine sehr hohe Anerkennung deuten. Ihre Paarbeziehung und ihre berufliche Beziehung sind entgrenzt, was u. a. auch dadurch deutlich wird, dass berufliche Anerkennung in der Paarbeziehung eine Rolle spielt. Die formale Struktur des Interviews geht größtenteils mit der erzählten Darstellung von Gleichheit einher, eine Ausnahme bildet z. B. die Diskussion um den Aspekt des Einflusses Christinas höheren Verdienstes.

## 6.1.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

### Beiderseitige Vereinbarkeitsprobleme trotz Gleichaufteilung

Das Paar versucht, in Bezug auf Sorge- und Haushaltstätigkeiten eine egalitäre Aufteilung, bei der beide gleich viel Zeit aufwenden, umzusetzen. Diese Vorgehensweise spiegelt sich im Elternzeitarrangement wider, bei dem Clemens und Christina in den ersten beiden Monaten gemeinsam Elternzeit nahmen. Beide eignen sich gleichermaßen Fürsorgekompetenzen für das Kind an. Demgegenüber besitzt ihnen zufolge die Mutter keinen natürlichen Vorsprung. Eine Ausnahme besteht im „direkt“ Milch geben als einzige Anspielung auf ihre körperlichen Gegebenheiten. „Und das Schönste ist natürlich dadurch dass ich den Anfang mitgenommen habe ich kann halt nach den zwei Monaten auch alles was du kannst im Prinzip außer ihr Milch geben“ (435–436). Nach der gemeinsamen Elternzeit nahm Christina für fünf Monate allein Elternzeit. Im Anschluss entschieden sich beide für einen „Übergabemonat“ (465), der darin begründet ist, dass kein abrupter Bruch für die Tochter entstehen soll. Clemens übernahm die letzten fünf Monate und somit auch die Eingewöhnungszeit in die KiTa. Bei beiden verlief die Ankündigung der Elternzeit auf dem Arbeitsplatz unproblematisch und wurde sowohl von den Vorgesetzten als auch durch den Kolleg\*innenkreis positiv wahrgenommen.

Nach der Elternzeit entschied das Paar sich für ein Teilzeitarrangement, bei dem beide in gleich vielen Wochenstunden arbeiten. Auch im aktuellen stundenreduzierten Arrangement sind sie weiterhin durchgehend um eine egalitäre Aufteilung von Sorge- und Haushaltstätigkeiten bestrebt. Ausschlaggebend ist für Christina die gemeinsame Zeit mit der Tochter: „Die Idee mit der Stundenreduzierung kam ja auch mhm weil ich so gemerkt hab [...] dass mir das auch einfach zu wenig Zeit mit meiner Tochter war“ (1010–1011).

Den Großteil der Haushaltstätigkeiten hat das Paar stark reduziert, indem sie eine Haushaltskraft als Unterstützung eingebunden haben. Die wenigen alltäglich anfallenden Tätigkeiten werden „gleichberechtigt“ (1065) verteilt und stehen für das Paar durchgehend zur Diskussion: „Also es gibt bei uns n Plan wo wir dann irgendwann mal disku also wenn einer unzufrieden ist wo wir dann diskutieren [...]. Also dieser Plan ist nicht in Gold gemeißelt [...]. Aber das versuchen wir schon ziemlich gleichmäßig aufzuteilen“ (1066–1071). Paar Cramer plant den Alltag sehr strikt, sodass dieser in Routinen „sehr getaktet“ (1499) ist, bei der beide eingespielte Tätigkeiten haben.

Ihre Stundenreduzierung empfinden sie als Nachteil. Die Flexibilität im Wissenschaftssystem spielt zwar eine entscheidende Rolle beim Vereinbarkeitsmanagement, doch werden die Befristung, Planungsunsicherheit und der enorme berufliche Druck als Gegenpol dazu wahrgenommen. Auf beiden lastet der Druck des Publizierens und der ständige Vergleich und das Empfinden eines Nachteils gegenüber zur Konkurrenz, die ihre gesamte Arbeits- und Freizeit aufbringen

kann. „Wenn ich (.) gegen jemanden der doppelt so viele Publikationen hat (.) ankämpfen muss oder mich oder (.) in in in Wettkampf stehe (.) dann hab ich halt n großes Problem. Und das is halt immer der Fall“ (Clemens 1033–1034). Trotz ihrer Stundenreduzierung, Haushaltshilfe und der enormen Taktung des Alltags bleibt ihnen zu wenig Zeit im empfundenen „Wettkampf“ in der Wissenschaft. Es deuten sich Vereinbarkeitsprobleme an, die aufgrund ihrer Prioritätensetzung letztendlich in weniger Zeit für die wissenschaftliche Arbeit münden.

„Clemens: Eigentlich is es (.) mhm eh is es dieser Druck [...]. Ich fänds nur schön wenn (.) man (.) trotzdem ne Nische in der Berufswelt finden würde. (.) Das ist einfach der Punkt. Also mir macht das Spaß also ich koche gerne (.) und ich verbring gerne mit Clara und (.) ich mach meinen Job gerne. Aber ich möcht nicht (.) meinen Job aufgeben nur weil ich das andere auch mache.“ (1002–1006)

Das Hauptproblem ist dabei der Druck auf dem Weg zur Professur oder zu einer unbefristeten Stelle, der für Clemens in Widerspruch zu seiner Freude an Familientätigkeiten steht. Doch möchte er beides nicht aufgeben. Trotz beiderseitiger Einbindung in beide Praxisbereiche der Familien- und Erwerbsarbeit scheint das Paar nicht unbedingt eine Halbierung der Belastung zu empfinden. Beide Partner\*innen erzählen von erheblichen Vereinbarkeitsproblemen.

### 6.1.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements

#### **Gleichwertigkeit beider Berufsbiographien, Ambivalenz von Berufs- und Familienzentrierung und Abkehr von traditionellen Geschlechterrollen**

Das Elternzeitarrangement, das von beiden „fifty-fifty“ (416) aufgeteilt wurde, lässt sich als gemeinsame Entscheidung rekonstruieren, bei der eine wechselseitige Berücksichtigung beider beruflichen Laufbahnen stattfindet. Zu deuten sind dabei ein grundlegender gemeinsamer Orientierungsrahmen, dass beide dieselben beruflichen Chancen haben sollen, sowie weitere subjektive konsensuelle Orientierungsrahmen. Zuletzt kommt ein möglicher Dissens zum Vorschein, der sich auf Christinas Situation als besser und gesichert Verdienende bezieht. Auf die Frage, wie sie zu ihrem Elternzeitarrangement gekommen sind, antwortet das Paar:

„Clemens: (lacht)

Christina: Irgendwie (lachend) (.) Das war ziemlich schnell eigentlich irgendwie klar. Also ich glaub das ist auch n bisschen begründet dadurch dass wir beide noch in so na Art Qualifikationsphase auch immer noch sind. Also (.) wir wolln ja mal irgendwann hin zur Professur oder feste Stelle oder sowas. [...] (.) Und da war eigentlich ziemlich schnell klar dass es (.) gar nicht möglich ist einer jetzt komplett zuhause bleibt. (.) Für mich kommt noch hinzu dass ich mir eigentlich nie vorstellen konnte so

Vollzeit auf Dauer Mutter und Hausfrau zu sein. Also nur (.) mein Leben lang oder (.) eh was weiß ich mehrere Jahre zuhause zu sein. [...] Weil ich einfach meinen Beruf gerne mach und dafür auch ne lange Ausbildung gemacht hab und das dann auch nicht so (.) ehm über Bord schmeißen wollte. Und ich glaub (.) wenn ich jetzt ehm (.) drei oder fünf Jahre oder zehn oder keine Ahnung wie viel komplett raus gegangen wär dann (.) wär ich auch da weg vom Fenster oder hätt mich komplett neu einarbeiten müssen. [...] Oder (.) ja vielleicht sag ich auch in fünf Jahren was anderes aber im Moment (.) nicht. (.) Und das war auch n Faktor der für mich ne Rolle gespielt hat. Und ich finds auch ehm (.) einfach wichtig dass die Kinder auch Zeit mit ihren Vätern haben also (.) das ehm (.) find ich nicht irgendwie so sinnvoll wenn eh nur die Mutter so ganz zentral irgendwie ist also (.) ist einfach so mein Rollenbild ehm ja. (2)

Clemens: Ja (2) ja so hab ich das auch gesehen eigentlich weil wir beide arbeiten dass wir uns beide das dann auch aufteilen. (.) Beide müss wir beide müssen halt noch (.) Qualifikationen sammeln. (.) Und zum einen (.) fand ichs ne ganz wertvolle Zeit die Elternzeit. Also es hat viel Spaß gemacht. Also war hart und anstrengend (alle lachen) kein Thema (lachend) (.) hat aber auch viel Spaß gemacht und eh (.) hat (.) also (.) ich denke auch (.) die starke Bindung die meine Tochter zu mir hat ist mit dadurch bedingt dass (.) wir halt so viel Zeit in der Elternzeit hatten irgendwie. Und das find ich eigentlich sehr sehr schön und (.) würd das eigentlich jeder Zeit wieder machen. Ich muss halt trotzdem immer son Auge drauf haben dass ich nicht zu lange weg bin (.) und dass ich immer noch genug Zeit für die eigentliche Arbeit hab (.) weil meine Uhr läuft ja ab sozusagen. (.) Ehm für diese (.) //Christina: °Befristete Stelle°// dass ich an der Universität arbeiten darf. Was ehm (.) auch immer im Hinterkopf ist. (.) Ehm (.) aber (.) gut dat is so Schicksal jetzt einfach durch den Beruf irgendwie. Dat kann man im Prinzip [...] nicht ändern und ehm damit muss ich leben. (.) Aber (.) ich möcht es auch nicht tauschen also ich würds trotzdem wieder machen. (.) Also mir hats einfach Spaß gemacht und es war schön.“ (332–369)

Zunächst lässt sich festhalten, dass der Aushandlungs- und Entscheidungsprozess durch Christina als recht unspezifisch und vage bezeichnet wird und „irgendwie“ abließ. Gleichzeitig war es schnell „klar“, was darauf hinweist, dass sie schnell zu ihrem Arrangement gekommen sind. Diese z. T. widersprüchliche Wortwahl könnte eine vage oder ambivalente Komponente enthalten. Auch könnte ein möglicher Dissens nicht abschließend geklärt sein. Eine konsensuelle Rahmung oder positive Erinnerung von beiden ließe sich über das beiderseitige Lachen vermuten. Eventuell zeugt es aber auch von einer Unsicherheit von Clemens, der in diesem Fall den Erzählpart zunächst an Christina abgibt.

### **Gemeinsamer Orientierungsrahmen der Gleichwertigkeit beider Berufsbiographien**

Beide argumentieren in ihren jeweiligen Erzählblöcken der obigen Passage das „fifty-fifty“-Elternzeitarrangement im Wesentlichen zunächst über den gemeinsamen

Orientierungsrahmen („wir“), dass keiner der beiden Personen durch Elternzeit und familienbezogene Tätigkeiten ein stärkerer beruflicher Nachteil entstehen sollte. Das Elternzeitarrangement ist somit über die jeweiligen beruflichen Phasen, in denen beide sich befanden (und zum Zeitpunkt des Interviews weiterhin befinden), begründet. Die Berücksichtigung beider Qualifikationsphasen verweist auf eine Gleichberechtigung und gleiche Wertigkeit beider Berufsbiographien, was sich in ihren Erzählpassagen ebenso formal über die vielen Verwendungen von „wir“ wiederfinden lässt. Das Paar berücksichtigt beide Berufsbiographien gleichermaßen, was auf Egalität hindeutet. Anerkennungstheoretisch lässt sich sagen, dass die Berufsbiographien als gleichermaßen wichtig anerkannt und als gleichwertig erachtet werden. Diese Gleichwertigkeit spiegelt sich im „fifty-fifty“ Elternzeitarrangement wider. Im Gegensatz zu Christina ist Clemens beim Ziel der unbefristeten Stelle im Rückstand. In der wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel einer möglichen Professur sind sie hingegen gleichermaßen unter Zeitdruck. Dies gleichen sie zugunsten beider beruflichen Biographien aus, indem sie Familienaufgaben gleichmäßig verteilen.

### **Christinas Orientierungsrahmen: Berufsorientierung und Distanzierung von traditionellen Rollenbildern**

In Christinas Begründung für das Elternzeitarrangement thematisiert sie ihr „Rollenbild“ und es wird eine deutliche Berufsorientierung ihrerseits, sowie eine Abkehr vom männlichen Ernährer-Modell deutlich. Ein kurzweiliges Verbleiben im innerhäuslichen Bereich ist in Ordnung, solange die Auszeit nicht den beruflichen Weg beeinträchtigt. Ein „Vollzeit auf Dauer Mutter und Hausfrau“ – Dasein war hingegen „nie“ Teil ihres Lebenskonzepts und sie grenzt sich deutlich davon ab. Ein weiterer Teil ihres Rollenbildes beinhaltet, dass sie es als nicht sinnvoll erachtet, wenn Mütter im Zentrum für das Kind stehen, sondern dass Kinder auch Zeit mit ihren Vätern verbringen sollen. Zudem begründet sie das Elternzeitarrangement über ihre lange getätigte Investition in die Ausbildung und über den für sie zentralen Beruf. Insgesamt fällt hier ein egalitäres Geschlechterbild mit einer deutlichen Erwerbszentrierung zusammen.

### **Clemens Orientierungsrahmen: Elternzeit als wertvolle Zeit und Ambivalenz zwischen Familien- und Berufszentrierung**

Clemens validiert im oben aufgeführten Zitat Christinas Erzählung und nimmt den Aspekt des Qualifikationen-Sammelns auf. Er betont, „weil wir beide arbeiten dass wir uns beide das dann auch aufteilen“, was eine mögliche Abhängigkeit der Elternzeitaufteilung von der Arbeitszeitaufteilung impliziert. Sein im Anschluss daran aufgeführter Orientierungsrahmen begründet die Elternzeit über die schöne „wertvolle“ Zeit mit der Tochter, ist also im Gegensatz zu Christinas Erzählung mehr im Familienbereich angesiedelt. Die Elternzeit war für ihn nicht nur schön, sondern auch kostbar und hat ihm zugleich „viel Spaß gemacht“. Auch

„die starke Bindung die meine Tochter zu mir hat“ führt er als wichtigen Grund auf, Elternzeit jederzeit wieder zu nehmen. Diese Begründung stellt die Wertigkeit der Elternzeit an sich in den Fokus. Es lässt sich deuten, dass trotz der hohen beruflichen Orientierung Familie(narbeit) ebenso einen hohen Wert (vollwertig) besitzt.

Doch deutet sich eine Relativierung an, dass er aufpassen muss, „dass ich nicht zu lange weg bin“ um weiterhin „genug Zeit für die eigentliche Arbeit“ zu haben, wodurch eine ebenso nicht unbedeutende Fokussierung auf die Erwerbsarbeit (als „eigentliche“ Arbeit) deutlich wird. Dies macht möglicherweise auch eine gewisse Ambivalenz und Konflikthaftigkeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit beider Sphären für ihn deutlich. Wie Christina auch argumentiert er, dass er nicht zu lange aus dem Berufsleben weg sein darf. Die befristete Zeit, in der er an der Universität arbeiten „darf“, muss er immer im „Hinterkopf“ bewahren. Diese Formulierung illustriert eine Art Privileg oder Gunst, welche ihm gewährt wird, aber auch wieder entzogen werden kann, wenn er diese verwirkt. Während bei Christina die wissenschaftliche Tätigkeit ein Zusatz ist, hängt bei Clemens die berufliche Existenz von seinem wissenschaftlichen Vorankommen ab, was er als das „Schicksal“ seines Berufs, womit er „leben“ muss beschreibt. Anders als Christina spielt Clemens auch darauf an, dass seine „Uhr abläuft“. Er verweist auf eine grundlegende Problematik seiner beruflichen Existenz. Vor diesem Hintergrund erscheint es als umso bemerkenswerter, dass er die Elternzeit als äußerst wertvoll hervorhebt und es jederzeit „trotzdem wieder machen“ würde. Die Formulierung, dass er trotz Familienorientierung weiterhin „genug Zeit für die eigentliche Arbeit“ haben muss, verweist darauf, dass Familienarbeit eine eher uneigentliche Arbeit wäre und diese eventuell nicht in seine Auffassung eines Arbeitsbegriffs fällt.

### **Möglicher Dissens über den finanziellen Aspekt bei der Aushandlung des Arrangements**

Unausgesprochen liegt hinter den gemeinsamen und individuellen Orientierungsrahmen auch, so lässt sich deuten, ein Arrangement mit Christina als Haupternährerin, welche die finanzielle Sicherheit der Familie trägt. Zugespitzt ermöglicht Christina dem Paar durch ihre verbeamtete Stelle, dass beide ohne großes Risiko eine wissenschaftliche Karriere mit unsicheren Arbeitsverträgen verfolgen können.

Interessant erscheint im Anschluss an die obige Erzählung aus diesem Grund folgende Diskussion, die auch formal einen anderen Modus der Erzählstruktur aufweist. Die Diskussion wird durch eine Aussage von Christina angeregt:

„Christina: Ich weiß gar nicht wies so für dich war aber ehm (.) ich glaub so für mich war so (.) also wir ham da nie so drüber diskutiert bei der Entscheidung wie machen wir das mit Elternzeit. (.) Aber so ein (.) Faktor der so (.) in einem ja mit drin ist auch

einfach der Faktor dass ich halt auch deutlich mehr verdiene. Also son finanzieller Grund. <sup>L</sup>Das war glaub ich nicht der ausschlaggebende so für uns<sup>L</sup>

Clemens: <sup>L</sup>Ja ja klar (2) ne aber das durchaus auch n Punkt ja.<sup>L</sup>

Christina: Aber der ist natürlich einer dem wir uns bewusst sind. Und (.) ehm (.) wenn ich dann ganz raus gegangen wär halt n großer Teil von unserm Einkommen weggefallen. Das war sicherlich auch mit n Grund.

Clemens: Ja ja auf jeden Fall. Ne hatten wir aber auch drüber gesprochen.

Christina: Ja weiß ich grad nicht. //Clemens: Ja// Aber nicht so intensiv. Also

Clemens: Ja ja.

Christina: Ich hab ja grad schon gesacht ich weiß (.) eh nicht mehr ob wir da wirklich so.

Clemens: Doch doch. Ham wir ganz klar drüber gesprochen.

Christina: Ja wir ham ellenlange Diskussionen geführt wer wie lange und wie wirs genau machen. Ehm (.) aber die Entscheidung dass du dich mit beteiligst bei der Elternzeit da ham wir glaub ich gar nicht lange drüber diskutiert.

Clemens: Mhm::: (.) Zu Zumindest in meiner Erinnerung schon eigentlich.

Christina: Dass du einfach Eltern also die Tatsache dass du Elternzeit nimmst. (.) Wie lange dann (.) das schon aber es war doch nie n Thema dass du gar keine nimmst oder? (2)

Clemens: Thema im Sinne von also ich wollte ja von mir aus.

Christina: Ja eben. Deshalb das kommt ja auch dazu.“ (371–406)

Während die bisherigen Ausführungen des Paares begründen, dass das Elternzeitarrangement „ziemlich schnell“ „klar“ (334) war, könnte die hier aufgeführte Passage auf die benannten vagen Aspekte „eigentlich irgendwie“ (334) verweisen. Zu den vormals konsensuell erzählten ideellen Gründen und zu der thematisierten wechselseitigen berufsbiographischen Anerkennung des Paares kommen nun finanziell-strukturelle Gründe hinzu, welche die konsensuelle Erzählung zum Stocken bringen. Während Christina durchweg darauf verweist, dass dieser Aspekt aber nicht so relevant und nicht ausschlaggebend war, wird aus Clemens Erzählungen deutlich, dass es aus seiner Sicht „durchaus“ ein wichtiger Faktor bei der Aushandlung war. Es ließe sich vermuten, dass der finanzielle Faktor eine größere Relevanz besitzen könnte, als durch Christina dargestellt. Hinzu kommt, dass sie das Thema äußerst vorsichtig einführt. Eine weitere Vermutung wäre, dass Christina Clemens nicht als den weniger Verdienenden, der in der unsicheren Stelle arbeitet, darstellt. In diesem Fall würde sie seinen Nicht-Haupternährer-Status und ggf. damit zusammenhängend seine Männlichkeit, oder auch die obige Darstellung der ideellen Aspekte der Entscheidung schützen. Clemens hingegen kann sich gut daran erinnern, dass der finanzielle Aspekt auch von ihnen diskutiert wurde.

Sie bilden gemeinsam einen Konsens darüber, dass Clemens die Elternzeit auch wollte und deswegen nicht über seine Beteiligung diskutiert wurde. Dieser Konsens hält die obige Darstellung Clemens fürsorglicher Begründung aufrecht.

Da das Paar jedoch in der gesamten Passage zwischen der Frage nach dem Geldarrangement und der generellen Frage nach der Elternzeitaufteilung wechselt, bleibt der finanzielle Aspekt ein offener Punkt. Das kommunikative Missverständnis des Paares könnte in der ungleichen Verdienner\*innenthematik fundiert sein, die Christina zwar anspricht, aber nach Clemens Validierung nicht weiter manifest macht, sondern in der Bedeutung herunterspielt.

### **Unterschiedliche Begründungen bei der Aushandlung im Paar und beim Vorgesetzten**

Interessant ist, dass Clemens gegenüber seinem Vorgesetzten bei der Anmeldung der Elternzeit Christinas höheren Verdienst sowie das Argument, dass sie beide noch Qualifikationen sammeln müssen, vorlegte und nicht auf emotionale Beweggründe einging:

„Wir beide müssen noch unsere Qualifikation sammeln. (.) Und (.) Christina verdient noch n bisschen besser. Das is auch n Argument in dem Zuge das gut ist. [...] Wenn ich jetzt gekommen wär ah hier ich möchte gerne Elternzeit machen weils mir Spaß macht wegen Beziehung oder sowas dann hätt er (.) schon komisch geguckt denk ich.“  
(632–635)

Hier stoßen zwei unterschiedliche Anerkennungslogiken der Erwerbssphäre und der familialen Sphäre aufeinander. Die Passage macht nicht nur deutlich, dass das Elternzeitarrangement auch mit den Arbeitgeber\*innen verhandelt werden muss. Auch erweisen sich „rationale Argumente“ (637), die in der Anerkennungslogik der Erwerbssphäre angesiedelt sind, aus Sicht von Clemens als erfolgsversprechender im Vergleich zu dem (emotionalen) Argument, dass er ein fürsorgender Vater sein möchte. Das verweist im Allgemeinen auf eine Unsichtbarkeit von familialen Belangen innerhalb der Logik der Erwerbssphäre und insbesondere auch auf ein fehlendes Verständnis gegenüber fürsorglicher Väterlichkeit, das Väter bei der Aushandlung mit ihren Vorgesetzten befürchten.

Auf betrieblicher Ebene zeigt das Fallbeispiel auch, wie wichtig Positivbeispiele für die Anerkennung fürsorglicher Väterlichkeit sind. Das Paar beschreibt Clemens als „das goldene Beispiel“ (712) in seinem Team, der als erster Vater bei dem Vorgesetzten Elternzeit nahm, „weils jetzt schon ein Vater gibt ders genau gleich gemacht hat“ (712–713). Clemens erfuhr von diesem Kollegen Dankbarkeit, weil durch ihn „unser Chef das Szenario jetzt auch kennt“ (716).

#### **6.1.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit**

Bei Betrachtung der Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit im Paar lässt sich für beide Partner\*innen ein ähnliches Berufskonzept sowie eine hohe

Bedeutung und Identifikation mit ihrem Beruf rekonstruieren. Gleichzeitig erweist sich aber auch Familienarbeit als wichtiger Bereich und wird insbesondere durch Clemens als solcher, in dem er Anerkennung findet, hervorgehoben. Im Detail finden sich einige Unterschiede zwischen den Partner\*innen. Auf die Frage, welche Bedeutung der Beruf für sie hat, antwortet Christina „also schon ne Große“ (167), woraufhin Clemens sie validiert „ja auf jeden Fall“ (169). Clemens erklärt die hohe Bedeutung des Berufs über die bisher geleisteten Investitionen:

„Ja weil man hat viel Zeit viel Energie rein gesteckt. Also es ist ja so dass man im Prinzip also jetzt weniger dadurch dass die Kleine da ist. Und dass wir ehm auch reduzierte Stundenzahlen haben. Eh aber vorher wars halt n riesengroßer Zeitfaktor. Man hat es gerne gemacht. Es macht Spaß. Macht immer noch Spaß. Es man sind nur noch also ich nutz halt weniger Zeit als früher. Und deswegen ist es schon ein wichtiger Faktor einfach.“ (176–181)

Die Bedeutung des Berufs erscheint Clemens zufolge für beide mit der Zeit und durch die darin investierte Energie entstanden und gewachsen. Auch macht ihr Beruf ihnen Spaß und sie üben ihn gerne aus. Es lässt sich deuten, dass die Tochter den hohen Stellenwert des Berufs relativiert, diesen jedoch nicht ersetzt. Die Erzählung wechselt hier in den „Ich“-Modus über Clemens eigene Sichtweise. Durch die Tochter wandelte der Beruf sich von einem „riesengroßen Zeitfaktor“ zu einem „wichtigen Faktor“, sodass die zeitliche Investition in die wissenschaftliche Karriere abgenommen hat, die Relevanz und der Spaß aber geblieben sind. Für Clemens kommt der Druck der wissenschaftlichen Laufbahn und der beruflichen Existenz zum Tragen. Ein Kind ist eine legitime Rechtfertigung für den geringeren Zeitaufwand und das langsamere Vorankommen.

Christina stellt ebenfalls in Anschluss an seinen Erzählpart den Spaß bei der Arbeit in den Vordergrund und validiert Clemens, wobei sie zunächst auch im „Wir“-Modus beginnt. Im Verlauf der Passage nimmt sie eine Steigerung seiner Augmentationen vor. Hier wechselt sie in ihren eigenen Orientierungsrahmen unter der Annahme, dass sie dasselbe von ihm glaubt, aber zunächst nur für sich sprechen kann:

„Ja ich glaub dass was bei uns auch ne Rolle spielt ist dass es uns beiden Spaß macht. Also wir sind da halt auch irgendwie mit Leib und Seele sind dabei und das ist jetzt ich glaub für dich ist es auch so aber ich kann ja nur für mich sprechen auch nicht so dass ich irgendwie denk ohje ich muss jetzt zur Arbeit. Sondern ich //Clemens: Mhm// also hab ich natürlich auch so Tage aber dass ich das schon gerne mache und aus so na inneren Motivation heraus auch weil mich (.) das Thema als Wissenschaftlerin einfach interessiert und ich das rausfinden möchte. Und ich mach das nicht weil irgendwie mein Chef das wissen möchte oder so.“ (185–190)

Eine überaus hohe berufliche Relevanz und Identifikation wird über ihre Verwendung der Redewendung „mit Leib und Seele“ deutlich. Ihre Identifikation geht über eine rein Berufliche weit hinaus, sie ist mit ihrem gesamten Dasein, mit ihrem körperlichen und auch seelischen Empfinden, dabei. Diese Sichtweise unterstellt sie auch Clemens, welcher ihr nicht widerspricht. Auch in dieser Anmerkung nimmt sie erneut Clemens Argumentation auf und steigert diese um die Bezeichnung der „inneren Motivation“, die sie antreibt. Hier verweist sie erneut auf ihr inneres, intrinsisches Interesse an dem, was sie macht. Dies argumentiert und legitimiert sie durch den Ausdruck, dass sie Wissenschaftlerin *ist* (und nicht als solche arbeitet) und auch ihre ganze Person bzw. ihr gesamtes Dasein sich darüber identifiziert. Diesbezüglich verweist sie auf das „Spezifische am Beruf des Wissenschaftlers“ (204), was Clemens validiert.

### **Relativierung der Perspektiven und Relevanz der Anerkennung durch die Tochter bei Clemens**

Clemens widerspricht Christinas Steigerung nicht und validiert ihre Erzählung an einigen Stellen. In der anschließenden Passage zur beruflichen Motivation und beruflichen Anerkennung erzählt Clemens, dass er expliziten Lob durch seinen Chef nicht benötigt, um seine Arbeit zu verrichten.

„Clemens: Also ich glaub bei mir ist es Eigenmotivation. Anerkannt ist ja immer so dass der Chef (.) also so würd ich anerkannt denken dass der Chef sagt ja machen sie gut oder sowas. (Christina lacht) Oder eh: (.) also ich weiß dass er zufrieden ist (Christina lacht) sonst würd er mich nicht weiter immer wieder neu also immer wieder verlängern. [...] Anerkennung ist eigentlich was anderes. Anerkennung krieg ich von meiner Tochter. (alle lachen) Aber (.) aber j::a es ist ja so einfach so ich mach das wirklich weils mir Spaß macht. Anerkennung krieg ich von den Studenten. Wenn die zufrieden sind mit den Kursen natürlich in dem Sinne krieg ich auch Anerkennung. Also es ist genug Anerkennung da dass es mir Spaß macht.“ (218–228)

Im Gegensatz dazu benennt er „Eigenmotivation“ (218), was ähnlich wie bei Christina auf einen eigenen Antrieb bei der Arbeit, aber nicht ganz so stark auf ein inneres Interesse mit gesamten Dasein verweist.

Im Erwerbsbereich empfindet Clemens in Bezug auf intersubjektive Anerkennung besonders die Zufriedenheit von anderen als relevant: Er weiß, dass sein Chef zufrieden ist, weil er seinen Vertrag verlängert. Auch fühlt er sich durch seine Studierenden anerkannt, wenn sie mit seinem Kurs zufrieden sind. Dies beschreibt er allerdings nicht als „eigentliche“ Anerkennung und definiert demgegenüber: „Anerkennung ist eigentlich was anderes. Anerkennung krieg ich von meiner Tochter“. Dieses Hervorheben von innerfamiliärer Anerkennung im Berufsblock ist bedeutsam. In einer obigen Passage bestimmte er Erwerbsarbeit als „eigentliche“ Arbeit, hier wiederum ist die „eigentliche“ Anerkennung jene,

die er durch seine Tochter bekommt. Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit stellt er diese Form der Anerkennung als bedingungslos bzw. nicht an Zufriedenheit der Tochter geknüpft dar, wie es beim Chef oder bei den Studierenden der Fall ist. Hier lässt sich erneut die These anbringen, dass seine Tochter die berufliche Perspektive relativiert hat. Die Relativierung der beruflichen Perspektive durch die Tochter thematisiert Clemens selbst als einen Vorteil, der sich durch seine lange Elternzeitnahme ergab:

„Clemens: Nochmal n Vorteil [...] die Perspektive relativiert sich. Also früher war mir natürlich super wichtig dass ich jetzt irgendwie (.) ehm (.) immer in meinem Job bleibe oder so. (.) Und ehm (.) mittlerweile denk ich [...] selbst wenn dat nicht klappen würde und ich woanders irgendwo arbeite dann (.) kann ich mir auch n zufriedenes Leben vorstellen oder sowas. Was (.) davor (.) ehm (2) mir schwerer gefallen ist als jetzt. [...] Das bedeutet dass ich bisschen ruhiger werde oder bisschen gelassener das sehe [...].

Christina: Ja der Job ist nicht mehr so des Zentrale ehm //Clemens: Ja//.“ (602–612)

Nicht nur der Beruf, auch seine strikte wissenschaftliche Ausrichtung unterzieht sich ebenso der Relativierung. Es findet bei Clemens (Christina validiert dies) eine Verschiebung der Perspektiven statt, die ihm Zufriedenheit gibt, unabhängig von seiner zukünftigen beruflichen Lage.

### **Hohe Relevanz beruflicher Anerkennung bei Christina**

Die hohe Relevanz der gemeinsamen Zeit mit der Tochter wird auch bei Christina dadurch deutlich, dass sie für Clara ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzierte, da sie in einer Vollzeitstelle „auch einfach zu wenig Zeit mit meiner Tochter“ (1011) verbracht hätte. Sie bekommt Anerkennung aus unterschiedlichen Bereichen:

„Christina: Also ich krich schon Anerkennung aus verschiedenen Bereichen also teilweise auch von meinem Chef (.) eh oder auch von dir oder so. Also ich weiß auch dass du des gut findest was ich mache oder ehm (.) ehm (.) gute substantielle Forschung (lachend) oder so. [...] Also wenn ich Leuten davon erzähle ehm sagen die oft so ach das ist ja interessant oder so. Das empfind ich dann auch als Anerkennung. (.) Ehm so in der Scientific-Community fühl ich mich eigentlich auch ganz gut anerkannt. Also da krieg ich eigentlich immer so Rückmeldung dass (.) wie ich des mache (.) gutes Design ist oder sowas. [...] Ich bin halt auch verbeamtet. [...] Und wenn ich dann sehe dass man hier kämpfen muss um Jahr länger zu kriegen dann find ich das null Anerkennung.“ (232–243)

Die verschiedenen interpersonellen Bereiche, die sie in der Textpassage erwähnt, bezieht sie ausnahmslos auf ihre Forschung, welche für sie in verschiedenen Bereichen eine wesentliche Quelle von Anerkennung ist. Hier spielen sowohl ihr

Chef als auch die Scientific-Community im Erwerbsbereich eine Rolle. Zudem geht sie auf private Lebensbereiche ein. Auch durch ihren Partner fühlt sie sich für ihre Forschung anerkannt. Dies verweist erneut darauf, dass ihr Beruf als Wissenschaftlerin ihr gesamtes Dasein („mit Leib und Seele“) durchtränkt. Ihre empfundene berufliche Anerkennung wird Teil ihres Privatlebens und wird auch durch sie nicht nur im Erwerbsbereich, sondern auch dort gesucht. Wenig Anerkennung erfahren beide über die institutionellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems: „die institutionellen Rahmenbedingungen würd ich sagen //Clemens: Ja// die so mir signalisieren so richtig anerkannt (.) bist du nicht“ (Christina 263–264).

### 6.1.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein

#### **Entgrenzung zwischen Wissenschafts- und Paarbeziehung**

Die paarinterne Anerkennung erweist sich insgesamt als sehr hoch. Es lässt sich deuten, dass berufliche Leistungen auch auf der Paarebene relevant sind. Clemens und Christinas Berufe als Wissenschaftler\*innen sind als höchst identitätsstiftend und gleichsam paarstiftend zu interpretieren, wodurch eine Entgrenzung zwischen paarinterner Anerkennung und beruflicher Anerkennung entsteht. Es besteht neben der Paarbeziehung auch eine professionelle Beziehung zwischen beiden, da sie Teil einer gemeinsamen Scientific-Community sind. Beide arbeiten gemeinsam an der beiderseitigen Verwirklichung der Berufsbiographie und unterstützen die jeweilige andere Laufbahn durch eine Angleichung aller Familienaufgaben. Insgesamt vermischt sich die Erzählung zur professionellen und persönlichen Beziehung auch im Paarsblock des Interviews, was ebenso bei der wechselseitigen Anerkennung zu erkennen ist. Auf die Frage, was ihre Paarbeziehung ausmacht, antwortet das Paar wechselseitig validierend zum einen über die professionelle Beziehung, dass sie beide Spaß an der Wissenschaft haben, welches sie auch „persönlich kennzeichnet“ (1837). Zum anderen übertragen sie das wissenschaftliche Interesse auch auf ihre persönliche Beziehung, dass sie sehr viele Gemeinsamkeiten haben und neugierig an der Forschung des\*der anderen sind oder dass beide sehr weltoffen sind und sich nicht an „nur lokalen Meinungen“ (1827) orientieren. Daneben verbindet sie, dass sie eine ähnliche Einstellung zu den „Grundthemen“ (1845) wie z. B. Erziehung haben, dass sie sich als „ganz wichtiges Fundament“ (1846) vertrauen und eine offene Kommunikation auch über schwierige Themen führen können.

Dem Paar ist wichtig, „sehr offen über Probleme“ (1851) zu sprechen. Ihre jeweiligen beruflichen Wege stellen dabei das hauptsächliche „Konfliktthema“ (1883) dar. Sie machen sich Sorgen um die Zukunft, da ihr wissenschaftlicher Beruf beiden eine hohe Flexibilität abverlangt. Clemens empfindet seine fehlende berufliche Flexibilität als schwierig: „Wenn ich keine Frau kein Kind hätte könnt

ich mich natürlich beruflich gesehen anders entwickeln [...] aber (.) es geht halt (.) nich nur um Beruf sondern auch um Beziehung und um (.) Familie“ (1876–1880). Hier wird seine Priorität im Bereich der Familie deutlich, was erneut auf das Vereinbarkeitsproblem von Clemens verweist. Christina sorgt sich um die Zukunft „dann denk ich oh Gott wie soll denn das alles werden so. Wenn und wenn wir beide vielleicht ma in Richtung Professur gehen“ (1890–1891). Meistens verdrängt sie kritische Zukunftsängste dadurch, dass beide viel und ihr zufolge „gut darüber reden“ (1895), „dass es dann wieder aufm Niveau ist wo man damit gut umgehen kann“ (1897).

### **Gleichwertige Anerkennung von Väterlichkeit: „Wir sind Eltern“**

Mit der hohen paarinternen Anerkennung geht ebenso eine hohe Anerkennung von Väterlichkeit einher. Der Fall illustriert die Relevanz der Anerkennung der Partnerin für fürsorgliche Väterlichkeit sowie die Relevanz der beiderseitigen Abkehr von traditionellen Geschlechterrollen im Hinblick auf gleiche berufliche und familiale Chancen. Beide distanzieren sich von Vorstellungen, dass die Mutter die „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) für das Kind ist und von Natur aus wisse, wie man sich um ein junges Kind kümmert. Dies steht Christina zufolge oftmals im Gegensatz zu den Vorstellungen, die sie in sozialen Kontexten erleben. Christina beobachtet dort an sie herangetragene Vorstellungen von Mütterlichkeit, dass das Kind eher die Mutter als den Vater braucht, „wenn (.) Clara geschrien hat [...] wenn Clemens sie trösten wollte dass dann (.) eh son Kommentar nee jetzt braucht sie aber die Mutter“ (2142–2143) folgt. Das gleichwertig gelebte Elternsein von Paar Cramer ist in äußeren sozialen Kontexten mit Vorstellungen konfrontiert, die Väterlichkeit in der Fürsorgekompetenz degradieren und Müttern eine (z. T. auch „natürliche“ begründete) übergeordnete Kompetenz zusprechen. Im Zuge dessen fühlt Christina sich in ihrer „Lebensweise“ (2147) angegriffen und erfährt wenig Anerkennung für ihre berufliche Ausrichtung. Die Konfrontationen haben jedoch keine schwerwiegenden Auswirkungen für das Paar. Insofern fängt die hohe paarinterne Anerkennung gleichwertigen Elternseins die fehlende gesellschaftliche Anerkennung bei Paar Cramer auf.

Die berufliche Gleichwertigkeit geht mit einer elterlichen Gleichwertigkeit, die sich nicht auf Geschlecht oder biologistische Aspekte bezieht, einher. Symbolisch bezeichnet das Paar beide explizit als *Eltern* und nicht als Vater und Mutter:

„Clemens: Also ich find eigentlich (.) dass wir Eltern sind [...] und dass w da wir auch wirklich halbe halbe machen (.) sind wir (.) zwei Personen die sich um ein Kind kümmern. [...] Jetzt von den (.) Sachen die wir machen ich glaube schon (.) von natürlich (.) der Mentalität. Und auch von der Ausrichtung (.) also ich mag natürlich bestimmte Sachen und ehm (.) äh ich mag Sport und (.) ich mag (2) bin manchma kreativ oder verrückt [...] und hab natürlich ne ganz eigene Einstellung und das bring ich schon aber aufgrund meiner Persönlichkeit sozusagen mit rein.“

Christina: °Aber nich weil <sup>L</sup>du n Mann bist°<sup>J</sup>

Clemens: <sup>L</sup>Aber nich weil ich<sup>J</sup> der Vater bin //Christina: Ja// sondern weil dat meine Persönlichkeit is und du bringst deine Persönlichkeit mit rein //Christina: Seh ich auch so// aber im Prinzip (.) e::hm (.) sind wir Eltern aber nich klassische Vater Mutterrolle.

Christina: Würd ich auch so sehn also wir habn auch durch unsre Aufteilung nich so (.) das ich jetzt eher (.) eh dafür da bin Clara zu umsorgen also zum Beispiel (.) so die pflegerischen Sachen zu wickeln oder zu trösten oder so sondern manchma mach ich verrückte Spiele mit ihr manchma du (.) manchma eh (.) machst du so sanfte Sachen.“ (2167–2191)

Der symbolische Ausdruck *Eltern* wird über zwei Personen, die sich um ein Kind kümmern, definiert. Diese Bezeichnung elaborieren beide konsensuell darüber, dass Geschlechter- und Vater- bzw. Mutterrollen keinen Einfluss auf ihre jeweiligen Aktivitäten mit dem Kind haben. Stattdessen heben sie ihre Persönlichkeiten bei der Aufteilung der Aktivitäten mit Clara hervor. Bei Clemens fällt die Verwendung des Wortes „natürlich“ auf, woraus sich vermuten lässt, dass er diese Vorstellung als selbstverständlich ansieht. Die intensive und enge Bindung, die beide zum Kind und umgekehrt haben, ist ihnen zufolge das Resultat der elterlichen Gleichwertigkeit und Gleichaufteilung von Fürsorgearbeit.

### **Explizite Anerkennung von fürsorglicher Väterlichkeit und Abwertung ihrer eigenen Fürsorgekompetenz durch Christina**

Während Clemens auf eine Gleichwertigkeit von Elternsein verweist, lässt sich bei Christina sogar eine zugespitzte Abwertung ihrer Fürsorgeleistung rekonstruieren. Christina gibt Clemens Anerkennung als fürsorgender Vater. Dabei spricht sie ihm ein hohes Maß an Fürsorgekompetenz zu und findet es „gut wie dus machst und traus dir auch zu und ich glaub es gibt viele Mütter die das nich (.) könn“ (2278–2279). Die starke Beziehung zwischen Clemens und Clara passt ihr zufolge in ihre Vorstellung, nicht allein durchgehend zuhause zu sein. Auch ist sie „stolz“ (858), dass er die halbe Elternzeit und Fürsorgearbeit übernimmt und bezeichnet die Familie als „Vorreiter“ (859). Sie spitzt die Gleichwertigkeit ihres Elternseins noch weiter zu:

„Christina: Dass du das oft ehm besser einschätzen kannst auch wo sie kl sehr klein war oder das weil du halt auch sehr empathisch irgendwie bist (.) und (.) also ich hab auf jeden Fall nich angeborn (.) ich hab das mit der Zeit ich musstes Kind auch erstmal kennenlernen.“ (2198–2201)

Sie verweist auf einen beiderseitigen Lern- und Kennenlernprozess in Bezug auf das Kind und distanziert sich von der Annahme, dass sie als Mutter von Natur aus „angeboren“ weiß, was das Beste für das Kind ist. Interessant erscheint dabei ihre

eigene Abwertung von ihren Fürsorgeleistungen. Während das Paar im Interview größtenteils Elternsein als gleichwertig hervorstellt, verweist Christina an dieser Stelle nun auch auf Aspekte der Fürsorgearbeit, die Clemens besser kann als sie. Diese Aussage durch Christina steht in einem deutlichen Kontrast zu anderen Paaren des Samples, bei denen die Mütter höchstens von einer Gleichwertigkeit von Väterlichkeit sprechen. Es ist zu vermuten, dass das Arrangement in hohem Maße durch Christinas Vorstellungen ihrer Mütterlichkeit und durch ihren Fokus auf die berufliche Karriere angetrieben wird. Diese Vorstellung bietet die Grundlage für Clemens Möglichkeiten, eine fürsorgende Väterlichkeit umsetzen zu können.

### 6.1.6 Zusammenfassung Paar Cramer

Paar Cramer zeichnet sich durch eine „fifty-fifty“-Aufteilung der Elternzeit und Familienarbeit sowie durch eine Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins aus. Sowohl das Elternzeitarrangement als auch das darauffolgende Vereinbarkeitsarrangement sind bei Paar Cramer durch eine geteilte egalitäre Vorstellung der Gleichaufteilung aller Tätigkeiten geprägt, welche die geschlechterdifferenzierende Sphärentrennung auflöst. Zwischen Paarbeziehung und beruflicher Beziehung ist eine Entgrenzung im Paar zu deuten. Beide haben einen deutlichen Fokus auf die berufliche Karriere, doch ist auch Familie für sie sehr wichtig, wobei Clemens auf eine Relativierung der Perspektiven durch das Kind verweist. Die beiderseitige Zuständigkeit für Familienarbeit der Partner\*innen geht nicht mit einer Halbierung der doppelten Belastung einher. Vielmehr weisen beide Vereinbarkeitsprobleme auf und das Dilemma weitet sich auf das Paararrangement aus. Besonders Clemens berichtet von einem Widerspruch zwischen der hohen Relevanz für Familie und der beruflichen Ausrichtung. Christina hat ein höheres Einkommen und eine unbefristete Stelle und kann somit die Familie im Notfall finanziell auffangen.

Das Paar löst durch die egalitäre Vorstellung und Gleichaufteilung die in die ambivalenten Sphären eingelassene ungleiche Anerkennung in der Paarbeziehung auf (vgl. Wimbauer 2012), verbleibt aber dennoch in der Logik der Erwerbszentrierung und -orientierung. Die Begründung der egalitären Aufteilung verläuft über ihre enorme berufliche Orientierung und Identifikation, da beiden Partner\*innen durch die Gleichaufteilung gleiche Möglichkeiten der Umsetzung ihrer Berufskarrieren gegeben werden soll. Die Bedeutung der gleich aufgeteilten Elternzeitnahme steht ebenso ganz im Zuge dieser Begründung und wird zum Instrument der egalitären Umsetzung der gleichwertigen Berufsbiographien. Trotz Egalität ist hier eine Erwerbszentrierung zu deuten und es bleibt fraglich, ob die Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit den gleichen Wert besitzen. Familienarbeit erscheint zwar als eine äquivalente Anerkennungsquelle, solange beides zur Verfügung steht. Doch „relativiert“ diese die Erwerbsarbeit als Quelle

der Anerkennung nur und ersetzt sie nicht. Zudem ist die Gleichaufteilung der Familiensphäre der Gleichaufteilung der beruflichen Sphäre nachgestellt.

Das Paar verfolgt Egalitätsvorstellungen eines gleichwertigen Elternseins, wofür sowohl das väterliche hohe fürsorgliche Engagement als auch die mütterliche Abkehr von hegemonialen Mütterlichkeitsvorstellungen eine grundlegende Rolle spielen. Sie bezeichnen sich nicht als Vater und Mutter, sondern als Eltern oder als zwei Personen, die sich um ein Kind kümmern und ihre Persönlichkeiten mit einbringen. In gesellschaftlichen Zusammenhängen sind sie hingegen durch andere mit einer Degradierung von Clemens fürsorglichen Fähigkeiten konfrontiert. Und auch bei der Aushandlung mit dem Vorgesetzten sieht sich Clemens gezwungen, auf rationale Argumente, die in der Logik der Erwerbssphäre angesiedelt sind, zu verweisen. Auch Christinas Vorstellung von Mütterlichkeit stößt nicht immer auf Zuspruch.

Unklar und im Interview als offener möglicher Dissens bleibt, welchen Stellenwert Christinas höheres Einkommen beim Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement einnimmt. Die Gleichheitserzählung stockt in der Interviewpassage auf formaler Ebene in einem kommunikativen Missverständnis der ungleichen Verdienner\*innenthematik. Während Clemens den finanziellen Aspekt als grundlegenden Faktor bei der Aufteilung aufführt, versucht Christina, diesen in der Bedeutung herunterzuspielen. Es lässt sich vermuten, dass sie z. B. den finanziellen Aspekt in der Erzählung verschleiert und Clemens Männlichkeit oder die in das Zentrum gerückten ideellen Begründungen des Paares schützt. Vom Paar nicht explizit thematisiert ist hier auch der Aspekt, dass Christina aufgrund ihrer Verbeamtung weniger mit dem Druck einer Sicherung der beruflichen Existenz zu kämpfen hat. Im Paar werden die Berufsbiographien trotz ihres Vorsprungs, ihres höheren Einkommens sowie ihrer sicheren Verbeamtung als gleichwertig dargestellt.

## **6.2 Patricia und Patrick Peters „Ich hätte auch nix dagegen nur dreißig Stunden zu arbeiten. Aber gut irgendjemand muss ja auch das Geld verdienen“ (Patricia)**

### **6.2.1 Fallkurzdarstellung**

Patricia (Spitzname Patti) und Patrick Peters sind seit zehn Jahren ein Paar, verheiratet und haben eine gemeinsame Tochter, die zum Zeitpunkt des Interviews drei Jahre alt ist. Patricia ist Mitte 30 und hat einen Masterabschluss in Elektrotechnik. Sie arbeitet in der Planung elektrischer Anlagen unbefristet in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen, bei dem sie in ihrem Vollzeit-Arbeitsverhältnis die Arbeitszeiten flexibel einteilen kann. Sie hat ein überdurchschnittliches Einkommen (brutto 5.000 Euro, netto nicht angegeben) und bekam 1.800 Euro Elternzeitgeld. Sie nahm in den ersten vier Monaten nach der Geburt des Kindes Elternzeit.

Patrick ist Ende 30 und hat einen therapeutischen Berufsabschluss sowie einen Masterabschluss in diesem Bereich. Aktuell arbeitet er im Sozialwesen in einem befristeten Teilzeitverhältnis (30 Std. mit Aussicht auf Entfristung, kurz zuvor 20 Std.), bei dem er z. T. im Homeoffice arbeiten kann. Sein Nettogehalt betrug vor der Elternzeit ca. 950 Euro und er bekam Elterngeld in Höhe von 800 Euro. Er nahm in Anschluss an Patricias vier Monate für zehn Monate Elternzeit. Paar Peters ist eines der wenigen Paare im Sample, bei denen die Mutter einen deutlich geringeren Part der Elternzeit übernommen hat und der Vater bereits in den frühen Monaten nach der Geburt des Kindes die Fürsorge übernimmt.

Kennengelernt hat sich das Paar, als beide noch studierten. Nachdem sie ein Paar wurden, zogen sie in dieselbe Stadt. Patrick arbeitete bereits während des Studiums, Patricia trat nach dem Studium eine von ihrem Wohnort entfernter gelegene Stelle an. Kurz nach ihrer Probezeit wurde sie unerwartet schwanger. „Es war ehrlich gesagt nicht geplant“ (655). Im Vergleich zum Studium erzählen sie, dass sie nun „erdiger“ (69) und „erwachsen geworden“ (67) sind, wobei die Geburt der Tochter Pia dabei als Wendepunkt gedeutet wird. Nach der Geburt heirateten sie standesamtlich. Sie begründen die Hochzeit mit einem Sicherheitsdenken gegenüber der Familie.

Das Paar zeichnet sich durch Ambivalenzen zwischen beiderseitiger Familienzentrierung und zwingenden Gegebenheiten aus. Das Elternzeitarangement begründet das Paar (bzw. Patrick) als Vernunftsentscheidung. Hierbei lässt sich rekonstruieren, dass äußere, sowohl finanzielle als auch betriebliche, Gründe diesem einen gewissen Zwang auferlegten. Patricia ist die Hauptverdienerin der Familie und konnte keine lange Elternzeit nehmen, da sie zum Zeitpunkt der unerwarteten Schwangerschaft ihre Probezeit beendete und dem Arbeitgeber gegenüber ein schlechtes Gewissen gehabt hätte. Es finden sich eine Vielzahl von Andeutungen, dass dies jedoch nicht ihr Wunsch war. Auch möchte sie bei einem zweiten Kind mehr Elternzeit nehmen, was Patrick unterstützt. Er misst seinem Beruf einen höheren Stellenwert bei als es bei Patricia der Fall ist und sagt, die lange Elternzeit z. T. auch als langweilig empfunden zu haben. Beide wechselten ihre berufliche Stelle, um genügend Zeit für das gemeinsame Familienleben zu haben. Patricia lobt ihren Arbeitgeber, der ihr ein flexibles Arbeitszeitmodell sowie einen KiTa-Platz bietet. Patricks Homeoffice-Möglichkeiten erleichtern das Arrangement ebenso. Diese Flexibilität schlägt sich in einer flexiblen und gut gelingenden Organisation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nieder.

Eine Besonderheit bei dem Paar ist das (durch sie auch als solches reflektierte) Schlüpfen Patricias in die „männliche Rolle“ und Patricks in die „weibliche Rolle“ des traditionellen Familienernährer-Modells bzw. in ihrem Fall des Zuverdienerinnen-Modells. Dies wird zum einen über Patricias Position als Familienernährerin, Patricks Hauptverantwortung für Familienarbeit und durch seine Zuverdiener-Stelle deutlich. Zum anderen bewegt sich Patrick in einem „typisch weiblichen“ Berufsfeld, während Patricia in einem „typisch männlichen“

Berufsfeld arbeitet, was mit einer Eigenschaftszuschreibung beider einhergeht. Gleichsam versucht das Paar, Patricks Männlichkeit zu schützen, z. B. in der Argumentation des Elternzeitarrangements als Vernunftentscheidung oder in der Hervorhebung, dass er ebenso typisch männliche Eigenschaften und Hobbys (z. B. Fußball) hat. Diese Rechtfertigung gegenüber Weiblichkeit nehmen sie bei Patricia nicht vor, vielmehr lässt sich im Interview eine Neutralisierung von Weiblichkeit deuten, die nicht zuletzt durch ihren technischen Beruf getragen wird. Das Paar begründet Patricias weitaus geringere Erzählfreudigkeit spaßend über ihr logisches und technisches Denken. Beispielsweise fällt ihr die Beantwortung der Fragen zu Geschlecht und Elternsein schwer, die für sie zu abstrakt sind: „Ich versteh die Frage (leicht lachend) irgendwie nicht. [...] Das ist eher was für Patrick. (lacht) [...] Ich brauch einfache (lacht) (Patrick lacht) mathematische Sachen am besten (lacht)“ (1228–1236). Auffällig ist bei Paar Peters zudem die negative Reaktion von Außenstehenden in Bezug auf ihr Arrangement.

### 6.2.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

Beide nahmen ihre Elternzeiten bei einem\*einer vorigen Arbeitgeber\*in. Nach der Geburt des Kindes nahm Patricia in ihrer vorigen beruflichen Stelle vier Monate Elternzeit. Patrick arbeitete in den vier Monaten nach der Geburt des Kindes in seiner vorigen Schichtdienststelle, aber nahm zur Geburt drei Wochen Urlaub. Nach Patricias Elternzeit ging er für zehn Monate in Elternzeit. In dieser Zeit trat Patricia eine neue, näher gelegene Stelle an. Sie unterstützte Patrick für sechs Wochen während seiner Elternzeit durch die Betreuung des Kindes in seiner Schreibphase der Masterarbeit, was durch übriggebliebene Urlaubstage und ihren Jobwechsel möglich war. Innerhalb seiner Elternzeit schloss Patrick sein Masterstudium ab und wechselte nach der Elternzeit ebenso seine Arbeitsstelle, was das Paar mit dem Vereinbarkeitsarrangement, aber auch mit fehlender Wertschätzung in Patricks voriger Stelle begründet. Das Paar nahm zwar keine gemeinsame Elternzeit, durch Patricks Schichtdienst konnte er ihre Tochter Pia dennoch meist tagsüber sehen, wodurch die Übergabe nach Patricias viermonatigen Elternzeit „nahtlos“ (789) verlief.

#### **Vereinbarkeit durch berufliche Flexibilität**

Insgesamt empfindet das Paar die Organisation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der aktuellen Situation als sehr gelungen. Nach der Geburt der Tochter gestalteten sie diese flexible berufliche Lage aktiv selbst durch ihre Jobwechsel mit. Neben den flexiblen Arbeitsmodellen unterstützt Patricias Arbeitgeber das Paar zusätzlich durch einen KiTa-Platz bei dem Vereinbarkeitsmanagement. Faktisch übernimmt meist Patrick die Organisation des Alltags aufgrund seiner Teilzeitstelle mit Homeoffice-Möglichkeiten. Das Paar äußert Ängste bezüglich

des Vereinbarkeitsmanagements, falls Patrick wieder einen Job im Schichtdienst übernehmen muss. Ihre Ängste um seine berufliche Lage unterstreichen, wie grundlegend Patricks berufliche Flexibilität für den familialen Alltag ist. Er bringt Pia morgens zur KiTa und holt sie nachmittags ab, geht mit ihr einkaufen oder auf den Spielplatz. Wenn Patricia abends nach Hause kommt, isst die Familie gemeinsam und verbringt Zeit zusammen. Patricia hingegen springt bei Ausnahmefällen ein. Sie hat ebenso die Möglichkeit, flexibel die Tochter von der KiTa abzuholen oder hinzubringen „wenn er dann mal krank ist oder Termine hat“ (266). Freitags baut sie Überstunden ab und holt Pia um 14 Uhr aus der KiTa, um mit ihr gemeinsame Zeit zu verbringen, was ihr sehr wichtig ist, „das ist dann immer so mein und Pias Nachmittag“ (1556–1557). Währenddessen arbeitet Patrick länger, putzt oder macht den Großeinkauf. Am Wochenende unternimmt die Familie gemeinsam Ausflüge.

### **Familiernährerin und Zuverdiener**

Patrick erzählt im Interviewpart, in dem explizit Geschlechtervorstellungen angesprochen werden, dass er „die klassische Frauenrolle eh quasi komplett ausfülle also eh mich ums Kind kümmern um den Haushalt. (Patricia lacht leise) (lacht leise) (.) Und Teilzeit in nem Frauenberuf Führungsstrichen (leicht lachend) arbeite“ (1270–1272) „und eh die Patti ist ja quasi in der (leicht lachend) ja Vaterrolle (2) sozusagen“ (1458–1459). Hier verweisen sie auf einen Rollentausch im Vergleich zu der klassischen geschlechterdifferenzierenden Aufteilung im Familiernährer-Modell (bzw. konkret Zuverdienerinnen-Modell). In weiten Teilen des Interviews legt das Paar wiederum keine Geschlechterfolie auf ihr Arrangement. Die Aufteilung der Haushaltsaufgaben hat „sich eigentlich auch eher einfach ergeben“ (1342–1343). Es gab keine konkrete Aufteilung oder Absprache, sondern „jeder macht das was er am besten kann“ (1346). Das Paar ist zufrieden mit dem Vereinbarkeitsmanagement und beschreibt es als „total entspannt“ (1944). Patricia deutet zwar auch an „ich hätte auch nix dagegen nur dreißig Stunden zu arbeiten (lachend) [...] aber gut (lachend) irgendjemand muss ja auch das Geld verdienen“ (1354–1356). Im Arrangement ist ein Zwang zu deuten, der Patricia auf die Position der Familiernährerin verweist. Beiden ist bewusst, sie ist „natürlich Hauptverdienerin“ (1369), was ebenso bei der Begründung des Elternzeitarrangements zum Tragen kommt. Diesen Aspekt erwähnt das Paar ähnlich wie Paar Cramer jedoch kaum in der Begründung.

### **6.2.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements**

Im Elternzeit- und anschließendem Vereinbarkeitsarrangement besteht eine Rollenverteilung mit Patrick als Hauptzuständigen für Familienarbeit. Als hauptsächliche Begründung nennt Patrick eine „Vernunftentscheidung“ (857) in ihrer

damaligen Lebenssituation. Auf semantischer Ebene lässt sich die Wortwahl als ein Verweis auf Pragmatismus analysieren sowie darauf, mit Verstand und geistigem Vermögen sinnvoll und zweckmäßig (also „vernünftig“) zu denken. Eine Vernunftentscheidung könnte auch bedeuten, dass diese Entscheidung nicht unbedingt so gewünscht, aber vernünftig, ist. Die inhaltliche Rekonstruktion der Entscheidungsfindung unterstreicht diese formale Deutung des Wortes. So lässt sich ein Zwang in ihrem Arrangement, bedingt durch Patricias Position als Familiennährerin, rekonstruieren.

„Patrick: Ja eigentlich (.) ging eigentlich ganz unkompliziert. Ich weiß sogar noch wo wir das besprochen haben.

Patricia: Wo denn? //Patrick: Eh// Ich weiß das gar nicht mehr.

Patrick: Das war eh ich mein es war auf ner eh Fahrt irgendwie [...] und dann haben wir das war aber irgendwie (leicht lachend) glaub ich in ein paar Sätzen (1) erledigt. Ne? (.) Ich glaub ich hab das sogar angeboten und (Patricia lacht leise) du hattest aber vorher nicht getraut das so anzusprechen. Wenn ich mich recht erinnere. (.) Also eh w=

Patricia: =Ich weiß das gar nicht mehr.

Patrick: Also ich m=

Patricia: =Ich war auf jeden ich weiß noch dass ich das auf jeden Fall eh ganz gut fand dass du das gesagt hast //Patrick: ja ja// dass du den Großteil nimmst weil ich //Patrick: ja// eh halt son schlechtes Gewissen hatte bei meiner Arbeit was ja eigentlich irgendwie auch Quatsch ist. Aber //Patrick: ja// ich wär da jetzt schon ungern hingegangen hätte gesagt ich bin dann jetzt mal das nächste Jahr raus. Nachdem ich grad mal ein halbes Jahr da bin oder //Patrick: ja// es eh es war irgendwie (.)

↳das ist ja auch Quatsch↳

Patrick: ↳Nein ich hatte ja↳

Patricia: aber ↳schon unangenehm gewesen.↳

Patrick: ↳Ich hatte ja die Master-Arbeit (.) und ich wusste↳ ehm also Kind Master-Arbeit und Schichtdienst kann ich unmöglich schaffen. Ehm von daher hab ich dann die Arbeit halt gekappt und war dann war ja auch so ne Vernunftentscheidung. Ne? War dann aber wirklich (.) eigentlich keine große Diskussion ne? Patti hatte immer (.) eh gehofft dass ichs vorschlage oder ich weiß nicht ob du gehofft hast dass ich vorschlage aber=

Patricia: =Das weiß ich nicht mehr.

Patrick: Eh hattest dich (leicht lachend) insgeheim (1) wahrscheinlich auch schon so vorgestellt dass wir das so machen. (.) Und ich habs dann glaub ich angesprochen. Und da warst du ja auch ganz froh ne? So wars glaub ich. Ja.

Patricia: Wahrscheinlich. //Patrick: ja// ich weiß es nicht mehr. //Patrick: ja ja// Ich kann mich nicht mehr dran erinnern (lacht).“ (831–865)

Das Arrangement scheint konsensuell gerahmt zu sein, zumindest hinsichtlich der beiden beruflichen Situationen und der darauf aufbauenden Abstimmung. Dem steht gegenüber, dass das Arrangement nicht unbedingt als durch beide gewünscht rekonstruiert werden kann. Die sprachlichen Uneinigkeiten hemmen ebenso das Bild über den augenscheinlichen Konsens. Auffällig ist in Patricias Erzählung besonders die Argumentation über das „schlechte Gewissen“ dem Arbeitgeber gegenüber als Grund für ihre kurze Elternzeitnahme. Dies illustriert die zentrale Position der betrieblichen Seite als weitere Einheit im Aushandlungsprozess um die Elternzeitnahme, bei der Patricia ein Verantwortungsgefühl empfindet. Da sie die Stelle kurz zuvor angetreten hat, entschied sie sich für nur vier Monate Elternzeit. Im Interview reflektiert sie diese Überlegung nun als „Quatsch“. Es fällt auf, dass sie ihre Entscheidung weniger über ihre eigentliche Vorstellung oder eventuellen Wünsche argumentiert. Das lässt die Deutung zu, dass ihre Position als Familienernährerin ihr auferlegte, kurz nach Antritt des neuen Jobs „ungern“ auszufallen.

Patrick hingegen war bereits viele Jahre in seiner Stelle erwerbstätig und sah kein Problem, diese zu unterbrechen. „Also ich war da hatte ja auch schon ne irgendwie zehn Jahre im Job und da kann man auch guten Gewissens mal ne Auszeit nehmen“ (873–874). Er wägt(e) drei sich zeitlich kreuzende Aspekte (Kind, Masterarbeit, Job) ab und entschied sich, die Arbeit zu „kappen“. An anderer Stelle sagt er zusätzlich, dass er ohnehin nicht mehr in dieser Stelle arbeiten wollte, da er dort zu wenig berufliche Anerkennung für seine Qualifikation fand und dort keine „Karrieregedanken“ (868) mehr hatte.

Beide sprechen an dieser Stelle nicht an, dass Patrick weitaus weniger Erwerbseinkommen hat(te) und einen Teilzeitjob ausübte, mit dem er die Familie nicht hätte ernähren können. Die durch Patrick benannte und durch Patricia nicht oppositionierte „Vernunftentscheidung“ ließe sich vor diesem Hintergrund als unproblematischer Ausdruck und Verschleierung ihres gezwungenen Arrangements deuten, das besonders Patricia in die Lage setzt, weniger Familienarbeit als womöglich von ihr gewollt tätigen zu können. Eine weitere Deutung wäre auch, dass das Paar durch die Bezeichnung der „Vernunftentscheidung“ Patricks Männlichkeit schützt. Das Wort verweist auf pragmatische Gründe und nicht auf eine eventuelle Aberkennung seiner Männlichkeit, die aufgrund seiner Tätigkeit, oder aufgrund der Übernahme der Hauptverantwortung der Familienarbeit in das Arrangement hineininterpretiert werden könnte. Dementsprechend hat er es Patricia „angeboten“, den Großteil zu übernehmen. Durch sein Angebot ist es Patrick, der die Selbstverständlichkeit der weiblich konnotierten Familienarbeit bricht und Patricia vor einer durch sie interpretierten unangenehmen Situation gegenüber dem Arbeitgeber bewahrt. Dass er ihr das Angebot machte, lange in Elternzeit zu gehen, könnte ebenso als Ausdruck des Schutzes seiner

Männlichkeit zu interpretieren sein, indem Patrick sich als der Aktive, in dessen Hand die Entscheidung liegt, inszeniert. Patricia stellt sich nicht dagegen, sowohl im Interview als auch in der Situation der Entscheidungsfindung, auch wenn sie in ihren relativierenden Aussagen nicht explizit zustimmt. Sie trägt seine Erzählung mit und widerspricht ihm nicht, stimmt aber auch nicht eindeutig zu, gibt sich also selbst passiv.

Dies überspielt die Tatsache, dass das zwanghafte Arrangement aufgrund Patricks Position als Zuverdiener zustande kommt und Patricia nicht für längere Zeit in Elternzeit gehen kann, weil sie die Hauptverantwortung für die finanzielle Situation der Familie trägt. Die im Paararrangement enthaltene Hierarchisierung und ungleiche Anerkennungsstruktur/Chance auf Anerkennung ihrer beiden Tätigkeiten wird durch diese Darstellung von beiden repariert und kommt nicht im Paar zum Tragen. Der Aspekt der verschiedenen betrieblichen Logiken ihrer Arbeitsorganisationen wird nicht explizit angesprochen, weswegen sich nur vermuten lässt, dass die Berufsfelder beider jeweils unterschiedliche Logiken bezüglich familialer Auszeiten verfolgen. Patricias „männlich dominierter“ Beruf mit einer möglichen Neutralisierung von Weiblichkeit und Mütterlichkeit könnte demnach eher schlechte Voraussetzungen beherbergen.

### **Patricias Wunsch nach mehr Familienarbeit**

Unter Berücksichtigung der Diskursorganisation dieser Textpassage lassen sich Unterschiede in den Orientierungsrahmen deuten, die zusätzlich Aufschluss über Patricias Wünsche und Vorstellungen geben könnten. Patrick erzählt im Detail, dass der Aushandlungsprozess zumindest in seiner Erinnerung „unkompliziert“ war und führt wiederholt Argumente dafür auf. Patricia spricht im Gegensatz dazu mehrmals an, sich nicht erinnern zu können. Sie relativiert Patricks Aussagen und hält es im vagen, wie der Aushandlungsprozess ablief und insbesondere, welche Vorstellungen und Wünsche sie hatte. Auf formaler Ebene widerspricht sie Patrick nicht, sondern validiert („wahrscheinlich“) und relativiert vorsichtig („ich weiß das gar nicht mehr“) seine Aussagen im Hinblick auf ihre Erinnerung. Auch klingt ihre Wortwahl weniger enthusiastisch (sie fand es „ganz gut“).

Dass Patricia gerne länger Elternzeit genommen hätte, exemplifiziert sich an einigen Textpassagen im Kontext des Gesamtinterviews. So sagt sie z. B.:

„Patricia: Und ich sag mal (.) wenn ich jetzt noch mal vor die Entscheidung gestellt werden würde jetzt in diesem Lebensabschnitt würd ichs eh (.) würd ich das ganze Jahr machen. (lacht) (Patrick lacht) Also ich würd da nicht noch mal drauf verzichten.“ (953–957)

Auch lässt sich deuten, dass sie bereit, bei Pia nicht länger Elternzeit genommen zu haben, da sie von einem Verzicht spricht. Patrick unterstützt ihren Wunsch und sagt zudem, die Elternzeit nicht durchgehend als positiv empfunden zu

haben, da ihm oftmals langweilig war. Dies argumentieren sie über die kalten Wintermonate und darüber, dass Patrick als Vater weniger Anerkennung in äußeren gesellschaftlichen Zusammenhängen erfuhr und weniger in Elterngruppen integriert war als Patricia (im Detail s. u.):

„Patrick: Da fiel mir irgendwann die Decke ziemlich auf den Kopf so ne? [...] Aber es gab auch wirklich sehr sehr langweilige Tage so. Mhm. Ja aber (.) also ich würds jetzt auch noch noch mal machen. Ehm wenn die Bedingungen jetzt noch mal so zwingend wären sag ich mal. (.) Also wenn wenn Patti jetzt wieder irgendwie was ganz Wichtiges wär und bei mir gleichzeitig auch oder so klar dann würd ich das auf jeden Fall auch noch mal machen.“ (1018–1037)

Es stellt sich heraus, dass das Arrangement von beiden Seiten her nicht unbedingt gewollt war. Patrick würde bei zwingenden Bedingungen erneut einspringen, was die Deutung des zwanghaften Arrangements beim ersten Kind unterstützt. Patrick ist als Zuverdiener in der flexibleren Position, aber ggf. auch in der schlechteren Verhandlungsposition, denn selbst wenn bei beiden „gleichzeitig“ was „ganz Wichtiges“ ist, würde er erneut die lange Elternzeit übernehmen. Beim nächsten Kind würden Patricia ein Jahr und Patrick „ganz klassisch“ (1053) zwei Monate Elternzeit nehmen, „das ist [...] fest gemeißelt“ (Patrick 1045–1047). Sofern die zwingenden Bedingungen nicht mehr vorhanden sind, ändert das Paar die Begründung eines möglichen Elternzeitarrangements von der „Vernunftentscheidung“ zu einer Wunschtscheidung, die Patricias Wünsche nach mehr Familienarbeit berücksichtigt. Das Paar sieht sich in einer neuen Lebenssituation und würde somit in dieser Zeit nun auch finanzielle Einbußen in Kauf nehmen und Patricias, eventuell auch Patricks, Wünsche in den Vordergrund rücken.

#### 6.2.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Auf die Frage, welchen Stellenwert der Beruf für sie hat, antworten beide Partner\*innen ohne zu zögern mit „nicht so hoch“ (319–320). Im Anschluss entsteht eine kleine Diskussion, die im Detail jedoch Unterschiede im Stellenwert des Berufs vermuten lässt:

„Patricia: Also ist natürlich ganz nett (lacht) wenn man Geld verdient (1) und sollte einem natürlich auch Spaß machen aber meine Freizeit und mein Privatleben ist da deutlich höher angesiedelt als mein Beruf. Würd ich sagen. Also jetzt nicht meine Berufung (lacht). //I1: Ja.//

Patrick: Also meine Berufung ist es auch nicht. Aber ich mach meinen Job gerne. Ne? Das sagt Patti auch immer ja du machst ja deine Arbeit auch gerne (beide lachen).

Patricia: Ich finde meine jetzt auch nicht schrecklich aber=

Patrick: =Nein. Das ist (Patricia lacht) aber ich=

Patricia: =Ich bin dann doch froh <sup>L</sup>wenn ich nach Hause<sup>L</sup>

Patrick: <sup>L</sup>Ich hab immer.<sup>L</sup>

Patricia: gehen kann (lacht).

Patrick: [...] Wenn irgendwelche Feste sind oder so hab ich da auch kein Problem mit außerhalb der Arbeitszeit dahin zu fahren und (.) ne? [...] Da gehört dann manchmal schon ein bisschen find ich ein bisschen bisschen mehr dazu als ne? [...] also einen hohen Stellenwert würd ich da trotzdem nicht sagen. Ne? Aber ich machs gerne so.“ (322–336)

Bei beiden ist der Beruf nicht ihre „Berufung“. Besonders für Patricia hat der Beruf keinen großen Stellenwert. Ihrer Freizeit und ihrem Privatleben misst sie einen „deutlich“ höheren Stellenwert bei. Patrick sagt, dass er seine Arbeit auch „gerne“ macht, woraus sich eine vergleichsweise höhere Verbundenheit gegenüber seiner Arbeit vermuten lässt. Patricks Einstellung gegenüber Anwesenheitszeiten könnte als entgrenzter interpretiert werden, da ihm zufolge seine Arbeit auch sein Privatleben tangiert. Er fühlt sich auf der Arbeit sehr anerkannt. Auch wenn er offiziell in keiner führenden Position ist, wird er von seinem Chef als leitende Person anerkannt „und allen Führungskräften lässt er halt total offene Hand“ (463), „also ist alles Vertrauensarbeitszeit“ (469).

### **Aktive Herstellung des Vereinbarkeitsarrangements und beiderseitige Familienorientierung**

Bei Paar Peters ist die aktive Herstellung des Vereinbarkeitsarrangements interessant, da sie auf eine hohe Familienorientierung von beiden verweist. Sie bauen die beruflichen Situationen um die Familiensituation auf, bei der die gemeinsame Zeit, das Privatleben und die Familie im Vordergrund stehen. Beide wechseln ihre berufliche Stelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Flexibilität im Alltag zu erhöhen und mehr gemeinsame Zeit mit der Tochter verbringen zu können.

#### **6.2.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein**

Beide antworten auf die Frage, ob sie sich wechselseitig anerkannt fühlen, einstimmig mit ja. Das Paar zeichnet sich durch ein wechselseitiges Kümmern im gemeinsamen Lebensweg aus. Trotz des Widerspruchs zwischen Wunsch und Wirklichkeit beim ersten Kind findet kein Kampf um Anerkennung und kein Konflikt im Paar statt. Vielmehr lösen sie die Problematik durch wechselseitige Unterstützung und Anerkennung unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche. Patrick ermöglicht das Arrangement beim ersten Kind durch die Übernahme eines Großteils der Elternzeit und der Familienarbeit. Patricias Wunsch, bei

dem zweiten Kind mehr zuhause sein zu können, findet ebenfalls Unterstützung. Patrick wertschätzt Patricia im Interview für ihre Unterstützung während seiner Masterarbeitsphase: „Das war schon ne? (.) meine Rettung“ (Patrick 742–743). Er wertschätzt auch, „wie die Patti so ihren ihren Weg gegangen ist“ (2168) und ist stolz, wie das Paar gemeinsam die Situation mit dem Kind gemeistert hat. Patricia wertschätzt Patrick wiederum als gleichwertiges Elternteil (s. u.). Das Besondere an ihrer Beziehung ist beiden zufolge, dass sie sich sehr ähnlich sind, gleiche Ansichten und Werte und auch denselben Humor besitzen und insgesamt sehr harmonisieren. Es sind kaum „Reibungspunkte“ (2034) vorhanden, vielmehr sprechen sie davon, der\*dem anderen gegenüber sehr „entspannt“ (2044) eingestellt zu sein. Insbesondere heben sie das Miteinander-Harmonisieren hervor, das sich ihnen zufolge auch auf die gemeinsame fürsorgliche Beziehung zum Kind positiv auswirkt.

### **Anerkennung von Patricks Standards der Haus- und Fürsorgearbeit**

Bei den Standards im Haushalt sind sie gleicher Meinung. Das Paar diskutiert und streitet nicht über Haushaltsfragen. Patricia hebt dabei hervor, kindsbezogene Aufgaben nicht als „Pflicht“ (1453) zu sehen: „Meine Lieblingsbeschäftigung sozusagen. (lacht) Haushalt mag ich jetzt nicht so gerne. Da könnt ich auch drauf verzichten (lacht) [...] Aber gut der Großteil macht ja Patrick zum Glück“ (1471–1476). Aus einer kurzen Passage über Patricks Hauptverantwortung für den Haushalt ließe sich deuten, dass Patrick ebenso die „Definitionshoheit“ (Meuser 2014: 166) für die Standards im Haushalt innehat:

„Patrick: Und (2) zusammenlegen. (lacht) (Patricia lacht) Und also so ganze

└Bereich┘

Patricia: └Na gut┘ aber weil ich das auch nicht darf ne? (lacht)

I1: Was? (lacht)

Patricia: Das ist mir verboten. (lacht) [...] Wäsche zusammenlegen. (alle lachen)

Patrick: Kann sie nicht. (alle lachen)

I1: Ah (lachend).

Patricia: Das ist dann nicht ordentlich genug. (alle lachen)“ (1411–1424)

Zum einen definiert Patrick den Grad der Ordentlichkeit, zum anderen entscheidet er über Patricias Aktivwerden. Patricia trägt dies ebenso mit, indem sie annimmt, dass sie die Wäsche nicht zusammenlegen „darf“. Ähnliches erzählt das Paar zum Spülmaschine-Einträumen, das Patricia auch nicht „darf [...] weil ich das immer falsch mache“ (2132–2133). Patrick ließe sich hier in doppelter Weise als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) interpretieren, nicht nur anhand der größeren Anteile der geleisteten Haus- und Fürsorgearbeit, sondern auch hinsichtlich seiner Definitionsmacht ihrer Standards (vgl. Aunkofer et al. 2018; Doucet 2017; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003). Dies betrifft auch die Fürsorge für das Kind:

„Patricia: Also bisher haben wir da irgendwie glaub ich eh (2) keinen Diskussionsbedarf (Patrick lacht leise) ne? Obwohl du dich ja auskennst. (lacht) (.) Vielleicht manchmal denkst ich mach das alles falsch. Aber

Patrick: Ne:: ne::.

Patricia: hat er zumindest noch <sup>L</sup>nie geäußert. (lacht)<sup>L</sup>

Patrick: <sup>L</sup>Alles alles alles in<sup>L</sup> Ordnung. (lacht)<sup>L</sup>“ (1736–1742)

Es lässt sich deuten, dass die Berufe Auswirkungen auf die Paarpraxis haben und Patricks Rolle als „Primary Caregiver“ durch seinen Beruf unterstützt wird. Patricia selbst handelt „einfach intuitiv“ (1727), ohne Erziehungsbücher zu lesen und hat Vertrauen in ihre fürsorglichen Fähigkeiten. Sie sagt im Bereich der Fürsorge explizit, dass Patrick sich „auskennt“ und erfragt sein Urteil über ihre Fürsorgearbeit.

### **Die Konstruktion gleichwertigen Elternseins als „Übernahme von Verantwortung“**

Auf die Frage, was für sie Vater- und Muttersein bedeutet, antwortet Patrick „dass jetzt beide Elternteile eh Verantwortung übernehmen“ (1189–1190). Interessant ist dabei, dass er nicht die durch die Interviewende initiierte Zweiteilung Vater/Mutter aufgreift, sondern stattdessen auf das Wort „Eltern“ verweist, was semantisch auf die Gleichheit beider Elternteile hindeutet. Bei der Bedeutung von Elternsein hebt er die „Verantwortung“ hervor, also ein sich kümmern und Sorgen, das beiden Elternteilen gleich zukommt. Bezüglich Väterlichkeit und Mütterlichkeit sagt er „ich seh da keinen großen Unterschied ehrlich gesagt“ (1216). Das Paar lehnt durchweg ab, bei ihrer Entscheidungsfindung von geschlechterdifferenzierenden Einflüssen zu sprechen. Auch spricht es explizit an, dass die Entscheidung zum Elternzeitarrangement nicht mit einer absichtlichen Abkehr von traditionellen Vorstellungen in Zusammenhang steht:

„Patrick: Ich weiß nicht (.) also für uns war das (2) ich hätte da jetzt so keine keine große Sinnhaftigkeit oder so hinter dieser Entscheidung (Patricia lacht leise) oder oder irgendwie eh dass man sagt okay wir sind jetzt fühlen uns jetzt ganz modern wir müssen das so machen. Ehm das k //Patricia: Ne:// also ich denk w ne? Wir leben halt auch schon mhm das was man so modern sagen würde. Aber das war jetzt ja nicht der Grund dafür dass wir irgendwie sagen müssten oh jetzt muss der Mann aber //Patricia: Ne:// so und so viel Monate machen. Sondern das war einfach ich sag mal ne Vernunftentscheidung.“ (1191–1199)

Stattdessen war es die durch Patrick hervorgehobene „Vernunftentscheidung“, die auf die gegebene Situation pragmatisch reagiert. Auch wenn das Paar den Einfluss von Geschlechtervorstellungen ausklammert, scheint der im Ernährerinnen-Zuverdiener-Modell enthaltene Verweis auf die Erwerbssphäre und die häusliche

Sphäre seinen Zwang auszuüben. Die Logik des traditionellen Ernährer-Modells wirkt umgekehrt und wird vom Paar als „Vernunftentscheidung“ gedeutet. Die darin enthaltene ungleiche Anerkennungsordnung schlägt sich wiederum nicht in einer paarinternen Problematik nieder.

### **Anerkennung von Väterlichkeit und Mütterlichkeit in sozialen Kontexten**

Die hohe paarinterne Anerkennung gleichwertigen Elternseins steht in Kontrast zu den Erfahrungen in äußeren sozialen Kontexten. Das Paar thematisiert im Interview ausführlich das Thema der fehlenden Anerkennung von Außenstehenden. Es löst den in Normen und Geschlechtervorstellungen verankerten Verweis von Frauen auf die häusliche Sphäre und von Männern auf die Erwerbssphäre auf und stößt dabei in äußeren gesellschaftlichen Zusammenhängen auf fehlende Wertschätzung, wie folgende Passage illustriert:

„Patricia: Wie kannst du das denn machen? (lacht leise) (.) [...] Wie kannst du denn jetzt schon wieder arbeiten gehen? Wie schaffst du das? Du hast doch ein kleines Baby zu Hause. //Patrick: mhm// Hab ich so oft gehört den Spruch. Hab mir immer gedacht wie oft wär Patrick das (leicht lachend) gefragt worden. (1)

↳Oder wie oft ist das schon ein Mann in seinem Leben!↳

Patrick: ↳Männer werden ja eher bewundert ne?!↳ Ja.

Patricia: Ja.

Patrick: Mhm.

Patricia: Und Frauen ist das irgendwie eh (.) als wärs irgendwie weiß ich nicht ganz ganz furchtbar. [...] Wenn sie jetzt hätte irgendwie mit vier Monaten in die Kita gehen oder zu ner Fremdbetreuung. Das eh hätt ich persönlich nicht schön gefunden. Aber sie ist ja nun mal ne? Bei ihrem Vater. Also das ich find das ist (Patrick lacht) halt gleichwertig. Ich wüsste nicht was da schlechter sein soll. (.) Eh (.) wenn das Kind bei ihm ist als bei mir. Also da seh ich jetzt überhaupt gar keine Nachteile. Aber es finden halt viele Menschen irgendwie (.) können sich nicht vorstellen dass man als Mutter eh wieder arbeiten gehen kann. Und als Vater ist das aber anscheinend irgendwie ganz normal. Aber also das hab ich irgendwie nie (1) so verstanden was da der Unterschied sein soll. (.) So. (2) Und eh ich hab das mal ich hab da eh keine Bedenken dass du dich hervorragend um (lachend) (Patrick lacht) (.) unsere Tochter gekümmert hast.“ (1070–1091)

Patricia anerkennt Patrick auch hier erneut als gleichwertiges Elternteil. Ihre Wortwahl drückt eine Form der Anerkennung aus, welche Väterlichkeit und Mütterlichkeit auf eine gleiche Stufe stellt. Patricia sieht keine Unterschiede zwischen beiden Eltern und dementsprechend auch keine Nachteile, sondern bezeichnet Patricks Fürsorge als „hervorragend“. Sie steht hier nun in einer Position, die Patricks Fürsorge evaluiert und verteidigt, weil er von Außenstehenden ebenso evaluiert und seine fürsorgliche Kompetenz aberkannt wird.

## **Herabwürdigung frühzeitigen Erwerbseinstiegs bei Patricia**

Patricia hat mit dem Vorwurf, ihrer Rolle als Mutter nicht nachzukommen, zu kämpfen und stößt mit ihrem frühzeitigen beruflichen Einstieg auf herablassende Kommentare hinsichtlich ihrer Verantwortlichkeit als Mutter („wie kannst du das denn machen“). Weitaus negativer ist die Bezeichnung, es sei „ganz ganz furchtbar“, was neben fehlender Wertschätzung auch eine explizite Herabwürdigung frühzeitiger weiblicher Erwerbsarbeit darstellt. In der Reaktion Außenstehender scheint nicht die Vorstellung enthalten zu sein, dass ein zweites Elternteil sich ebenso um das Kind kümmern könnte. Die Verantwortlichkeit wird also allein der Mutter zugesprochen. Im Gegensatz dazu scheint es Teil der Normalität zu sein, dass Väter frühzeitig nach der Geburt des Kindes wieder arbeiten und nicht mit Herablassung rechnen müssen. Auch werden sie ebenso, sofern sie in (lange) Elternzeit oder familiale Auszeiten gehen, „eher bewundert“. Die andere Seite, dass im Gegenzug die Mutter Auszeiten reduziert bzw. entsprechend früher oder mehr arbeitet, scheint hingegen kaum mit gesellschaftlicher Anerkennung versehen. Während Vätern der Zugang zu der Erwerbssphäre offen steht, aber auch Bewunderung für familiales Engagement entgegengebracht wird, fehlt bei Müttern die Wertschätzung für einen z. B. frühzeitigen Austritt aus der häuslichen Sphäre.

## **„Hegemoniale Mütterlichkeit“ in Alltagssituationen mit außenstehenden Müttern**

Patricia und Patrick sprechen allerdings auch negative Reaktionen außenstehender Mütter in Bezug auf Väter mit jungen Kindern an. Der Fall könnte hier auf „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008), in diesem Fall in äußeren sozialen Kontexten, verweisen. Dies betrifft insbesondere die Degradierung von Patricks elterlichen Fähigkeiten und ein fehlendes Zutrauen in seine elterliche Kompetenz durch andere Mütter, was in einem starken Kontrast zu der durch Patricia anerkannten Gleichwertigkeit steht:

„Patrick: Das Schlimmste war in der (leicht lachend) Elternzeit. (1) [...] Diese ganzen Muttis die auf einen zukommen sobald die mal schreit. Da hab ich immer gedacht so ich irgendwann hab ich gedacht so irgendwann bläffst du die mal an fragst ob die Kinder von denen nie also nie (Patricia lacht leise) geschrien haben so ne? Weil Kinder schreien halt nun mal ne? (Patricia lacht) Und irgendwann hab ich die einfach angefangen zu ignorieren. [...]

II: Haben die was gesagt oder oder=

Patrick: =Ja och was hat die Kleine denn und ach müssen Sie dies und dies oder irgendwie so was machen und dann (Patricia lacht) (.) also so so irgendwie ich sag mal jetzt so so von Frauen [...] die sich dann genötigt fühlten eh eh ja sich um das Kind zu kümmern sozusagen. Ne?

[...]

Patricia: Ich glaube es passiert eher Männern die mit kleinen Säuglingen unterwegs sind. Dass dann irgendwie (.)  $\perp$ die Menschen denken $\perp$

Patrick:  $\perp$ Kann ich mir auch vorst= $\perp$

Patricia: =der kann das irgendwie nicht oder (Patrick lacht) was weiß ich was die denken (lacht).“ (1106–1134)

Patrick stört es, dass er von außenstehenden Müttern das Gefühl vermittelt bekommt, er benötige Hilfe oder „Tipps“ (1098) bei der Fürsorge des Kindes. Vielmehr machte er durch diese Gesten die Erfahrung, dass ihm wenig Zutrauen in seine fürsorglichen Fähigkeiten entgegengebracht wird. Die Degradierung seiner elterlichen Fähigkeiten bezieht das Paar hierbei auf sein Vatersein, das ihnen zufolge von anderen Müttern hierarchisch unter Muttersein gestellt wird. Die Anspielungen auf mütterliche Hegemonie kommen auch im Vergleich zu Patricias Erfahrungen zum Ausdruck. Ihr passierte dies nicht, vielmehr erfuhr sie eine selbstverständliche Anerkennung ihrer „mütterlichen“ Fähigkeiten.

### **„Allein unter Frauen“: Patricks Ausgrenzungserfahrungen und besonderes Auffallen**

Das Paar machte auch die Erfahrung, dass Väter in den ersten Lebensmonaten des Kindes selten die Betreuung übernehmen und Patrick dementsprechend eine hohe Aufmerksamkeit zukam. Er hatte den Eindruck, dass er „immer der einzige Mann unter lauter Frauen war“ (961) und von ihnen auch deutlich als Mann adressiert wurde. Das Phänomen des besonders auffällig oder sichtbar-Seins von Vätern diskutiert Ehnis (2009: 154) unter dem Konzept des „tokenism“ von Rosabeth Moss Kanter (1977; siehe Kapitel 4.3.3). Väter können unter besonderem Druck stehen, sich als kompetente Bezugsperson behaupten zu müssen. Patricks Umgang mit diesem Druck wurde mit der Zeit ein „Ignorieren und Wegdrehen“, das zwar alltägliche Situationen für ihn löste, aber nicht zu einer Zunahme der Anerkennung beigetragen hat.

Patrick fühlte sich innerhalb der Elterngruppen zudem ausgegrenzt, als sei er ein Fremdkörper: „Dann sitzt man da so mhm als Mann mit zehn Frauen rum. Und da wird dann gestillt [...] es war mir sehr unangenehm [...] wahrscheinlich wars denen auch unangenehm“ (962–963). In Stillgruppen kam dies besonders stark zum Ausdruck. Patrick wurde sogar aus einem Still-Café bzw. Eltern-Kind-Café im Krankenhaus explizit ausgeschlossen. Sehr deutlich illustriert der Ausdruck „Ja also ich man war hal- ich war halt so allein allein unter Frauen“ (974) seine empfundene Fremdartigkeit von außen, ein gleich anerkannter Teil der Elterngruppe zu sein. Vielmehr empfand er ein „allein“-Sein gegenüber der Gruppe der „Frauen“ und erfuhr Ausgrenzung. Doch sagt er ebenso, dass es auch für ihn „komisch“ (976) war, auch wenn er „eigentlich überhaupt kein Problem“ (975) damit hatte. Patricia hingegen hatte es seiner Meinung nach „ein bisschen gemüthlicher“ (959), sowohl bezüglich des Stillens an sich als auch in Bezug auf soziale

Barrieren. Insbesondere die Integration in die Elterngruppen erwies sich ihm zufolge als sehr viel einfacher für Patricia: „So nach irgendwelchen Veranstaltungen schon noch mal Kännchen trinken und so alle zusammen. (Patricia lacht) Und (.) das war halt so bei mir weniger sag ich mal [...] das war schon schon noch was anderes glaub ich ne?“ (977–981). Als Pia zehn Monate alt wurde „kamen dann auch mal ein paar Männer dazu“ (996–997), sodass die Situation sich mit der Zeit bei älteren Kindern verbesserte.

### 6.2.6 Zusammenfassung Paar Peters

Das Paararrangement stellt einen Rollentausch des Zuverdienerinnen-Modells dar und ist geprägt von einer Ambivalenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Auf der einen Seite weist das Paar egalitäre Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein sowie eine beiderseitige Familienzentrierung auf; auf der anderen Seite besteht ein gezwungenes Arrangement von Elternzeit und Vereinbarkeit, das Patricia auf die Rolle der Familiennährerin verweist. Patrick übernimmt den Großteil der Elternzeit und der Familienarbeit, wofür die berufliche Situation von beiden zum Zeitpunkt der unerwarteten Schwangerschaft ausschlaggebend war. Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement werden vom Paar als Vernunftentscheidung dargestellt, wodurch das gezwungene Arrangement als pragmatische Abwägung der Situation verschleiert wird. Im Familiennährerinnen-Arrangement bleiben Sphärentrennung und Hauptzuständigkeiten bestehen. Für beide Partner\*innen hat Erwerbsarbeit einen geringeren Stellenwert, bei Patrick ist er etwas höher. Die hohe Bedeutung von Familie und Fürsorgearbeit durch beide wird durch eine ebenso hohe paarinterne Anerkennung gestützt. Im aktuellen Arrangement behält das Paar diese Aufteilung, indem Patricia als Hauptverdienerin in Vollzeit und Patrick für 30 Stunden in Teilzeit mit Homeoffice-Optionen arbeitet und seine Hauptverantwortung für Familienarbeit größtenteils beibehält. Das Paar möchte dem ungleichen Zugang zur Familiensphäre in Zukunft aktiv entgegenwirken. Beim nächsten Kind ist geplant, an Stelle der Vernunftentscheidung Patricias Wunsch nach größeren Anteilen an der Familienarbeit zu erfüllen. Sie würden bei der tatsächlichen Umsetzung dem Verweis der Hauptverdienerin auf die Erwerbssphäre aktiv entgegenwirken und für ihre Wünsche finanzielle Einbußen in Kauf nehmen.

Insgesamt findet das Paar einen Weg, tradierte Muster und die in die ambivalenten Sphären eingelassene geschlechterdifferenzierende ungleiche Anerkennungsordnung in der Paarbeziehung unwirksam zu machen. Die im „rollengetauschten“ Familiennährerinnen-Arrangement enthaltene ungleiche Anerkennung überträgt sich nicht auf die Paarbeziehung bzw. führt nicht zu Anerkennungsdefiziten. Beide versehen wechselseitig Familienarbeit mit viel Anerkennung, haben egalitäre Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein und

eine hohe Familienorientierung als wichtige Quelle von Anerkennung. Auch weist das Paar eine sehr hohe paarinterne Anerkennung auf. Sie wertschätzen sich wechselseitig und verfolgen beide ein egalitäres Geschlechterbild.

Patricia wertschätzt Patrick als gleichwertiges Elternteil und ist überzeugt, dass er sich hervorragend um die Tochter kümmert. Sie trägt seine Entscheidungen und Standards sowohl für Haushalt als auch für die Fürsorge des Kindes mit. Der Rollentausch im aktuellen Arrangement geht somit mit der Anerkennung des Vaters als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) durch die hauptverdienende Partnerin einher. In äußeren sozialen Kontexten hingegen fühlt Patrick sich nicht als gleichwertiges Elternteil wahrgenommen. Dies wird an der empfundenen Ausgrenzung sowie durch das Gefühl, ein Fremdkörper z. B. in den Stillgruppen zu sein und unangenehm aufzufallen, deutlich. Dabei werden die Aberkennung eines gleichwertigen Elternseins sowie die Degradierung Patricks elterlichen Fähigkeiten durch Außenstehende als besonders negativ durch ihn empfunden. Ebenso hat Patricia mit herablassenden Kommentaren bei ihrem frühzeitigen Wiedereinstieg in die Erwerbssphäre zu kämpfen.

Die Bezeichnung der Vernunftentscheidung lässt sich auch als Schutz Patricks Männlichkeit deuten, da sie das zwingende Arrangement semantisch verschleiert. Seine Teilzeitstelle, sein deutlich geringeres Einkommen oder der Übernahme der Hauptverantwortung der Familienarbeit gehen in diesem Wort unter. Auch die Unterstützung, die Patrick Patricia im Elternzeitarrangement anbietet, überspielt das eigentlich zwingende Arrangement.

### **6.3 Dana Dietrich und Dirk Dorsten „Es fehlt halt die Bestätigung wies halt auf der Arbeit is dass ma halt dann was geschafft hat“ (Dirk)**

#### **6.3.1 Fallkurzdarstellung**

Dana Dietrich und Dirk Dorsten sind seit 13 Jahren ein Paar, verheiratet und haben zwei gemeinsame Kinder.<sup>44</sup> Ihre Tochter kam 2010 und ihr Sohn 2015 zur Welt. Dana ist Anfang 40 und hat studiert. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet sie in einer unbefristeten Halbtagsstelle für etwa 20 Stunden und befristet auf Vollzeit aufgestockt im öffentlichen Dienst. Ihr aktuelles Einkommen ist unbekannt. Ihr Elterngeld setzte sich aus damaligen Teilzeitbeschäftigungen zusammen. Es betrug beim ersten Kind 650 Euro und beim zweiten Kind 850 Euro. Dirk ist Mitte 40 und hat zwei abgeschlossene Ausbildungen. Er arbeitete vor seiner aktuellen Elternzeit unbefristet in einem Altenheim mit etwa 30 Stunden in einer leitenden Position. Dirks Elterngeld hätte sich nach seinen Angaben beim ersten

---

44 Beide haben ihren eigenen Nachnamen behalten.

Kind nicht gelohnt, weswegen er für zwei Monate den Mindestsatz zu seiner bereits bestehenden Teilzeittätigkeit, in der er zu diesem Zeitpunkt noch arbeitete, hinzubekam. Beim zweiten Kind beträgt sein Elterngeld etwa 1.200 Euro in der aktuellen 30-Stunden Stelle. Aufgrund der stressigen Arbeitslage möchte er unter Absprache mit seiner Vorgesetzten nach der Elternzeit und anschließenden beruflichen Auszeit nach geplant 2,5 Jahren zwar wieder in seinen Beruf, aber nicht mehr auf die leitende Position zurückkehren.

Auffällig ist bei dem Paar die Anmerkung in der Eingangssequenz „wir ha hatten ein Leben VOR den Kindern. Und ein Leben MIT den Kindern (lachend) oder danach“ (140–141), was darauf hinweist, dass die Geburt der Kinder einen Wendepunkt der Paar- bzw. Familiengeschichte darstellt. Hierbei zeichnet sich eine Ambivalenz von Elternsein ab, die sich in einigen Aspekten in diesem Fall niederschlägt. Beide Partner\*innen erzählen zwar äußerst liebevoll über die Kinder, doch finden sich auch einige Passagen, in denen sie offen über negative Empfindungen ihres Elternseins sprechen. Das „Leben“ vor den Kindern beinhaltete viel Freizeit für sich, Hobbys, Feiern und Reisen. Vor der Geburt ihrer Tochter waren sie bereits fünf Jahre ein Paar und haben auch zusammengewohnt. Einen großen Unterschied sehen beide in der Zeit, die sie für sich selbst haben, seitdem die Kinder da sind. Oftmals bezeichnen sie das neue Leben mit Kindern als vergleichsweise öde, langweilig oder anstrengend. Dirk spricht an einigen Stellen des Interviews von seinem „Ego“, das im derzeitigen „Rollentausch“ und in seinem Aufenthalt in der Care-Sphäre nicht genug „gefüttert“ wird. Dies begründet er mit dem Fehlen von Erwerbsarbeit sowie damit, dass er aktuell zu wenig Zeit für sich hat. Bei ihm kommt noch die Besonderheit hinzu, dass er zuvor professioneller Sportler mit einer Vielzahl an nationalen und internationalen Turnieren pro Jahr war. Zurzeit hat er die Karriere eingestellt und im aktuellen Alltag fehlt ihm die Zeit für „Sachen die mit denen du dein Ego gut füttern kannst“ (2022–2023). Auch die „Alltagsmonotonie“ (2076) empfindet er im Vergleich zu seinem vorigen Leben als schwierig. Im Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement wird er zusätzlich durch eine Tagesmutter unterstützt. Auch Dana empfindet die Care-Sphäre als langweilig und sieht in der Erwerbsarbeit ihre primäre Quelle von Anerkennung.

Vermuten lässt sich hier, dass Dirk sein „Ego“ und die aktuell fehlende Anerkennung (ggf. auch seine Männlichkeit) durch die eigenständige Finanzierung zumindest in Teilen auffängt. Er möchte sich während seiner beruflichen Auszeit und hauptverantwortlichen Übernahme von Familienarbeit weiterhin selbstständig über Erspartes finanzieren. Zum Teil finanziert er auch die Kinderbetreuung mit. Die Übernahme der hauptverantwortlichen Familienarbeit bedeutet von Dirks Seite her nicht gleichzeitig das Abgeben einer finanziellen Verantwortung. Dana ist somit zwar die Hauptverdienerin, doch keine umfassende Familienernährerin, da Dirk (eventuell auch die finanzielle Situation) es nicht zulässt, dass er ebenso durch sie mitfinanziert wird.

### 6.3.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

Aktuell lebt das Paar in einem Hauptverdienerinnen-Modell, bei dem Dana vollzeiterwerbstätig und Dirk hauptverantwortlich für Haushalts- und Fürsorgetätigkeiten ist. Dana empfindet in Bezug auf Zuständigkeiten und auf ihr aktuelles Vereinbarkeitsarrangement „son typischen Rollentausch eigentlich“ (2633). Im „Rollentausch“ wenden sich beide von geschlechterdifferenzierenden Aufgabenverteilungen und besonders Dana von „typischen“ Geschlechtereigenschaften ab. Zuvor arbeiteten beide in Teilzeit und es gab keine spezifische Arbeitsteilung wie es im aktuellen Arrangement der Fall ist, sondern „alle machen alles irgendwie“ (2741). Die nun strikte Aufteilung fällt besonders Dana nicht leicht, welche sich oftmals dabei ertappt, Dirks Leistungen in Haus- und Fürsorgearbeit zu überwachen, zu kommentieren oder nachzubessern. Beide müssen aktiv an habitualisierten Selbstverständlichkeiten in der aktuell strikten Trennung der Rollen arbeiten.

Die vergangenen Arrangements des Paares sind geprägt von Teilzeitstellen. Elternzeit bedeutet für beide nicht unbedingt berufliche Auszeit, stattdessen „als Teilzeitkraft geht das alles so ganz normal eigentlich weiter“ (307). Ein Teil ihrer Elternzeiten ist demnach nicht in ein Ausnahmearrangement eingebettet. Vor diesem Hintergrund heben sie diejenigen Elternzeiten, die für Dirk und Dana auch eine tatsächliche berufliche Auszeit bedeuteten und in beiden Fällen mit einem Stellenwechsel oder einer beruflichen Neuorientierung einhergingen, hervor.

Als das erste Kind ein halbes Jahr alt war, ging Dana während der Elternzeit wieder in Teilzeit arbeiten. Dirk nahm aufgrund seiner Halbtagsstelle und seines niedrigen Gehalts beim ersten Kind nur für zwei Monate den Mindestsatz an Elterngeld in Anspruch, sodass beide in Teilzeit arbeiteten, als das Kind ein halbes Jahr alt war. Dort verfolgten sie nicht den aktuellen „Rollentausch“ (2633), sondern teilten sich anfallende Aufgaben. Dana nahm nach ihrem Mutterschutz beim zweiten Kind zehn Monate Elternzeit und blieb somit etwa ein Jahr zuhause. Seit ihrem Wiedereinstieg ist Dirk zuhause (zum Zeitpunkt des Interviews seit kurz über einem Jahr). Er weitete die restlichen vier Monate, die dem Paar zustehen, auf acht Monate aus. Auch nach der bezahlten Elternzeit bleibt Dirk in einer mit der Vorgesetzten abgesprochenen beruflichen Auszeit und übernimmt beinahe die gesamte Familienarbeit, während Dana auf Vollzeit aufgestockt hat. Es deutet sich an, dass Dirk im aktuellen Arrangement zusätzlich viel Freizeit hat und die Möglichkeit haben soll, sich von der Erwerbsarbeit zu erholen.

„Dirk: Aber es hat natürlich (.) so grad wenn das Kind dann zur Tagesmutter geht da hast du du eh:: (.) kannst jetzt nich in den Tag hineinleben weil ma hat ja auch trotzdem immer was zu tun Haushalt Einkaufen Kochen (.) Putzen un und so weiter. Und der

Dennis is ja (.) fünfeneinhalb Stunden weg. °Den° muss man bringen und wieder holen  
(.). Ehm (3) ja:: das is einfach ehm (2) lazy sag ich mal (lacht) (.) so zwischendrin ne.  
Dana: Ja. Das is wirklich mal son Aufschnaufen °im Grunde. °“ (1207–1214)

Dirk wird zusätzlich an vier Vormittagen in der Woche durch eine Tagesmutter unterstützt. Die zusätzliche Hilfe soll Dirk „wenigstens son bisschen so so wie halbtags frei“ (Dana 1346–1347) geben. Dieser Punkt soll in der Begründung des Elternzeitarrangements weiter diskutiert werden. Beim wöchentlichen Vereinbarkeitsmanagement ist Dirk der hauptverantwortliche Organisator, doch wird auch deutlich, dass Dana trotz Vollzeitarbeit mit eingebunden ist. Die Familie wohnt sehr nah an beiden Arbeitsorten, was Dana zufolge grundlegend für das Vereinbarkeitsmanagement ist.

### **Finanzielle Eigenständigkeit beider Partner\*innen**

In der Paarbeziehung spielen auch finanzielle Aspekte beim Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement eine Rolle. Dies geht besonders von Dirk aus:

„Dirk: Normal //Dana: mhm// normalerweise teiln we die Miete auch aber jetzt ehm  
(2) mhm leb ich halt von meim Ersparnen und dann ham we halt eh so::°gesacht das  
die Dana jetzt erstma die Miete zahlt bis ich wieder //Dana: Genau.// arbeiten geh°.  
Und das=

Dana: =Ich bin ja schon lange für ein Familienkonto aber //Dirk: Nein.// meine Haus-  
frau möchte das nich.

Dirk: Nein. (Dana und I1 lachen) °Nein. °

Dana: Eh:: du möchtest weiterhin das (.) <sup>L</sup>ja so aufsplitten.<sup>L</sup>

Dirk: <sup>L</sup>Strikt getrennt.<sup>L</sup>“ (945–965)

Dirk beharrt auf einer finanziellen Eigenständigkeit und auf einer eigenen Kontoführung beider Partner\*innen. Die Finanzierung von Familienangelegenheiten teilt das Paar auf, wobei aktuell Dana die Hauptfinanzierung übernimmt. Dirk gibt dennoch nicht gänzlich seine finanzielle Verantwortung ab. Dieser Punkt bleibt jedoch in der Rekonstruktion ungelöst und es lassen sich nur Vermutungen aufstellen. Eine Vermutung mit Blick auf den Gesamtkontext wäre, dass er sein Selbstbewusstsein durch die weiterhin eigenständige Finanzierfähigkeit stärkt. Im Interviewverlauf spricht er ein Problem bei seinem „Ego“ (2023) an, das er im aktuellen Verbleib in der Care-Sphäre entwickelt. Eventuell spielen Männlichkeitsbilder des Verdieners ebenso bei seinem „Ego“ eine Rolle. Eine weitere Vermutung wäre, dass Danas Vollzeitgehalt nicht ausreicht, um die Familie zu ernähren und Dirk weiterhin finanzielle Unterstützung bietet. Die folgende Interpretation zu den Elternzeitarrangements spricht für die erste Lesart, dass Dirk es nicht zulässt, bei einem Verbleib in der Care-Sphäre seine Finanzierfähigkeit zu verlieren.

### 6.3.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements

#### **Berufliche Neuorientierung und Dirks Finanzierfähigkeit**

Das Elternzeitarrangement änderte sich bei beiden Kindern und passte sich an die jeweiligen beruflichen Situationen und die jeweilige berufliche Zufriedenheit beider Partner\*innen an. Elternzeit lässt sich bei dem Paar als Phase der beruflichen Neuorientierung deuten, was mit einer Erwerbszentrierung als primäre Quelle von Anerkennung einhergeht. Diese Begründung lässt sich als gemeinsamer, konsensueller Orientierungsrahmen rekonstruieren. Die formale Erzählstruktur erweist sich als interaktiv, größtenteils konsensuell mit häufigen Validierungen bei gleichzeitig häufig vorkommenden gegenseitigen Unterbrechungen. Daneben weisen beide Partner\*innen jeweils eigene Orientierungsrahmen auf, die nicht als konfliktuell zu deuten sind. Während bei Dirk zusätzlich der finanzielle Aspekt zum Tragen kommt, verweist Dana oftmals auf die berufliche Auszeit und auf zeitliche Freiräume, die Dirk während seiner Elternzeit nutzen soll, um sich zu erholen oder zu schonen.

#### **Elternzeitarrangement beim ersten Kind: Danas berufliche Neuorientierung und fehlende Finanzierfähigkeit von Dirk**

Dana war beim ersten Kind beruflich unzufrieden und nutzte die Elternzeit für eine Neuorientierung. Sie bekam während der Elternzeit ein Jobangebot für eine bessere Stelle und begann deswegen wieder früher als geplant, halbtags zu arbeiten.

„Dana: Naja also bei der Denise (.) beim ersten Kind da wars irgendwie so:: (2) ziemlich kla::r (.) dass das ich erstma zu Hause bleibe. Da hab ich auch noch woanders gearbeitet [...]. Und mir war aber auch klar (.) da kann ich nich wieder hin zurückgehen. Ehm (.) wollt ich abgesehn davon au nich aber (.) ich kann nich wenn der Mann im Schichtdienst is und ich noch n Kind hab [...]. Ehm:: und langfristig wollt ich eh was andres machen. Das hat sich dann eben in der Elternzeit diese (.) Stelle (.) ergeben bei der Behörde wo die mich dann echt genommt haben. °War echt super.° Genau das (.) will ich machen. Ehm:: (.) und da:::nn (.) wars klar ich fange auch aus der Elternzeit heraus (.) wieder das Arbeiten an und und fang da eben halbtags an.“ (1075–1085)

Bei Dana spielte beim Wunsch des Stellenwechsels auch das Vereinbarkeitsmanagement in der neuen Situation mit Kind eine Rolle. Insofern ist Danas berufliche Neuorientierung nicht gänzlich berufszentriert, sondern bezieht auch die Gesamtsituation der Familie sowie die Organisation der neuen Situation mit ein. Dies ließe die Vermutung aufstellen, dass zu dieser Zeit die Hauptverantwortung der Organisation des Familienalltags bei Dana lag. Unterstützt wird diese Vermutung dadurch, dass die Aufteilung des Elternzeitarrangements „klar“ war. Danas Wunsch nach einer langfristigen beruflichen Neuorientierung verweist

wiederum auf ihre Erwerbsausrichtung und auch ihr früherer Erwerbseinstieg unterstreicht dies. Dabei kam ihr die Elternzeit für den Stellenwechsel sehr gelegen. Dirk bekräftigte Dana dabei:

„Dirk: Und dann hab ich aber gesacht hey das is doch (2) jetzt biste weg von deinem alten (.) Job der hat dir eh keinen Spaß mehr gemacht oder kein das war jetzt nicht so //Dana: mhm// das Gelbe vom Ei. Und hier in [Jetzt-Stadt] haste jetzt ne super Stelle. Mach das. Grad wenn ma Kinder hat das is auch wichtich dass man ne Arbeit hat die eim (.) taugt. //Dana: mhm//.“ (1135–1138)

Dirk unterstützte Dana in der beruflichen Neuorientierung und sorgte sich um ihren beruflichen Weg. Zudem ist ihm wichtig, dass sie Spaß bei der Arbeit haben soll.

Unklar bleibt, welche Aushandlung das Paar vornahm. Dirk erwähnt „also für mich wars bei der Denise klar dass ich da halt keine zwei drei Monate Elternzeit geh“ (1148), sodass von beiden Seiten her eine „Klarheit“ zu herrschen schien und das Arrangement für beide konsensuell geformt war. Eine Textpassage gibt Aufschluss über Dirks Beweggründe, keine Elternzeit zu nehmen bzw. lediglich für wenige Monate zu seinem Gehalt im Teilzeitjob zusätzlich Elterngeld zu beziehen:

„Dana: Warum bist du bei der Denise nicht zu Hause geblieben?

Dirk: Also

Dana: °Weil du zu geizig warst. °

Dirk: Nein. (I2 und Dana lachen)

Dana: Weiß ich nich. (lachend)

Dirk: Nein weil eh:: (.) da bin ich nich zu Hause geblieben weil ich (.) wie gesacht vorher zu wenich gearbeitet hab um (2) das Geld f für ff (.) das ich dann etwas was ich als Elterngeld bekommen hätte das w <sup>L</sup>das hätte einfach nich<sup>L</sup>

Dana: <sup>L</sup>Das wär dir zu wenich.<sup>L</sup>

Dirk: Das hätte einfach nich gereicht.

Dana: Ja und ich hab da auch noch halbtags gearbeitet.

Dirk: °Genau. ° (2) <sup>L</sup>U:::nd<sup>L</sup>

Dana: <sup>L</sup>Und da hättts echt<sup>L</sup> das stimmt da hättts nich hingehaun ja.“

(1089–1106)

Neben der beruflichen Neuorientierung scheinen finanzielle Gründe bei dem Paar eine Rolle zu spielen. Auch hier wird der Aspekt Dirks eigener Finanzierungsfähigkeit deutlich. Dana erwähnt Dirks fehlende Bereitschaft, einen zu geringen finanziellen Beitrag zu leisten. Wäre Dirk in Elternzeit gegangen, hätte er ein zu geringes Einkommen für sich und ggf. für seinen Anspruch an Finanzierungsfähigkeit gehabt. Die Passage könnte ein Hinweis darauf sein, dass zu dieser Zeit aufgrund ihrer Teilzeitarbeit zu wenig Geld für die Familie da gewesen wäre, wenn Dirk

Elterngeld ohne zusätzliche Teilzeitarbeit bezogen hätte. Dirk begründet und legitimiert die nicht genommene Elternzeit beim ersten Kind über den weiteren Aspekt, dass er aufgrund seiner Sportler-Karriere nur halbtags arbeitete und verweist abseits des Geiz-Vorwurfs auf seine dortige Profession. Dirks Sportlerkarriere füllte zu dieser Zeit die zweite Hälfte seiner aufgebrauchten Zeit neben der Erwerbsarbeit auf.

„We::il ich ehm:: bevor die Denise kam (.) ziemlich professionell Sport gemacht habe und dann auch nur ne ne zeitlang HALBtags gearbeitet habe. (2) Und da war mir das einfach zu wenich Elterngeld (.) für diese //Dana: mhm// zwei Monate oder die ich da damals noch Anspruch hatte oder (2) oder vier ich weiß es nich mehr genau und dann hab ich halt einfach ehm (.) DREIviertel WEITER gearbeitet um halt diesen Mindestsatz (.) //Dana: Ja// (.) Elterngeld noch bekomme. (2) Und darum wars mir jetzt halt auch wichtig also echt wichtig dann (.) jetzt beim zweiten Kind (.) die Elternzeit in Anspruch zu nehmen.“ (338–345)

Anders als häufig bei Vätern aufgeführt, ist bei Dirk nicht der Einkommensausfall eines hohen Gehalts maßgeblich bei der Begründung, keine Elternzeit zu nehmen, sondern im Gegensatz dazu sein zu geringes Einkommen. Auch hier sagt er erneut, dass es ihm zu wenig Geld gewesen wäre, was die Deutung der jeweils eigenen Finanzierfähigkeit beider Partner\*innen stützt. Beim zweiten Kind hingegen war es ihm „echt wichtig“, Elternzeit zu nehmen, sodass an dieser Stelle das Kind oder die Relevanz der Elternzeit an sich als solche auch thematisiert werden.

### **Elternzeitarrangement beim zweiten Kind: Dirks berufliche Neuorientierung und Finanzierfähigkeit**

Dirk ist aktuell beruflich unzufrieden und übernimmt für längere Zeit die gesamte Familienarbeit. Er hatte beim zweiten Kind Anspruch auf vier Monate Elternzeit, streckte sie aber auf acht Monate. Seit der Geburt des ersten Kindes konnte er jeden Monat ca. 500 Euro sparen und lebt nach seiner Elternzeit von dem ersparten Geld. Er möchte nach der Elternzeit für einige Zeit zuhause bleiben und anschließend nicht mehr in leitender Position beruflich einsteigen.

„Dirk: Und bei Dennis da::: war das schon klar dass ich (2) dann irgendwann dass ich Elternzeit nehm. //Dana: mhm// (.) War schon son Reifeprozess un und (.) das hat sich so entwickelt. In den //Dana: Der// zehn oder zwölf Monaten in den die Dana zu Hause war <sup>L</sup>da wurd's bei mir auf der Arbeit immer<sup>L</sup>

Dana: <sup>L</sup>Ja:: und es hat sich aber au (.) genau.<sup>L</sup>

Dirk: Dramatischer sag ich mal. //Dana: Ja// (3) Und ehm (2) dann hab ich mir gedacht jetzt haste so viel weggespart das eh:: (.)

<sup>L</sup>Zinsen gibts eh keine mehr (lacht) [unverst.] gibts aus.<sup>L</sup>

Dana: <sup>L</sup>Naja und das war so die die<sup>L</sup> letzte Möglichkeit auch mal ne längere Auszeit zu nehmen //Dirk: Genau// eigentlich. //Dirk: Ja.// Weil wann kommt diese Gelegenheit //Dirk: Jaja// nochma:l. (.) U:::nd (2) so is das dann eigentlich gereift. Aber es ging schon auch einher mit dieser Geschichte in der Arbeit.“ (1149–1167)

Beide bezeichnen Dirks Elternzeitnahme beim zweiten Kind als „Reifeprozess“, was darauf hindeutet, dass das Elternzeitarrangement im Vorfeld nicht geplant war, sondern sich während der Elternzeit von Dana entwickelte. Auch hier erzählt das Paar konsensuell unter dem Orientierungsrahmen der beruflichen Situation und des Ausstiegs aus einer problematischen beruflichen Lage. Bei Dirks Situation lässt sich die Elternzeit nicht nur als berufliche Neuorientierung, sondern auch als berufliche Notbremse deuten. Seine Elternzeit sowie die anschließende Zeit zuhause werden zu einem Hilfsmittel, um der beruflichen Situation zu entkommen. An früherer Stelle gehen sie im Detail auf Dirks berufliche Situation ein:

„Dana: Also zur Geschichte muss ich noch erzähl'n er is eh du bist Altenpfleger (.) und ehm im Schichtdienst halt tätich gewesen und w wirst auch wieder (.) denk ich (.) in die in die Altenpflege zurückgehn. Is ja nich so dass du (.) gar nich mehr in die Arbeit gehn magst. Du musst was sagen wenn ich was Falsches erzähle //Dirk: Ja.// über dich (ca. 6 Worte unverständlich). Ehm:: (.) a::ber (.) es is halt auch n sehr anstrengender Beruf die Altenpflege ja und da war der Pflegebereich bei dem du

<sup>L</sup>Leitung warst ja<sup>L</sup>

Dirk: <sup>L</sup>Ich war Bereichsleitu::ng<sup>L</sup> [...]. Und zum Schluss war das so (2) dass ich mir gedacht hab ehm (2) da sin ja nur noch Arbeitsspitzen so wenns ma ganz gut läuft dann kommt immer (.) irgend ne neue (.) Katastrophe [...]. (2) Und dann war das für mich eh ganz (.) also genau der richtige Zeitpunkt zu sagen ich eh (.) geh jetzt in Elternzeit ich steig jetzt ma n Jahr aus. (2) U:::nd ehm (.) finanziell wars auch möglich dass ich eben (.) noch länger Elternzeit machen //Dana: mhm// kann weil ich seitdem die Denise da is mir jeden Monat fünfhundert Euro weggespart hab also (.) ne kann ma ja (.) rechnen. (Dana lacht) Und von dem Geld leb ich jetzt auch praktisch ne.“ (265–286)

Die dramatische Situation in Dirks beruflicher Lage untermauert sich in der Erzählung unter den Wörtern „Katastrophe“ oder „Arbeitsspitzen“. Es lässt sich vermuten, dass Dirk ohnehin einen beruflichen Ausstieg geplant hat. Die Möglichkeit der Elternzeitnahme erweist sich dabei als „genau der richtige Zeitpunkt“, um dieses Vorhaben umzusetzen. Die Elternzeit gestaltet sich hier als Anfangspart eines größer ausfallenden beruflichen Ausstiegs, der sich im Nachhinein auf 2,5 Jahre ausweitet. Dirks Elternzeitnahme wird ebenso wie bei Dana als ein Ausstieg aus dem Erwerbsebereich erzählt, was die beruflichen Gründe in den Vordergrund rückt, so Dirk:

„Ich hab für mich dann eh beschlossen nicht mehr als Leitung tätig zu sein. Also u::nd eh (2) in dem Bereich in dem ich war da (2) da hats mir wie gesacht (.) also ich war da unzufrieden und hab mir schon gedacht jetzt machste Elternzeit und dann willst dich auch verändern.“ (562–565)

Dirk wollte ohnehin von seiner leitenden Position zurücktreten. Als zusätzlichen Aspekt in der Begründung der Elternzeitnahme verweist Dirk auf einen persönlichen Veränderungsprozess, für welchen die Elternzeitnahme instrumentalisiert wird.

Beide fokussieren in diesem konsensuell übergreifenden Rahmen einen zusätzlichen individuellen Aspekt. Dirk führt erneut finanzielle Aspekte auf, was sich als Bedingung, die Elternzeit zu diesem Zeitpunkt nehmen zu können, lesen lässt. Denn den Ausstieg vollzog er erst und nur dann, als es durch das Elterngeld sowie durch das Ersparte finanziell möglich war und er weiterhin trotz fehlendem Einkommen finanziell aufgestellt war. Gewissermaßen „bezahlt“ er seine aktuelle Elternzeit durch sein erspartes Geld, was ihm die Auszeit aus ökonomischer Perspektive legitimiert.

Eventuell würde ein Aufgeben der Finanzierfähigkeit sein aktuelles Anerkennungsproblem (siehe unten) weiter verstärken. Dirks derartiges Hervorheben der eigenen Finanzierfähigkeit könnte auf ein Verteidigen seiner Männlichkeit oder auf die Erwartungshaltung des männlichen Verdieners verweisen. Vielleicht möchte er der Familie durch seinen beruflichen Ausstieg auch nicht schaden. Die Begründung für die o. g. Punkte bleibt offen und lässt nur Vermutungen zu. Die Passagen verweisen jedoch darauf, dass das Paar kein umfassendes Familienernährerinnen-Arrangement hat, sondern dass Dana zwar das Haupteinkommen erbringt, Dirk aber nicht seine Finanzierfähigkeit im Gegenzug aufgibt und somit auch nicht gänzlich im Rollentausch den „Einkommensstatus“ verlässt.

Dirks Elternzeitnahme wird bei Dana unter dem Orientierungsrahmen der letzten „Chance“, eine Auszeit von der Arbeitswelt nehmen zu können, erzählt. Hier ließe sich deuten, dass die als gemeinsam erzählte berufliche Neuorientierung durch sie initiiert gewesen sein könnte. Auch sorgt sie sich um Dirk:

„Also ich fand das auch wichtich dass (.) dass der Dirk (.) ma wirklich zu Hause bleibt. Weil ich auch fand dass das ne echt ne richtige gute Chance (.) ma von der Arbeit rauszukommen mal son richtiges Break zu haben und zu sagen JA is ja auch (.) total schnell um. //Dirk: Ja.// Also dass wir auch noch in der Situation sind zu sagen och pff verlänger es. Also ei noch ein Jahr (.) gehts auch (.) auch finanzia:ll weil ich auch mehr Stunden bekommen ha:::b [...] Aber //Dirk: Ja.// eh::m: (.) deswegen also fand ich das auch (.) echt die Gelegenheit und hab (.) gesacht mach das. (2) Also (.) ich kann ihn ja nicht zwingen aber ich kann ja nur sagen (.) ey (.) ich unterstütz dich da.“ (381–403)

Elternzeit soll für Dirk eine Erholungs- und Schonzeit sein. Zeit mit der Familie wird zwar auch als Aspekt angesprochen, doch ist der Punkt der beruflichen Auszeit in den Erzählungen von größerem Gewicht. Besonders Dana scheint diese Auszeit anzutreiben. So sagt sie, der jüngere Sohn, „is ja vier Vormittage bei der (.) Tagesmutter von Montag bis Donnerstag (2) damit er [Anm.: Dirk] auch n bisschen was von der Elternzeit wirklich hat (lacht)“ (898–900). Danas Begründung hierfür, dass er „wirklich“, also tatsächlich auch etwas von der Elternzeit haben soll, illustriert prägnant, dass bei Dirks Elternzeit die Auszeit im Vordergrund steht und er in Teilen entlastet werden soll.

### 6.3.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Bei den Elternzeitarrangements stehen berufliche Gründe und besonders die beruflichen Neuorientierungen im Vordergrund. Damit geht einher, dass die Erwerbssphäre für beide die primäre Quelle von Anerkennung ist. Betrachtet man die wahrgenommene Anerkennung und Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit, lässt sich bei beiden festhalten, dass sie keine oder kaum Anerkennung in der alleinigen Erziehung der Kinder bzw. in der Familienarbeit für sich finden. Sie sprechen der Familiensphäre eine geringere Anerkennungsrelevanz zu, bezeichnen diese als langweilig und finden dort keine Bestätigung. Das Paar gleicht dies in der wechselseitigen paarinternen Anerkennung für Familienarbeit nur zum Teil aus (s. u.).

#### **Erwerbszentrierung bei Dana**

Bei Dana lässt sich eine deutliche Erwerbszentrierung verzeichnen. Alleinige Familienarbeit ist ihr hingegen zu langweilig. Als Grund für ihren frühzeitigen Wiedereinstieg führt sie auf:

„Und ich machs natürlich auch gerne [Anm.: bezogen auf ihren Beruf] aber (.) also (2) nur das Baby immer aufm Schoß schaukeln das is auch irgendwann langweilig ehrlich gesagt. So goldich die ja sind ja::: Und Anerkennung is es natürlich auch ne andere in der Arbeit. Also das is ehm das is einfach was anderes.“ (651–654)

Dana fühlt sich in der Erwerbssphäre und in ihrem Beruf anerkannt und findet auch mehr intersubjektive Anerkennung in diesem Bereich, als in der Familiensphäre. Implizit sagt sie zwar auch, dass in der Familiensphäre Anerkennung gegeben werden kann, auf Dauer ist ihr dies jedoch zu „langweilig“. Ihr Beruf macht ihr „sehr viel Spaß“ (480). Auch macht sie ihren Wunsch deutlich „ich WILL auch nich nur zu Hause sitzen“ (480–481). Sie genießt es, die Hauptnährerin

der Familie zu sein und in Vollzeit zu arbeiten. Das Arrangement kommt ihr gelegen, da sie so ihre Rentenansprüche verbessern kann.

### **Dirk: Keine Bestätigung in der Familienarbeit**

Dirk empfindet zwar die aktuelle berufliche Auszeit und hauptverantwortliche Familienarbeit teilweise als Ruhephase. Doch musste er sich lange Zeit daran gewöhnen und findet kaum Anerkennung und Bestätigung in seiner Situation. Zum einen empfindet er seine Leistungen im Haushalt als unsichtbar, auch spricht Dana ihm oftmals nicht vollends die Hauptverantwortung in der Familienarbeit zu und verfällt in die Rolle der Begutachterin (siehe paarinterne Anerkennung). Zum anderen findet er für sich in der Familiensphäre nicht die Bestätigung, die er in der Erwerbssphäre und insbesondere durch seine Sportlerkarriere bekam. Bezüglich der Familiensphäre sagt er „es fehlt halt die Bestätigung die die Bestätigung dass de was wies halt auf der Arbeit is dass ma halt dann was geschafft hat. [...] Es is auch so ne gewisse Monotonie manchmal da“ (1243–1246). Er vergleicht es mit der Erwerbsarbeit, in der er diese Bestätigung bekommt und in der er das Gefühl hat, etwas „geschafft“ zu haben. Dies verweist auf die ungleiche Anerkennungsordnung zwischen den Sphären und dass es Dirk innerhalb der familialen Sphäre an diesem positiven Zuspruch fehlt, denn hier zählt das Schaffen nicht als Leistung.

Auch empfindet er eine Monotonie in der Familiensphäre und es lässt sich eine zum Teil negative Deutung bezüglich Familienarbeit finden. Die Zeit zuhause ist für Dirk teilweise zwar auch „lustig“ (1279), doch genießt er diese nicht durchweg. Die tägliche Fürsorge der Kinder und für das Kind „immer präsent“ (1254) zu sein empfindet er als anstrengend. Im Gegenzug, „wenn ma arbeiten geht da klinkt ma sich da einfach mal acht Stunden aus“ (1255–1256). „Da bist du mit Erwachsenen zusammen“ (1257), was Dirk zum Teil „entspannter“ (1258) findet, als die tägliche Routine mit Haushalt und Kind. Insbesondere der Aspekt der Anstrengung scheint vom Paar in der Familiensphäre negativ diskutiert zu werden. Dies sieht Dana als weitere Begründung für die zusätzliche Tagesmutter, die Dirk in der aktuellen Situation entlasten soll: „Deswegen fand ichs auch wichtig dass der Dennis eben vier Mona eh vier Vormittage (.) bei der Tagesmutter is dass der Dirk (.) wenigstens son (.) bisschen so so wie halbtags (.) frei hat“ (1345–1347). Dies kräftigt weiter die Lesart, dass Dirks Elternzeit im Paar in der Chance der Auszeit (im Sinne eines Urlaubs) begründet liegt. Dirk freute sich zunächst über die berufliche Auszeit, in der er „jetzt erstmal n Jahr weg vom Arbeiten“ (1360) sein konnte. Für ihn änderte sich im Laufe der Zeit in der Familiensphäre seine Deutung des Begriffs von Arbeit jedoch:

„Dirk: Aber es is halt //Dana: Ja// (.) das is halt ne andre Arbeit. Das is Kinder groß-  
zieh'n is halt ne andre Art von Arbeit. //Dana: mhm// Und es is kein (.) Däumchen

↳drehn↳

Dana: ↳Kein Urlaub ne=↳

Dirk: =und kein Urlaub. //Dana: Ne::// Das is (2) ne? (.) Es is halt ne andre Art von Arbeit.“ (1367–1373)

Im Zuge dessen entwickelte sich Familienarbeit in Dirks Empfinden ebenso als eine Form von Arbeit, die er nicht mit Urlaub verbindet, sondern auch als Arbeitsbegriff fasst. Auf der anderen Seite schwingt damit aber auch der negative Aspekt mit, dass seine berufliche Auszeit in der Familiensphäre nicht die vormals gewünschte Schon- und Ruhezeit bedeutet. Zusätzlich findet Dirk in dieser Form von Arbeit keine der Erwerbssphäre gleichgestellte Bestätigung und erachtet diese Arbeit als monoton.

### **Fehlende Möglichkeiten für Dirk, in der Familiensphäre das Ego zu stärken**

Es lässt sich bei Dirk ein Anerkennungsproblem rekonstruieren, das im folgenden Part sowie im Abschnitt zur paarinternen Anerkennung diskutiert werden soll. Das vom Paar erwähnte Leben vor und nach den Kindern betrifft besonders Dirk hinsichtlich seiner Selbstwertschätzung. Zuvor hatte er eine professionelle Karriere als Turniersportler mit vielen Wettkämpfen im In- und Ausland, welche er mit der Geburt der Kinder zurückstellte. Dirk verweist vor diesem Hintergrund an einigen Stellen auf sein „Ego“, z. B. dass er „sein Ego ma ganz weit hinten anstellen“ (2074) muss. Die aktuelle „Alltagsmonotonie“ (2076) sieht er für sich im Vergleich zu seinem vorigen Leben als problematisch.

„Und dass ma schon irgendwann schauen muss dass ma eine Sache für sich findet die dein Ego wieder son kleines bisschen auf anfüttern. Des is so mein Problem das ich habe dass ich so [...] wieder mehr Turniersport machen anfangen oder so. Aber dadurch dass es für mich schon auch echt anstrengend ist zwei Kinder großzuziehen ne fehlt mir hab ich dann halt auch dann kein Bock oder keine Energie mehr die Sache zu machen.“ (2561–2567)

Während seiner Elternzeit und der darauffolgenden Zeit zuhause kann Dirk sein Selbstbewusstsein und seine Selbstwertschätzung nicht genug stärken, wie es zuvor der Fall war. Er findet für sich in der aktuellen Situation nicht die oben dargestellte Bestätigung und Anerkennung. Familienarbeit erweist sich als keine ausreichende Quelle der Anerkennung und Bestätigung, um sein Ego zu „füttern“. Bei Dirk kann demzufolge nicht nur von einer Gegenüberstellung von Familien- und Erwerbsarbeit (an sich) gesprochen werden. Vielmehr kommt zusätzlich eine spezielle Form der Anerkennung, die er über seine Sportkarriere erlangte und die nun wegbriecht, zu dem Fehlen der Erwerbsarbeit als Quelle von Anerkennung hinzu. Familienarbeit scheint keinen gleichwertigen Ersatz zu bieten.

### 6.3.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein

#### **Ambivalenz von Elternsein**

Das, was das Paar im Interview als Leben vor und Leben nach den Kindern symbolisch bezeichnet, drückt sich in einer ambivalenten Erzählung des Elternseins durch beide Elternteile aus. Auf der einen Seite sprechen sie äußerst liebevoll über ihre Kinder und sagen, dass sie glücklich in der aktuellen Familiensituation sind. Auf der anderen Seite bemängeln beide den Verlust der Zeit für sich und der gemeinsamen Zeit als Paar. Zeit mit den Kindern zu verbringen wird vom Paar nicht durchweg als positiv dargestellt, sondern auch als anstrengend oder langweilig empfunden.

„Dirk: Ehm (.) ja: also (2) des is ja unglaublich wie viel Zeit man für sich hat ohne Kinder. Das kriegt man ja (Dana lacht) das merkt man ja erst wenn ma Kinder hat. Wie viel (.) Zeit //Dana: Ja// ma da hat halt hat ne für für Sachen die (.) mit denen du dein Ego gut füttern kannst.“ (2020–2023)

Doch änderte Dirk auch seine Prioritäten. Er entwickelte mit der Geburt der Kinder ein Verantwortungsbewusstsein, bei dem er „sein Ego ma ganz weit hinten anstellen“ (2074) muss und „des muss dann auch ok sein für dich“ (2074–2075). Auch wenn die „Alltagsmonotonie [...] schon schwer“ (2076) ist, erscheint ihm wichtig, seine Kinder „einigermaßen gut großzuziehen“ (2081), „alles andere (.) rückt in den Hintergrund und muss es auch“ (2082). Gleichzeitig erklärt er Vatersein für sich als „eine ganz besondere Art von Liebe“ (2511) und als „kostbare Augenblicke“ (2513), „und dann merkst du wie diese Liebe durch dein Kind (Dana lacht) fließt und des is des is des is echt der Hammer“ (2515–2516). Dana validiert ihn „das hast du ganz schön gesagt“ (2523). Auch für sie macht Liebe Muttersein aus und ihr „Leben vor den Kindern“ (2526) tritt in den „Hintergrund“ (2526). Auf der anderen Seite bedeutet für Dirk Elternsein jedoch auch, sich zu fragen, „oh Gott was hast du denn da eigentlich angestellt jetzt (lacht) mit deinem Leben“ (2572–2573).

#### **Ambivalente Wertschätzung als Abmilderung der ungleichen Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit**

Ihr Paar- und zum Teil Vereinbarkeitsarrangement fußt auf wechselseitigem positivem Zuspruch, Unterstützung, Ermutigung und Bekräftigung. Paarintern werden die Wünsche der je anderen Person berücksichtigt. Das Paar mildert das Problem der ungleichen Anerkennung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit durch die Berücksichtigung der Wünsche im Ansatz. Dennoch bleibt für Dirk ein Anerkennungsdefizit, weil Familienarbeit durch ihn, aber auch durch Dana, nicht positiv aufgeladen und auch beiderseitig wenig Anerkennung für Tätigkeiten in

diesem Bereich gegeben wird. Beide unterstützen den beruflichen Weg oder die berufliche Neuorientierung des\*der anderen:

„Dana: Aber also ich fühl mich voll anerkannt und fand des auch

Dirk: Ja find ich auch

Dana: wie du des damals gesacht hast als die Kleine da eben n halbes Jahr war und des dann darum ging dass ich des Arbeiten wieder anfang und nehm ich jetzt die Stelle oder nicht. Ehm

Dirk: Hab ich sofort gesagt  $\downarrow$ nimm. $\downarrow$

Dana:  $\downarrow$ Und des $\downarrow$  fand ich super dass du gesagt hast klar und mach des.

[...]

Dana: Fühl mich auch immer noch anerkannt.

Dirk: Ja (.) ich mich auch.“ (3333–3354)

Dana fühlt sich durch Dirk bei ihrem beruflichen Weg anerkannt und unterstützt. Im Gegenzug ist sie stolz auf Dirk und dankbar dafür, „dass ich so einen Mann habe der zuhause ist und alles macht“ (3250) und dass er ihr „auch den Rücken“ (3364) stärkt. Dirk validiert Dana in dem obigen Zitat in ihrer Aussage, sich voll anerkannt zu fühlen. Im Erwerbsbereich ermutigte sie ihn ebenso, die berufliche Auszeit und die Elternzeit zu nehmen. Sie sorgt und kümmert sich um Dirks Lebenssituation, die möglicherweise durch die dramatische Lage auf der Arbeit beeinträchtigt wurde.

Gegenüber dieser Form wechselseitiger Anerkennung stehen paarinterne Konfliktthemen, die das Paar im Interview offen anspricht. Dirk antwortet nach längerem Überlegen auf die Frage, was ihre Paarbeziehung ausmacht, mit „dass wir konstruktiv streiten können“ (2940) und „ein Team sind“ (2948), was Dana mit der Aussage beendet, „des wir den andern so irgendwie n Stück weit so lassen können wie er is“ (2952). Beide verweisen auf häufige Auseinandersetzungen, Diskussionen und Streitigkeiten, die sie jedoch als konstruktiv empfinden. Auch ist bei ihnen besonders, dass „man sich (.) trotz so vielen Jahren immer noch liebt“ (2975). Bei der Beziehung sehen sie eine Veränderung, seitdem die Kinder da sind „weil ma halt so auch in den Hintergrund tritt als als Paar“ (2990). Das Paar möchte daran arbeiten, dass die Paarbeziehung im Familienalltag nicht verloren geht. Dirk zufolge bedeutet Beziehung auch „immer viel Arbeit und auch viel Toleranz dem andern gegenüber und Akzeptanz wie er halt is und des ia manchmal sau schwer“ (3121–3127). Es ist zu vermuten, dass der letztgenannte Punkt bei dem Paar problematisch ist und es zum Teil auch an Akzeptanz und Anerkennung der anderen Person gegenüber fehlt. Sie streiten über „Alltagsquatsch“ (3168), sind „sauer“ (3144) aufeinander, aber finden auch immer wieder zueinander:

„Dana: Des macht des bei uns //Dirk: Ja ja// aber auch irgendwie aus find ich. Also es is nicht so dass wir uns gut vertragen. //Dirk: Ja// Oder dass immer so alles heitschibumbeitschi is. //Dirk: Ja// Sondern dass es unter Oberfläche auch ganz schön brodelt. //Dirk: Ja// Und eh wir uns total nerven //Dirk: Ja// und (.) echt nicht abkönnen. [...] Aber (.) irgendwie raufen wir uns dann auch wieder zusammen.“ (3130–3135)

Die offene und validierende Erzählung im Zitat lässt sich als Hinweis deuten, dass beide die Konflikte paarintern reflektiert haben. Das Paar gelangt über den impulsiven, offen ausgetragenen Konflikt letztendlich zu der konsensuellen Aushandlung. Eine Besonderheit an ihrer Beziehung ist das immer wieder Zusammenraufen trotz vieler kleiner Streitigkeiten. Zudem herrscht Konsens über grundsätzliche Punkte und die Streitigkeiten werden als „Kinderkram“ (3148) oder „banal“ (3162) bezeichnet. Über „Grundsätzliches“ (3175) streiten sie sich nicht. Bei Erziehungsfragen sind sie „auf ner ganz guten gemeinsamen Wellenlänge so bei Grundsatzdingen“ (Dana 2327–2328).

### **Aktives Arbeiten am „Rollentausch“ und internalisierte Geschlechtervorstellungen**

Bei den paarinternen Diskussionen hinsichtlich der Haus- und Fürsorgearbeit ertappt sich Dana, Dirks Kompetenzen zu überprüfen und auszubessern. Das Paararrangement wird explizit als „Rollentausch“ (2633) bezeichnet. Das Paar spielt dabei auf festgesetzte geschlechterdifferenzierende Normvorstellungen für „weibliche“ und „männliche“ Zuständigkeiten an, denen sie aktiv entgegenwirken. Insbesondere bei Dana lässt sich eine bewusste Absicht verzeichnen, Dirks Kompetenzen in der Familienarbeit anzuerkennen „ich kenne ihn schon lange ich weiß dass er das und das kann“ (2178–2179). Als problematisch reflektiert sie ihre eigene „Anspruchshaltung“ (2180), z. B. werden Haushaltstätigkeiten „nicht immer so gemacht wie ich das jetzt machen würde“ (2181–2182), woraus sich indirekt deuten lässt, dass sie mit Dirks Haushaltsleistungen und Standards nicht zufrieden sein könnte. Auch paarintern scheint hierzu bereits eine Aushandlung stattgefunden zu haben:

„Dana: Aber das hab ich so halt bei mir selber gemerkt dass ich da meine Ansprüche ändern muss [...] is vielleicht auch echt son Frauending ich weiß es nicht. Dass ich das von andern Frauen immer wieder mitkriege dass die des dass die meinen ihre Männer KÖNNENS nicht wo ich sach das glaub ich nicht. Des können Männer auch [...] wir Frauen dazu neigen es eh schon zu machen. [...] Des is ja bei mir auch so.

Dirk: Ne ne jetzt nicht mehr.

Dana: Bin ich besser geworden das °is schön°. [...] Des kostet mich auch Kraft (lacht).  
Nein eh=

Dirk: =Ja genauso und und=

Dana: =So Sachen dann auch wegzunehmen //Dirk: Ja// wozu ich auch neige dann sagen na ach komm her des mach ich schnell oder so. Ehm (.)

↳na des des soll man halt nicht machen↳

Dirk: ↳Ja des war auch. Da sach ich mach des↳ nicht bei den Kindern (Dana lacht) da werd ich sauer. [...] Ne deswegen gehst du ja arbeiten und ich bin zuhause. Und andersrum erwart ich [...] we ma was weiß ich mal Betten Betten bezogen hat dass dann jemand kommt und sacht toll ah toll is des. Hier riechts gut im Schlafzimmer. Des kommt halt natürlich nicht ne. Und des hab ich mir jetzt halt auch abgeschminkt eh dass ich da irgendwie ein Schulterklopfen krieg oder so. Weil des eh des muss ma halt machen und [...] is des jetzt auch nicht eh sowas tolles wo man mich jetzt so toll loben müsste. Musst ich halt auch erstmal lernen is auch okay für mich.“ (2220–2272)

Im Zitat wird die Ambivalenz der paarinternen Anerkennung bezüglich Dirks Kompetenzen in Haus- und Fürsorgearbeit bei gleichzeitigem wechselseitigem Zuspruch sichtbar. Wie im obigen Zitat ersichtlich, bekräftigt Dana ihren Partner, „des können Männer auch“. Dirk gibt Dana Zuspruch, dass sie sich bei ihrer Anspruchshaltung bereits gebessert hat. Ebenso wertschätzt Dirk sie in ihrer derzeitigen Position als Haupternährerin und nimmt ihr zugleich den Druck, eine mögliche Doppelbelastung einzugehen. Im Gegenzug fordert er ebenso Anerkennung für seine Kompetenzen in der Familienarbeit ein, dass Dana ihm nicht die Arbeit wegnehmen soll. Insbesondere bei der Fürsorgearbeit und bei den Kindern verteidigt Dirk seine Rolle als gleichwertiges Elternteil.

Das Paar schafft es nicht durchweg, den bewussten „Rollentausch“ und ihre jeweiligen Vorhaben praktisch umzusetzen. Dana muss sich häufig bewusst zurücknehmen, Dirk die zugesprochene Anerkennung nicht wieder zu entreißen, indem sie anfallende Tätigkeiten bereits erledigt. Sie bemüht sich, den so bezeichneten „Rollentausch“ aktiv aufrechtzuerhalten und internalisierte Selbstverständlichkeiten, die sie über Weiblichkeit und Männlichkeit begründet, zu überwinden. Danas implizite Anerkennung seiner Kompetenzen kommt bei Dirk nicht durchweg als solche an. Er erwartete vielmehr explizite Anerkennung in Form von Lob für seine geleistete Hausarbeit (z. B. für das Bettenmachen wie im obigen Zitat ersichtlich). Diese blieb aus und er musste nach eigenen Angaben erst einmal lernen, diesen erwarteten expliziten Lob nicht zu bekommen. Dirk spielt hier auf die Unsichtbarkeit geleisteter Hausarbeit an. Demgegenüber erfährt er explizite Anerkennung in äußeren sozialen Kontexten durch andere Mütter, dass er den Haushalt übernimmt:

„Dirk: Grad die Muttis die finden des dann immer toll (I1 und Dana lachen). Ja des is ja toll (.) echt und dann machste auch noch den ganzen Haushalt? (Dana und I1 lachen) Ja kriegste da kein Lob? [...] Ich hab gedacht ich spinn. Grad wenn der Mann dann den Haushalt und alles macht.

Dana: Da brauchts auch <sup>L</sup>a Lob.<sup>J</sup>

Dirk: <sup>L</sup>Da muss<sup>J</sup> da muss ma ja mal (.) gelobt werden als (ca. 2 Worte unverständlich) (I1 und I2 lachen) Ja (.) also.

Dana: Hast du sie gefragt ob sie auch gelobt wird von ihrem Mann?“ (2843–2856)

Väterliche Fürsorgearbeit und geleistete Hausarbeit wird in den äußeren Kontexten als besondere Leistung hervorgehoben, was die fehlende Selbstverständlichkeit in gesellschaftlichen Normvorstellungen unterstreicht. Was hier deutlich wird, ist die besondere Form von Anerkennung, die Dirk zugesprochen wird, sofern er sich in familialen Kontexten bewegt, während im Umkehrschluss eine solche Anerkennung für Dana ausbleibt. Dana hebt das Problem der Selbstverständlichkeit der durch Frauen geleisteten Hausarbeit hervor.

### **Wer setzt die Standards der Hausarbeit?**

Dana schlüpft trotz ihres oben diskutierten Vorhabens, Dirks Kompetenzen in Haus- und Fürsorgearbeit als ebenso gut anzuerkennen, teilweise in eine Rolle als Begutachterin, die Dirks Arbeit annimmt oder ablehnt und verbessert. Sie kann ihren Plan, an sich zu arbeiten und Dirk die Hausarbeit zu überlassen, nicht durchgehend umsetzen, beobachtet ihn und bessert seine Arbeit aus.

„Dirk: Also ich eh ich mach (.) bis auf die Wäsche

Dana: Eigentlich alles.

Dirk: Komplett alles. Wäsche würd ich auch gern machen. Das verrat ich jetzt einfach mal. [...] Aber wenn ich Wäsche aufhäng (2) dann hängt se immer um.

Dana: Und ich hänge na:::ch.

Dirk: Sie hängt na:::ch. (Dana lacht)

I2: Was heißt nachhängen? (Dana lacht)

Dirk: Dass sies nich so akzeptieren (leicht lachend) kann wie ich die Wäsche aufhäng.

Dana: Ja (lacht).“ (1497–1533)

Dana überlässt ihm nicht die gesamte Hausarbeit und „akzeptiert“ Dirks Vorgehensweise nicht. Im Kontext von Dirks diskutiertem Anerkennungsdefizit in der aktuellen Situation lässt sich vermuten, dass nicht nur der Austritt aus der Erwerbssphäre und aus seiner Sportlerkarriere dazu beitragen, sondern ihm die eigentlich hauptverantwortliche Übernahme von Familienarbeit in der Umsetzung nicht gänzlich durch seine Partnerin zugesprochen wird. Anhand anderer Textpassagen im Interview sind ebenso Hinweise darauf zu finden, dass Dana auch in anderen Bereichen z. T. die Standards der Hausarbeit setzt:

„Dirk: Da [Anm.: auf der Arbeit] musste immer das und das (.) erledigen. (.) Und hier muss mas schon auch (2) aber nich so zwingend. //Dana: mhm// (2) Es sei denn (.) meine Frau sagt dann Hausfrau Hausfrau was sin da für Staubballen hinter der Uhr?

(Dana und I1 lachen). Schlecht und so. (.) Und dann sag ich das is aber nich schön dass du das sagst (lachend).“ (1221–1229)

Der in der Hausarbeit empfundene geringere Zwang kommt doch zum Tragen, sobald Dana Dirks geleistete Arbeit überwacht und über Kritik Aufträge an ihn erteilt. Zusätzlich empfindet Dirk, den Anforderungen Danas nicht gerecht zu werden. Dirk behandelt das Thema zwar scherzhaft, doch lässt sich hier ein mögliches Anerkennungsproblem seinerseits vermuten. Dies begründet sich sowohl darin, dass seine geleistete Arbeit unsichtbar ist und nicht explizit gelobt wird, als auch in der zum Teil fehlenden Anerkennung durch Dana hinsichtlich seiner Kompetenzen und Leistungen. Es lässt sich daneben interpretieren, dass Dirk Danas übergeordnete Kompetenz für den Haushalt ratifiziert, indem er Lob von ihr verlangt bzw. Anspielungen macht, dass er von ihr kein Lob bekommt.

### **Rollentausch der Eigenschaften? Dirks Verteidigung von Männlichkeit**

Beide Partner\*innen haben „nicht so dieses typische Rollenbild jetzt so verinnerlicht“ (2661). Dirk bezeichnet sein Verhältnis zu Männlichkeit als „zweigespalten“ (2625), was er mit der eigenen Kindheit begründet. Mittlerweile „passt des schon wieder“ (2629), doch hinterließ es bei Dirk eine fehlende Vorstellung über „des is typisch für nen Mann“ (2631). Dirk bezeichnet Hausarbeit nicht als „Frauenarbeit“ (2682), „hauptsache des wird gemacht“ (2684).

Hinsichtlich der Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit sieht Dana auch einen „typischen Rollentausch“ (2633), was sie anhand ihrer Selbstzuschreibung von Geschlechtereigenschaften begründet. Sie distanziert sich z. T. von (durch sie benannte) „weiblichen“ Eigenschaften „war eh immer so n Räbermädchen“ (2674). Auch distanziert sie sich von „so Mütterbildern“ (2722). Demgegenüber identifiziert sie sich mit „männlichen“ Eigenschaften und erzählt, dass sie gerne handwerklich arbeitet oder repariert. Ihre Affinität zu handwerklichen Arbeiten zieht in der Paarbeziehung jedoch Diskussionen nach sich, sofern Dirk das Gefühl bekommt, dass Dana ihm im Gegenzug Kompetenzen abspricht. Das Beispiel des Bohrens führt Dirk hierbei symbolisch auf „dann streit ma uns“ (2710):

„Dirk: Mir wird ja gleich der (.) Bohrer aus der

↳Hand genommen. (I1 und I2 lachen)↳

Dana: ↳Ja. Des is ja auch↳ mein Akkuschauber. (alle lachen)

Dirk: Ja ja. Ich kann des schon. Um Gottes Willen. (I1 lacht)

Dana: Ich weiß (lachend) dass du kannst aber (.) ich mach sowas gerne.“ (2644–2659)

Es lässt sich vermuten, dass Danas Darstellung des Rollentauschs der Eigenschaften, ihre Identifikation mit männlichen Eigenschaften, nicht unbedingt mit Dirks

Einverständnis und einer Identifikation seinerseits mit weiblichen Eigenschaften einhergeht:

„Dana: Aber is jetzt nicht so typisches Bild dass die Frau diese Sachen macht oder zuhause ist und sich um die Kinder kümmert und (.) der Mann macht diese ganzen Männersachen. Also (.) des is bei uns wirklich(.) total  $\downarrow$ gemischt. $\downarrow$

Dirk:  $\downarrow$ Fließend $\downarrow$  ja (.) würd ich  
 $\downarrow$ mal sagen. $\downarrow$

Dana:  $\downarrow$ Er bezeichnet $\downarrow$  sich selber als Hausfrau (.) und als Dirki. Ich sag ja auch Dirki zu ihm. (I1 und Dana lachen)

Dirk: Na jetzt übertreibe mal nicht ne.“ (2724–2739)

Beide bezeichnen Dirk zwar in seiner aktuellen Rolle spaßend als Hausfrau oder „Hausfrauenengel“ (1598), was nicht nur eine Feminisierung der Care-Sphäre, sondern auch eine Feminisierung von Dirks Tätigkeiten mit sich trägt. Er wehrt sich jedoch, sobald Dana beginnt, ihn zu feminisieren:

„Dirk: Dass ich dann irgendwann sag ja okay du bist n Mann und is auch gut dass du n Mann bist (.) und eh aber des is das hat jetzt nichts mit der Familie hier zu tun (.) ne. (2) Und des stört mich auch nicht wenn die Dana jetzt (.) meint sie kann besser bohren als ich dann (.) meint sie des halt.“ (2701–2704)

Bei der Aufgabenverteilung haben sie kein männliches und weibliches Rollenbild. Doch verteidigt Dirk seine Männlichkeit gegenüber Danas feminisierenden Aussagen, sobald sie die Eigenschaften der weiblich konnotierten Care-Sphäre auf Dirks Eigenschaften überträgt. Dirk hingegen definiert sich nicht als weiblich oder nicht-männlich, wenn er Familienaufgaben übernimmt.

### 6.3.6 Zusammenfassung Paar Dietrich Dorsten

Der Fall beinhaltet einige Ambivalenzen paarinterner Anerkennung im Haupternährerinnen-Arrangement bei beiderseitiger Erwerbszentrierung. Zentraler Referenzpunkt des Elternzeitarrangements ist die Erwerbstätigkeit und die (Un-)Zufriedenheit mit der jeweiligen beruflichen Situation. Elternzeit wird bei diesem Fall als Hilfsmittel des beruflichen Austritts instrumentalisiert und stellt den Startpunkt Dirks längerer beruflichen Auszeit dar. Im Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement ist ein „Rollentausch“ der tradierten Zuständigkeitsverteilung samt Sphärentrennung der Hauptzuständigkeiten für Erwerbs- und Familienarbeit zu verzeichnen. Es lässt sich eine ambivalente paarinterne Anerkennung für die jeweiligen Tätigkeiten deuten, die Potenzial besitzt, die ungleiche Anerkennung der Sphären aufzulösen, zum großen Teil aber fortschreibt.

Das Paar teilt eine Erwerbszentrierung und Familienarbeit wird als vergleichsweise monoton und langweilig gegenübergestellt. Haus- und Fürsorgearbeit besitzen für beide eine geringe Anerkennungsrelevanz, während Erwerbsarbeit als primäre Quelle von Anerkennung gesehen wird. Für beide erscheint Familienarbeit unabhängig vom Geschlecht mit Problemen der Sichtbarkeit und Anerkennbarkeit behaftet, was Dirk in seiner aktuellen Situation der hauptsächlichen Fürsorgeverantwortung negativ wahrnimmt.

Im Paar lösen Dana und Dirk das gesellschaftlich verursachte und über den Rollentausch in das Paar umgekehrt verlagerte Anerkennungsproblem zwar ansatzweise, indem sie sich wechselseitig anerkennen, unterstützen und bekräftigen. Dennoch bleibt für Dirk ein Anerkennungsdefizit, das sich aus mehreren Faktoren zusammensetzt. In seiner aktuellen Situation fehlt es ihm an Möglichkeiten der Aufwertung seines eigenen Selbstwertgefühls, was er im Interview oftmals als „Ego“ betitelt. Er selbst findet keine Anerkennung für sich in der Familienarbeit. Dem stellt er seine Erwerbsarbeit und insbesondere seine vormalige professionelle Turniersportkarriere gegenüber. Zudem wird Familienarbeit weder durch Dana noch durch Dirk positiv aufgeladen. Danas positiver Zuspruch beläuft sich bei Dirk auf die implizite Anerkennung, dass er Haus- und Fürsorgearbeit als Mann ebenso gut leisten kann. Für die tatsächlich geleistete Arbeit erfährt Dirk kaum Anerkennung. Hinzu kommt, dass Dana dazu neigt, ihm die Anerkennung wieder zu entziehen, indem sie trotz Vollzeiterwerbsarbeit Tätigkeiten übernimmt, Dirks Tätigkeiten begutachtet und z.T. unzufrieden mit seiner Vorgehensweise ist. Sobald Dana Dirk feminisiert, wehrt er sich und verteidigt seine Männlichkeit.

Beide Partner\*innen scheinen nicht gänzlich Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Rollentausch aufzugeben, was ebenfalls zu der Ambivalenz beiträgt. Hauptverdienerin im Rollentausch ist Dana, doch sie überlässt Dirk nicht umfassend die Hauptverantwortung in der Familienarbeit. Ein zentraler Orientierungsrahmen von Dirk bei der Begründung der Elternzeit ist bei beiden Kindern die Finanzierung seiner beruflichen Auszeit. Er möchte trotz des Arrangements finanzierfähig bleiben, sodass Dana wiederum keine vollständig anerkannte Familienernährerin ist und Dirk im „Rollentausch“ nicht umfassend seine finanzielle Verantwortlichkeit aufgibt.

## **6.4 Hasret und Hamit Halil „Elternzeit haste zwei Monate Urlaub bis raus aus der Nummer“ (Hamit)**

### **6.4.1 Fallkurzdarstellung**

Hasret und Hamit Halil sind seit sechs Jahren ein Paar, verheiratet und haben eine gemeinsame zweijährige Tochter namens Hülya. Hasret ist 30 Jahre alt, hat ein abgeschlossenes Studium und ist Dozentin in der Erwachsenenbildung

in einer unbefristeten Vollzeitstelle mit teils flexiblen Arbeitszeiten, bei denen sie auch abends zuhause arbeitet. Nach einer Stellenzusage ging sie zunächst für zehn Monate in Elternzeit und trat anschließend die aktuelle Stelle an. Die Höhe ihres Elterngeldes betrug ca. 600 Euro, da sie vor ihrer Elternzeit in einer anderen Stelle arbeitete. Ihr Nettomonatseinkommen der aktuellen Stelle liegt bei 2.800 Euro. Hamit ist Mitte 30 und im Besitz eines Realschulabschlusses. Nach einer abgebrochenen Ausbildung und verschiedenen Tätigkeiten arbeitet er aktuell unbefristet in einem Vollzeitverhältnis bei einem Dienstleistungsunternehmen. Seine Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden pro Woche, tatsächlich arbeitet er 38 Stunden. Hamit ging für zwei Monate in Elternzeit und bekam 1.350 Euro Elterngeld. Sein Nettomonatseinkommen liegt bei 2.380 Euro, hinzu kommen Provisionen und Zuschläge.

Hasret und Hamit sind in Deutschland geboren und aufgewachsen. In der Migrationsgeschichte der Familie sind sie in der dritten Generation. Die Lebensumstände waren bei beiden Familien von wenig finanziellen Mitteln geprägt. Hamits Mutter war alleinerziehend und „hat dann alles irgendwie aufgegeben und hat dafür gesorgt dass wir einfach alles haben“ (204). Hasret ging zunächst „im kompletten Brennpunkt“ (271) auf eine Realschule und wechselte später auf ein Gymnasium. Kennengelernt hat sich das Paar als Hasret unter 18 und Hamit bereits über 20 Jahre alt waren. Sie verloren sich zunächst nach einigen Verabredungen aus den Augen. Das Wiedersehen nach einigen Jahren bezeichnet das Paar als „Schicksal“ (115), denn Hasret war beim Kennenlernen laut Paar zuvor zu jung für eine feste Beziehung. Hamit hat sechs Monate später „um ihre Hand angehalten“ (101). Ein Jahr nach ihrer Verlobung heirateten sie und zwei Jahre später kam ihre Tochter Hülya zur Welt. Die erweiterte Familie von beiden spielt insgesamt eine große Rolle für das Paar, für die Paarwerdung und auch für ihr Arrangement.

Das Paar lebt in einem Doppelerwerbs-Arrangement, bei dem Hasret die Hauptverantwortung für Familienarbeit innehat. Während von beiden Partner\*innen Familienarbeit nicht als Arbeit gewertet und stigmatisiert wird, heben sie ihre beiderseitige Erwerbstätigkeit hervor. „Hausfrau sein“ wird mit Arbeitslosigkeit gleichgesetzt und deutlich stigmatisiert. Hamit wertschätzt Hasret vor diesem Hintergrund für ihre Erwerbstätigkeit, die ihm aus seiner Sicht seine Elternzeitnahme finanziell erst ermöglichte. Hasrets gleichzeitige hauptverantwortliche Haus- und Fürsorgearbeit führt bei ihr jedoch zu einem Vereinbarkeitsproblem und zu einer Doppelbelastung. Im Interview wertschätzt Hamit seine Partnerin mehrmals explizit für ihre Leistungen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Gleichzeitig lässt sich ein unterschwelliger Konflikt deuten, dass die Selbstverständlichkeit dieses Arrangements nicht durchweg von Hasret gewünscht wird und sie mit Hamits Leistungen im Familienbereich unzufrieden ist. Im Paar gab es dazu Konflikte, doch ist Hasret laut eigener Aussage aktuell recht zufrieden. Konfliktbehaftet ist vor dem Hintergrund auch, dass Hamit gleichermaßen Entscheidungen über das Kind treffen möchte und sich degradiert

fühlt. Hasret hingegen sieht die Hauptverantwortung für Entscheidungen bei sich, da sie die Hauptlast bei der geleisteten Familienarbeit trägt. Der Kampf um das Entscheidungsrecht bezieht sich aber weniger auf die eigene Fürsorge durch Hamit. Stattdessen wünscht Hamit sich, dass auch seine Mutter häufiger das Kind betreut, während Hasret ihrer Mutter den Vorzug lässt. Eine Fremdbetreuung lehnte vor allem Hasret stets ab, doch aufgrund der Streitigkeiten denkt das Paar zum Zeitpunkt des Interviews über eine externe Betreuung nach. Es besteht ein konsensueller Orientierungsrahmen bezüglich der finanziellen Situation/monetären Deutung bei ihrem Elternzeitarrangement. Ein latenter Konflikt zeigt sich in Hamits Orientierungsrahmen seiner Elternzeit als Urlaub und Auszeit von der Erwerbsarbeit, der in Kontrast zu Hasrets Orientierungsrahmen der Sichtbarmachung von Familienarbeit steht. Während Hamits zweimonatige Elternzeit auch explizit als solche im Interview hervorgehoben wird, lässt sich demgegenüber eine Dethematisierung der mütterlichen Elternzeit verzeichnen. Hasrets Elternzeit wird nicht als solche benannt, nicht als berufliche Auszeit thematisiert und auch nicht unter dem monetären Aspekt erzählt. Hamits zweimonatige Elternzeit hingegen wird als besondere Zeit bezeichnet, bei der das Paar stolz ist, sich diese finanziell erlauben zu können. Zu beachten ist dabei jedoch, dass der finanzielle Anspruch darauf liegt, eine Urlaubsreise bei gleichzeitiger Deckung aller Fixkosten und nicht Hamits Elternzeit an sich zu finanzieren. Die gemeinsame zweimonatige Elternzeit empfindet Hasret als Raum, in dem Hamit sah, welche Leistungen und Arbeit hinter ihrer Familienarbeit stehen. Sie fühlt sich aktuell auch für ihre Leistungen in Erwerbs-, Haus- und Fürsorgearbeit anerkannt. Die vielen expliziten Lobe im Interview könnten, so eine Vermutung, eine Reaktion auf den Konflikt sein, bei dem Hasret sich nicht ausreichend anerkannt fühlte. Dennoch verbleibt das Vereinbarkeitsmanagement bei Hasret, die weiterhin doppelt belastet ist.

#### 6.4.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

Nachdem Hasret ihre neue Erwerbsstelle angetreten hat, ging sie zunächst für zehn Monate in Elternzeit. Zuvor arbeitete sie in einem anderen beruflichen Verhältnis, weswegen die Höhe ihres Elterngeldes ca. 600 Euro betrug. Hamit ging für zwei Monate in Elternzeit. In diesen zwei Monaten reiste das Paar mit der Tochter in ein anderes Land, um dort Verwandte zu besuchen. Hamits Elternzeit stellt somit eine Ausnahmesituation während des gemeinsamen Urlaubs dar. Aktuell arbeitet er in unregelmäßigen Arbeitszeiten, die Flexibilität abfordern. Dies führt aktuell zu einer Vereinbarkeitsproblematik bei Hasret: „Ich muss dadurch halt immer nachts arbeiten also vorher komm ich nicht dazu“ (1295). Die Organisation und das Vereinbarkeitsmanagement liegen bei Hasret, was die Vereinbarkeitsproblematik zu einer Doppelbelastung werden lässt:

„Hasret: Also wenn ich mir so mein Tagesablauf angucke is es schon nicht ohne ne. Man steht dann so ganz früh morgens auf. (.) Also wir stehn dann um sechs Uhr auf und die Kleine natürlich auch. Ich muss die dann erst wegfahrn dann geht man zur Arbeit man kommt kümmert sich um sie isst was man legt sie schlafen und DANN kann ich mich erst nochmal an Schreibtisch setzen und ich sitz dann auch locker bis elf zwölf Uhr am Schreibtisch.“ (971–975)

Das Zitat illustriert Hasrets „Doppelte Vergesellschaftung“ und „Belastung“ (Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt et al. 1985; Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990) und ihre Einbindung in beide (widersprüchlichen) Praxisbereiche. Auch ist es im Interview meist Hasret, die das Vereinbarkeitsproblem an mehreren Stellen anspricht. „Versuchen das irgendwie mit Beruf und allem zu vereinbaren was auch nicht immer so einfach ist“ (153–154). Sie verwendet hierbei den „wir“-Modus, schließt Hamit somit in das Vereinbarkeitsmanagement ein und stellt ihn als Elternteil mit Familienaufgaben dar. Dass Hamit kindbezogene Aufgaben übernimmt, zeigt sich ebenso in einer Passage zur Aufgabenverteilung beim Kind. In den ersten Monaten kümmerte sich Hasret allein nachts um die Tochter, was Hamit im Nachhinein bereut: „Ich war dann auch eiskalt [...] da schäm ich mich für“ (1825–1826). Als Säugling war, so eine weitere Begründung, die Tochter „eher an die Mama gebunden“ (1802). Den Pekip-Kurs besuchte er nicht „weil das sind auch meistens die Mütter die das mit den Kindern machen“ (1736–1737). Freitagabend verbringt Hasret meist mit Homeoffice „und arbeite bis in die Nacht durch“ (1756), um das Wochenende für die Familie frei zu haben.

### **Verteilung anfallender Aufgaben im Haushalt**

Bei der Aufgabenverteilung lassen sich egalitäre, aber auch gleichzeitig traditionelle Gesichtspunkte erkennen, was zum Teil im Interview widersprüchlich ist. Hamit bezeichnet sein Rollenbild als „n bisschen klassisch ausgelegt ohne dass ich jetzt hier einer Emanzipation im Weg steh“ (2119–2120) und sagt zugleich „ich präsentier einfach nich so das typische Männerbild was man sich denkt wenn man mich si mich sieht“ (2152–2153). Seine Vorstellung von Männlichkeit bezieht sich auf Aspekte, die in seinem Empfinden nicht ungleichheitsrelevant sind. Beispielsweise bedeutet Männlichkeit für ihn, handwerkliche Arbeiten zu erledigen, sich um das Auto zu kümmern oder schwere Gegenstände zu tragen. Körperliche Aspekte spielen auch Hasret zufolge eine Rolle „is halt das stärkere Geschlecht (lachend) und da macht er auch die dementsprechenden Aufgaben“ (2225–2226). Sie hebt hervor, dass er alles macht, was sie auch macht „sonst teilen wir uns eigentlich alles“ (Hasret 2144). Das Paar entwickelte mit der Zeit Präferenzen für Arbeiten, die sie als nicht geschlechterdifferenzierend interpretieren „da spielen die Geschlechter eigentlich weniger ne Rolle“ (Hasret 2292).

Beide haben Zuständigkeiten für verschiedene Bereiche, wobei Hamit einräumt „man hilft sich dann auch mal gegenseitig. Ich eher dir weil du ja mehr

tust als ich muss ich mal ganz ehrlich zugeben“ (1445–1446). Doch erwähnt Hasret mehrmals „wir müssen uns das auf jeden Fall teiln“ (1440), was sie mit der beiderseitigen Erwerbstätigkeit begründet. Den Hauptanteil und besonders die Routinearbeiten übernimmt Hasret. Hamit übernimmt Aufgaben, die nicht täglich anfallen.

### **Hasrets Hauptverantwortung beim Kind**

Im aktuellen Vereinbarkeitsarrangement spielt die erweiterte Familie des Paares eine große Rolle, darunter auch beim Mitspracherecht und bei Erwartungen, die an sie gestellt werden (dürfen). Die Tochter wird tagsüber von den beiden Großmüttern betreut, was Hasret die Organisation und die Erwerbstätigkeit enorm erleichtert. Eine Fremdbetreuung lehnte Hasret bisher entschieden ab und sprach besonders ihrer Mutter die Betreuung zu, was Hamit nicht akzeptierte. Doch denkt das Paar aktuell über eine externe Betreuung nach, weil es Konflikte bezüglich der Betreuung durch beide Großmütter gibt.<sup>45</sup> Beim Kind übernimmt und beansprucht Hasret die Hauptverantwortung, die sie über ein Verpflichtungsgefühl argumentiert:

„Hasret: Als die Kleine zum Beispiel auf die Welt kam (.) dann hab ich mich natürlich verpflichtet gefühlt immer (.) also mehr zu machen ne man (.) also (2) auch jetzt momentan ich fühl mich viel mehr verpflichtet bestimmte Dinge für die Kleine zu machen (.) als eh also die setz ich dann auch nich von ihm voraus die mach ich dann wenns so um ihre Pflege geht wenns darum geht ja wie wird sie von wem wie wird sie jetzt betreut wir suchen jetzt ne Tagesmutter dann ruf ich da an versuch das irgendwie zu koordinieren und so weiter mhm ne weil (.) ich hab das Gefühl das muss ich ers (.) ma abchecken und dann kann er auch drüber gucken sozusagen ne (lachend) und=

Hamit: =Ja sie organisiert das.“ (2267–2275)

Die Hauptverantwortung liegt insbesondere im Bereich der Pflege und der Organisation der Betreuung bei Hasret. Das Paar teilt einen Konsens über Hasrets Position als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) und schreibt ihr eine Hegemonie (Ehnis 2008; 2009; Peukert 2015) zu. Hamit wird zwar ebenso einbezogen, doch liegt die primäre Entscheidungsfindung bei Hasret, welche definiert, wann Hamit im Anschluss teilhat. Hasrets Wortwahl („natürlich verpflichtet“) lässt die Interpretation zu, dass naturalistische Vorstellungen ihre angesprochene Verpflichtung begründen.

---

45 Ausführlich dazu im Kapitel paarinterne Anerkennung.

### 6.4.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements

Beide betonen die Relevanz monetärer Aspekte in ihren Erzählungen. Auch das Elternzeitarrangement wird durch das Paar über den konsensuell geteilten Orientierungsrahmen der finanziellen Situation und damit zusammenhängend über die Finanzierbarkeit der Elternzeit erzählt. Im weiteren Verlauf des Interviews ergeben sich weitere individuelle, nicht konsensuell geteilte Orientierungsrahmen, die auf einen latenten Konflikt verweisen könnten.

#### **Gemeinsamer Orientierungsrahmen monetärer Eigenleistung und fehlende Unterstützung des „Staates“**

Hamit und Hasret stellen den Staat in die Verantwortung (rechtliche Anerkennung), Kinder und Kindererziehung nicht zu fördern:

„Hamit: Man würde es sich schon was wünschen (.) und auch eh dass man halt dahinter ist der Staat hinter einem is und sacht dass einfach Kinder kriegen gefördert wird. Wenn ich mir angucke man muss sich wirklich entscheiden Karriere (.) oder Familie. (.) Das geht nicht Karriere mit Familie Hand in Hand geht in diesem Land einfach nicht.

Hasret: Ganz schwierig ne.“ (951–956)

Das Paar kritisiert den „Staat“ und fühlt sich als Familie nicht unterstützt. Auch sind sie mit dem Elterngeld während Hamits Elternzeit unzufrieden. Hamit zufolge fehlt die Förderung „komplett einfach also man muss es sich nur dreimal viermal überlegen und hin und her rechnen ob man es sich überhaupt leisten kann“ (1020–1021). Insgesamt betont das Paar finanzielle Schwierigkeiten, die sich durch die Elternzeit von Hamit und durch den Umstand, dass das Paar weiterhin den gewohnten Lebensstandard halten und die zweimonatige Urlaubs-Auszeit in einem anderen Land verbringen wollte, ergeben haben. Auch eine längere Elternzeitnahme durch Hamit wäre laut Angaben des Paares finanziell nicht möglich gewesen (hier gilt zu berücksichtigen, dass Hasret zu der Zeit nur 600 Euro Elterngeld bekam):

„Hamit: Das [Anm.: Elterngeld] war schon lächerlich aber da ham wir uns auch nicht drauf verlassen. Also wir ham <sup>L</sup>vorher schon gespart und ham uns gedacht<sup>L</sup>

Hasret: <sup>L</sup>Also wir ham (.) wir ham<sup>L</sup> vorher schon gespart und ham uns gedacht Hauptsache wir können in den zwei Monaten unsere eh Fixkosten decken also sprich Miete und so weiter und sofort. [...] wir haben jetzt nicht spontan gesacht okay wir gehen dann und dann in Eltern wir nehm jetzt irgendwie <sup>L</sup>zwei zwei Monate Elternzeit.<sup>L</sup>

Hamit: <sup>L</sup>Das war schon von langer Hand geplant ne.<sup>L</sup>

Hasret: Wir haben das von Anfang an geplant uns auch finanziell drauf vorbereitet.“ (892–902)

Ihre Reaktion auf diese fehlende staatliche Unterstützung war ein eigenes Aktiv-Werden. Das Elterngeld war für das Paar somit nicht die wichtigste finanzielle Grundlage während Hamits Elternzeit. In ihrer gemeinsamen Deutung konnten sie sich nur durch lang geplantes Sparen und aufgrund der Erwerbstätigkeit beider Elternteile die Elternzeit von Hamit leisten. Neben dieser Eigeninitiative sind auch die langfristige Planung und finanzielle Vorbereitung des Paares Teil dieses gemeinsamen Orientierungsrahmens.

Hamit bezeichnet die Elternzeit an anderer Stelle als schöne Zeit und würde auch gerne mehr als zwei Monate in Elternzeit gehen. Doch sieht er ein Problem in der Finanzierbarkeit, was ihn daran hindert, diesen Wunsch umzusetzen. Dass Hasret ein ebenso hohes Einkommen hat und die Zeit finanziell auffangen könnte wird nicht thematisiert.

### **Sondersituation Urlaub und unterschiedliche Bedeutung der Elternzeit beider Eltern**

Hasrets Elternzeit ist in der Erzählung des Paares von Hamits Elternzeit zu unterscheiden. Während Hamits Elternzeit als Sondersituation im gemeinsamen Orientierungsrahmen erzählt wird, ist Hasrets Elternzeit nicht als Sondersituation oder als Elternzeit relevant gemacht. Ihre Elternzeit ist eingebettet in das alltägliche Routineleben zuhause, während in der gemeinsamen Urlaubszeit in Hamits Elternzeit auch die Alltagsroutine nicht im Vordergrund steht. Allein die zweimonatige Elternzeit von Hamit sticht in der beiderseitigen Erzählung als Problemphase, die finanziell geplant werden musste, hervor.<sup>46</sup> Auch Hasret selbst sagt in der obigen Passage „wir nehmen jetzt irgendwie zwei Monate Elternzeit“, was vermuten lässt, dass beide Partner\*innen Hasrets Elternzeit nicht als Sondersituation deuten.

„Hamit: Diese zwei Monate finanziell zu überbrücken das kann nicht jeder. (.) Und das ist auch schwierig //Hasret: Ja vielleicht// wir müssten wirklich Spagat machen und auch MONATElang fast ein Jahr darauf hinsparen dass wir (.) wirklich DAS Geld einfach beisammen hatten dass wir mit ruhigem Gewissen Urlaub machen Elternzeit machen und auch Geld in die Hand nehmen und uns das gönnen. Fünf Sterne zehn Tage Hotel gönnen und (.) auch die Spritkosten und keine Ahnung was das man es sich einfach leisten kann.“ (1056–1061)

---

46 Daneben wird auch Hasrets (eigentlich höheres) Einkommen nicht als relevanter Ausfall thematisiert. Hier ist anzumerken, dass Hasret zwar nur 600 Euro Elterngeld bekam, zum Eintritt ihrer Elternzeit aber in den neuen, höher bezahlten, Job wechselte. Vermutlich hätte das Paar, wäre Hamit alleine in Elternzeit gegangen, mit ihrer neuen Stelle insgesamt mehr Geld zur Verfügung gehabt.

Ein ähnliches Muster männlicher Besonderung zeigt auch Wimbauer (2003: 174 ff.), dort wird das (geringere) Geld des künstlerisch tätigen Mannes als das besondere und wertvolle Geld konstruiert. Auch Paar Halil thematisiert allein Hamits Erwerbseinkommen als finanziell aufzufangenden Ausfall.

In Hamits Erzählung zeigt sich eine deutliche Distinktion, dass sich nicht jede\*r die zwei Monate Elternzeit (bzw. Urlaub) leisten kann. Im Laufe des Interviews wird deutlich, dass die Dramatik um die Finanzierbarkeit Hamits zweimonatiger Elternzeit durch den teuren Urlaub bedingt ist. In der Perspektive des Paares und besonders von Hamit geht beides miteinander einher: Dass er in dieser Zeit laut Paar zu wenig Elterngeld bekam, erhöhte die Schwierigkeit, Fixkosten und gleichzeitig Urlaub in den zwei Monaten finanziell zu stemmen. Im späteren Verlauf des Interviews verweist Hamits Deutung seiner Elternzeit als Urlaub auf einen latenten Konflikt.

### **Divergierende Orientierungsrahmen und möglicher latenter Konflikt**

Neben dem gemeinsamen Orientierungsrahmen finden sich im letzten Drittel des Interviews individuelle Orientierungsrahmen, die für Hamit oder für Hasret wichtig erscheinen und auf einen latenten Konflikt verweisen können. In Hasrets Orientierungsrahmen ermöglicht die zweimonatige Elternzeit von Hamit eine Sichtbarmachung ihrer Familienarbeit sowie Zeit für innerfamiliäre Beziehungen. Hamit hingegen verweist mehrmals auf seine berufliche Auszeit und die Nutzung seiner Elternzeit als Urlaub:

„Hasret: [...] Ich seh so (.) unsre Zusammenarbeit ziemlich positiv (.) sehr sehr positiv.

I1: Würdet ihr denn sagen die Elternzeitnahme hat euch da geholfen?

Hamit: Nö.

Hasret: Nich Schatz?

Hamit: Ich glaub die Elternzeit hat uns einfach (.) das wa mal (.) also für mich zumindest man das man ma rauskommt also wie gesacht wir warn siebeneinhalb Wochen warn wa im Ausland. [...] //Hasret: Aber// Das aber=

Hasret: =Ne:: aber ich fand das schon gut weil //Hamit: Ja:// also ich also ich als Mutter muss sagen ich fand das gut weil (.) Hamit dann auch ma n ganzen Tag mit uns war. (.) Ich weiß nich vielleicht empfindest du das jetz anders aber ich finde

↳das hat schon dazu beigetragen↳

Hamit: ↳Ja (2 Worte unverständlich) ja↳

Hasret: Nochma zu sehn was für ne Arbeit das a was für ne Arbeit eigentlich dahinter steckt (.) wenn man den

↳ganzen Tag mitm Kind und mit dem Mann (.) also das ich finde schon dass das dazu beiträgt und dass das↳

Hamit: ↳Ja:: von der Warte ausgesehn ja ich fands einfach (.) sehr (.) ja ich fands sehr angenehm↳

das war das war eine schöne Zeit also (.) ich habs (.) ja //Hasret: Weil wenn man da// nich als Hilfe aufgefasst sondern als eh als einfach Urlaub einfach als Zeit (klopft auf Tisch) als wo (.) du warst zuhause mit der Kleinen du kannst das ja also für dich kanns ja anders gewesen sein für mich wars einfach nur so (.) die ganze Zeit gearbeitet kein

Urlaub gehabt und wirklich darauf hingefiebert weil [...] hatte ich drei drei Wochen Urlaub in den (.) von den drei Wochen es war nich einfach weil zweinhalb Wochen war meine Frau insgesamt davon im Krankenhaus [...]. Der Urlaub is einfach so verlaufen (.) hatten wir uns auch anders vorgestellt is aber so gekomm=

Hasret: =Aber ich finde schon dass die Elternzeit dazu beiträgt dass man das irgendwie n bisschen also das man einfach auch ma lernt damit umzugehn.

↳Ich würd das schon so sehn↳

Hamit: ↳Ja es war einfach halt davor↳ halt bis auf diese drei Wochen direkt nach der Geburt war ich einfach (.) immer arbeiten und hab mir gar kein Urlaub genomm. Und dann halt weil ich mir gedacht hab ey Elternzeit haste zwei Monate (.) Urlaub bis raus aus der Nummer.“ (2422–2469)

Das Paar nimmt hier im Gegensatz zur obigen Darstellung die Erzählung unter zwei verschiedenen Orientierungsrahmen vor. Die Diskursorganisation wandelt sich von der konsensuellen zu einer oppositionellen Erzählung, die Konfliktpotenzial beinhaltet. Auffällig ist dabei, dass beide Partner\*innen jeweils die Erzählung unter ihrem Orientierungsrahmen weiter fortführen (sozusagen „aneinander vorbeireden“) statt das Konfliktpotenzial in einen tatsächlichen Konflikt zu überführen. Auch kann nicht von einem rein konfliktualen Modus der Diskursorganisation zu sprechen sein, da der Diskursverlauf auch von Validierungen geprägt ist. Folgendes Muster fällt dabei auf: Hamit beginnt seine Erzählblöcke meist mit einer Validierung, setzt dann aber seinen Standpunkt fort. Hasret hingegen beginnt oftmals mit einer Opposition, gefolgt von der Fortsetzung ihres Standpunktes und zusätzlichen Propositionen. Hinsichtlich des Enaktierungspotenzials können beide ihren Orientierungsrahmen nicht durchsetzen. Besonders die Bemühungen von Hasret, ihren Orientierungsrahmen der Sichtbarkeit von Familienarbeit durchzusetzen, scheinen trotz mehrmaligen oppositionellen Ansprechens wenig erfolgreich und ohne Auswirkungen zu sein. Sie werden zwar auf formaler Ebene durch ihren Partner kurz aufgenommen, aber nicht im Gesprächsverlauf weitergeführt. Hasret nutzt unter Rückgriff auf den Satz „also ich als Mutter“ eine gewisse Legitimierung, die sie in ihrer Rolle als Mutter empfindet, um ihren Orientierungsrahmen durchzusetzen. Hier ist ein durch sie empfundenes Expertinnendasein zu deuten, welches sie mit dem Muttersein verbindet und welches ihrer Aussage eventuell eine höhere Geltungskraft verleihen soll. Hamit scheint dennoch ein Selbstbewusstsein bei der „Geltungskraft“ seines Orientierungsrahmens aufzuweisen. Zumindest lässt sich durch seine Betitelung „von der Warte“ aus andeuten, dass sein Orientierungsrahmen durch ihn als all-gemeingültiger offeriert wird, während ihr Orientierungsrahmen nur in Bezug auf einen gewissen Standpunkt (als Mutter) gültig sei.

Hasret ist wichtig, dass Hamit „mal den ganzen Tag“ mit ihr und der Tochter verbringen konnte, sie stellt also die gemeinsame Zeit der Familie und den Zeitgewinn in den Vordergrund. Auch hebt sie hervor, dass für Hamit während der

Elternzeit sichtbar werden sollte, „was für ne Arbeit eigentlich dahinter steckt“. Er soll dadurch erkennen und anerkennen, wie viel Familienarbeit durch Hasret geleistet wird. Hamit teilt diesen Orientierungsrahmen nicht, auch geht er nicht auf Hasrets Einwurf ein, dass seine bzw. die gemeinsame Elternzeit eine Möglichkeit bietet, mit der neuen Situation umzugehen. Vielmehr übergeht er Hasrets Punkte und betont explizit, dass er seine Elternzeit als Urlaub gesehen hat, was sein Satz „Elternzeit haste zwei Monate Urlaub bis raus aus der Nummer“ prägnant auf den Punkt bringt.

Eine Vermutung wäre in dem Zusammenhang bezüglich der Anerkennung von Familienarbeit, dass Hamit Hasrets Familienarbeit nicht als Arbeit deutet, sondern als Urlaub sieht. Dieser Aspekt bleibt zwar offen, lässt sich aber vorsichtig vermuten, zumal Hamit auch ihre beiden Situationen vor seiner Elternzeit vergleicht und nur bei seiner Situation von Arbeit spricht („du warst zuhause mit der Kleinen du kannst das ja also für dich kanns ja anders gewesen sein für mich wars einfach nur so die ganze Zeit gearbeitet kein Urlaub gehabt“).

#### 6.4.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Bei Betrachtung der wahrgenommenen intersubjektiven Anerkennung und Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit zeigen sich Ambivalenzen im Verlauf des Interviews. Zunächst heben beide einen deutlich positiven Bezug zu Erwerbsarbeit und eine vergleichsweise abwertende Haltung zu alleiniger Haus- und Fürsorgearbeit hervor.<sup>47</sup> Beide teilen das Berufskonzept der Vollzeitberufstätigkeit. Bei genauerer Betrachtung der Erzählungen lassen sich allerdings Unterschiede zwischen Hamit und Hasret hinsichtlich der Wertigkeit der beiden Sphären feststellen. Hasrets Erzählungen sind im Verlauf des Interviews als ambivalent einzuschätzen. Im weiteren Verlauf sowie in der Identifikation mit ihren Berufen und ihrer Tätigkeit zeigen sich ebenso Unterschiede.

##### **Hasret: Erwerbsarbeit als Quelle von Anerkennung**

Hasret betont für sich, dass sie ihren Beruf „sehr gerne“ (580) ausübt und ihre Identifikation mit ihrem Beruf sehr hoch ist. Auch hebt sie hervor, „überhaupt nicht der Typ“ zu sein, „der zuhause bleiben könnte“ (578), was ihr während ihrer

---

47 Als gemeinsamen Aspekt greift das Paar hier bezüglich der beruflichen Wege das Geld und das Sich-Leisten-Können auf „wir ham zwei Autos zum Beispiel wir leisten uns ALLES [...] wenn wir da Bock drauf haben“ (Hamit 605). Besonders für die Tochter „holn wir alles“ (609). Gleichzeitig sind sie auch sparsam und sparen aktuell auf ein Haus. Vor dem Kontext der beiden Kindheitsgeschichten (und Migrationsgeschichten) ließe sich hier vermuten, dass der Bezug zum Geld und des Sich-Leisten-Könnens durch das Paar und insbesondere durch Hamit als sozialer Aufstieg empfunden werden könnte, den sie sich beide in ihren Berufswegen erarbeitet haben.

Elternzeit deutlich wurde und darin mündete, dass sie „nach zehn Monaten direkt arbeiten gegangen“ (576) ist. Zum Thema berufliche Anerkennung erzählt sie:

„Das was ich gelernt hab da wo man so seine Stärken sieht ne (.) und ehm (.) wenn man dann auch was auf die Beine stellt und was erreicht [...] ja das is so die Würdigung dessen was man selber halt getan hat ne. //Hamit: ja// Und ich finde dieses Gefühl braucht man auch unbedingt. Weil wenn man so zuhause ist und eh wirklich nicht arbeitet dann fehlt das. Ich glaub dann is man auch nicht unbedingt glücklich.“ (585–586)

Sie erfährt auf ihrer Arbeit Wertschätzung für das, was sie geleistet hat. Erwerbsarbeit verbindet sie mit Anerkennung und sieht diese auch als wesentliche Quelle ihrer Anerkennung und als essentiell, um glücklich zu sein. Daneben begründet sie ihre deutliche Erwerbsausrichtung ebenso über ihre zeitaufwendige Ausbildung. Sie möchte nicht „einfach so studiert“ (579) haben, sondern ihren Job auch ausüben und „man macht das gerne. Also man macht das SEHR gerne“ (579). Hamit ist stolz auf Hasrets beruflichen Werdegang.

### **Hamit: Erwerbsarbeit als Mittel zum Zweck**

Hamits beruflicher Weg ist vergleichsweise weniger geradlinig und er identifiziert sich nicht mit einem spezifischen Inhalt, auf den er seinen beruflichen Weg ausgerichtet hat. Beispielsweise stellt er Hasrets Weg gegenüber, dass er weniger bis kaum zielstrebig seiner Karriere nachging, keine Lust auf Schule hatte und schon immer einfach Geld verdienen wollte. „Ja und dann is irgendwann halt irgendwas passiert in meinem Kopf wo die Kehrtwende kam“ (382–383). Er bildete sich ab diesem Zeitpunkt fort, machte Praktika und arbeitete bei verschiedenen Arbeitgeber\*innen in verschiedenen Branchen. Seine aktuelle Tätigkeit im Dienstleistungsunternehmen verrichtet er seit einigen Jahren, identifiziert sich aber wenig mit dem Inhalt. „Eigentlich ja ich hab mir da schon oft gedacht ach weißte kein Bock mehr und hier und da es ist aber einfach bequem und der Verdienst ist vernünftig [...]. Ja is halt Arbeit und jetzt bin ich halt DA“ (540–544). Auch antwortet Hamit auf die Frage nach der Bedeutung des Berufs mit „Mittel zum Zweck“ (560) und betont den finanziellen Aspekt, Geld verdienen zu müssen. Mit der Selbstverständlichkeit, arbeiten zu gehen und Geld zu verdienen identifiziert er sich in sehr hohem Maße.

### **Gemeinsame Stigmatisierung von Hausarbeit, „Hausfrau sein“ und Arbeitslosigkeit**

Daneben fokussiert das Paar eine konsensuell geteilte Distanzierung und Abwertung von Hausarbeit oder von „zuhause sein“. Die deutliche beiderseitige Abgrenzung von dem alleinigen Verweilen in der häuslichen Sphäre wird über die folgende Sequenz deutlich:

„Hasret: Also Beruf is schon das A und O. Also ich kann mir nicht vorstellen als Hausfrau zu=

Hamit: =Bah ne ich mir auch nicht. ↳So als arbeitsloser-↓

Hasret: ↳Kannst du dir das vorstellen?-↓

Hamit: Sack zuhause nee.“ (633–638)

Während Hasret sich vom alleinigen „Hausfrauen“-Dasein distanziert, nimmt Hamit eine deutlich negative und stigmatisierende Bewertung der Sphäre vor. Er setzt „Hausfrau“-Sein mit „arbeitsloser Sack“ in Verbindung, was eventuell als ein „männliches“ Äquivalent zu interpretieren ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass Hausarbeit ihm zufolge keine tatsächliche Arbeit und besonders keine gleichwertige Arbeit zu Erwerbsarbeit darstellt, sondern mit Arbeitslosigkeit in Verbindung steht. Sie distinguieren sich in ihrer Erzählung stark von Personen ohne Erwerbsarbeit.

### **Ambivalenzen zwischen geteilter Nichtanerkennung und Hasrets Familienarbeit**

Ambivalent erscheint gegenüber der gemeinsamen Nichtanerkennung von Hausarbeit bzw. von zuhause sein Hasrets Erzählung in der obigen Passage zu Elternzeit, in der sie hervorhebt, dass Hamit dadurch auch einmal sieht, „was für ne Arbeit eigentlich dahinter steckt“ (2445). Im Gegensatz zu der zuvor diskutierten Passage am Anfang des Interviews bezeichnet Hasret hier Familienarbeit ganz deutlich als „Arbeit“ und wertet sie zudem auf (wobei sie sich hierbei auf Fürsorgearbeit fokussiert). Eine weitere Ambivalenz zeigt sich in einer Passage, in dem das Paar sich fragt, wie sie das Vereinbarkeitsmanagement handhaben würden, wenn die Betreuung durch die Großmütter fehlen würde:

„Hamit: Also würden wir die Mütter nicht haben ne.

↳Wie solln wir das machen ja wie solln wir das machen dann würd sie-↓

Hasret: ↳Dann würd ich auch nicht arbeiten gehen also.-↓“ (944–947)

Hier sagt das Paar entschieden, dass Hasret in diesem Fall zuhause bleiben würde, wobei die Erwerbsarbeit von Hamit nicht zur Disposition steht, auch wenn beide ein ähnliches Einkommen haben und Hasret eine höhere Identifikation mit ihrem Beruf aufweist. Dies verdeutlicht die durch das Paar konsensuell getragene Selbstverständlichkeit Hasrets Hauptverantwortung für das Kind. Ihre berufliche Identifikation ist zwar groß, aber nur, wenn es in das Arrangement und in die Betreuungssituation passt. Ebenso lässt sich deuten, dass die Übernahme familienbezogener Tätigkeiten zum einen in der Familie bleibt und zum anderen weiblich konnotiert ist (entweder durch die Großmütter oder durch Hasret ausgeführt wird).

## 6.4.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein

Insgesamt fühlt das Paar sich voneinander anerkannt. Ihre Paarbeziehung fußt Hasret und Hamit zufolge darauf, dass sie sich ergänzen, ausgleichen und gut zusammenarbeiten „ich hab das Gefühl wir sind n gutes Team“ (Hasret 2341–2342). Hamit fügt hinzu „ich lieb meine Frau über alles“ (2345), „ich bin richtig stolz auf sie wie sie das alles händelt“ (2346). Mehrmals im Interview lobt Hamit Hasret für ihre Leistungen. Dabei macht er Anspielungen auf ihre gleichzeitige Erwerbsarbeit und Übernahme des Vereinbarkeitsmanagements. Auf die Frage nach paarinterner Anerkennung für das, was sie im Haushalt machen, antworten beide:

„Hamit: Also eh (.) eh (.) ehm (2) //Hasret: Doch// fühlst du dich anerkannt Schatz?

(.) Eh ich schätz das sehr Schatz ich <sup>L</sup>finds toll wie du das machst<sup>J</sup>

Hasret: <sup>L</sup>Ich schätz das auch sehr auch<sup>J</sup> ganz toll (lachend).

Hamit: Also doch (.) ja.

Hasret: Doch ja. [...] Ja man manchmal gibts halt so Momente ne wo wo man wirklich auch mal eh wo das einem auch zu viel wird aber (.) so generell so im Großen und Ganzen würd ich schon sagen also die Anerkennung is auf jeden Fall da.“ (1653–1668)

Hamit nimmt die Interviewfrage auf und leitet sie an seine Partnerin weiter, statt diese auf sich zu beziehen. Dies könnte dahingehend gedeutet werden, dass er sich bei der Frage nach Anerkennung für Haushaltsleistungen nicht angesprochen fühlt bzw. Hasret mehr leistet, oder auch, dass Hamit unsicher ist, ob sie sich anerkannt fühlt. Die Sequenz verweist auf eine konsensuelle Paarkommunikation und auf wechselseitige Anerkennung, doch lässt sich auch Unsicherheit bei Hamit vermuten. Diese wird auch in folgender Sequenz deutlich:

„Hasret: Ich leg die Kleine zum Beispiel immer schlafen (.) ne und (.) also meistens leg ich sie schlafen (.) zu neunzig Prozent eigentlich //Hamit: Ja// und (.) ja und

Hamit: <sup>L</sup>Hör ich da hör ich da n Beschwerde raus Schatz?<sup>J</sup>

Hasret: <sup>L</sup>Dann hamwa endlich so ne freie Minute<sup>J</sup> nachdem sie schläft für uns und dann (.) is macht Hamit setzt dann direkt den Wasserkocher auf und (.) ich find das sind das is ja auch ne Anerkennung wenn man mal (.) sich gegenseitig so ne ruhige Minute gönnt wo man (.) sich gegenseitig was zu trinken //Hamit: Tee trinkt ja// macht. Und (.) und einfach mal sitzt und sich so einfach unterhält und (.) und ich find (.) also das is ja schon die Anerkennung und das reicht mir auch. [...] und unterhalten uns kurz nochmal über den Tag [...] und das seh ich schon auch als Anerkennung dafür an dass was man den ganzen Tag eigentlich geleistet hat.“ (1683–1685)

Hamits Unsicherheit lässt sich sowohl in Bezug auf Hasrets empfundene Anerkennung als auch bezüglich ihrer Mehrarbeit vermuten. Beide Sequenzen deuten auf eine Hauptzuständigkeit von Hasret bei Haus- und Fürsorgearbeit hin. Zum anderen ist es Hasret, die anspricht, dass es Momente gibt „wo das einem auch zu viel wird“. Hasret fühlt sich von Hamit anerkannt, indem er im Alltagsstress dem Paar Ruhepausen gönnt und diese für beide vorbereitet. Das Paar spricht in diesen Pausen über den Tag und was beide (bzw. Hasret) „geleistet“ haben (hat), sodass paarintern hier Raum ermöglicht wird, sich wechselseitig anzuerkennen und auf eigene Leistungen aufmerksam zu machen. Hier tritt erneut die Deutung der Sichtbarmachung von Familienarbeit hervor. Besonders Hasret empfindet paarinterne Anerkennung, wenn ihr Raum gegeben wird, ihren Leistungen Sichtbarkeit zu verleihen.

### **Anerkennung für Hasrets Erwerbstätigkeit und Abwertung von „Hausfrauen“**

Insgesamt sticht Hamits explizit ausgesprochene Anerkennung für Hasrets Leistungen in Familien- und Erwerbsarbeit sehr stark hervor, was als Reaktion des Paares auf vergangene Streitigkeiten bezüglich Hamits Haushaltsleistungen interpretiert werden kann. Dies soll anhand der folgenden Unterkapitel besprochen werden. Hamit gibt seiner Partnerin in hohem Maße Anerkennung für ihre Erwerbstätigkeit, die es ihm in seiner Argumentation finanziell ermöglicht, überhaupt Elternzeit nehmen zu können:

„Hasret: Also so spontan hätten wir jetzt nicht sagen können wir nehmen jetzt

↳ einfach so zwei Monate Elternzeit!↳

Hamit: ↳ Ne das kann sich auch nicht jeder leisten teils also.↳ Das ist schwierig es sich zu leisten. Wenn jetzt zum Beispiel nur ich berufstätig wäre und sie nicht dann hätte ich aber keine Elternzeit genommen. Wir hätten uns nicht finanziell leisten können. [...] Des macht nicht jeder. [...] Ich hab andere Jungs die auch halt eh in Elternzeit gehen würden gerne dessen Frau aber ne Hausfrau is zuhause sitzt.“ (918–928)

Nur durch ihre beiderseitige Erwerbstätigkeit konnten sie sich, so die Deutung des Paares, Hamits Elternzeit leisten. Als Gegenbeispiel führt er andere befreundete Väter auf, die nicht die Chance haben, in Elternzeit gehen zu können. Hier stellt er Mütter, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, bzw. „Hausfrauen“ in eine gewisse Verantwortlichkeit, Vätern aufgrund einer Nichterwerbstätigkeit die Chance auf Elternzeit zu nehmen. Auch hier wird erneut eine abwertende Haltung gegenüber Hausarbeit hervorgehoben, indem diese mit „zuhause sitzen“ und nicht mit Leistung in Verbindung gebracht wird. Seiner Partnerin hingegen gibt er Wertschätzung dafür, dass sie nicht „zuhause sitzt“. So sagt Hamit auch an anderer Stelle:

„Trotz dass sie einen sehr stressigen Tag hat und wirklich auch teilweise kurz vor mir nach Hause kommt sie legt sehr viel Wert drauf weil eh eh wir kenn das auch nich anders von der Familie her [...] die gibt dann auch Vollgas (.) ne also wir ham immer ne Suppe n Salat was Leckeres zu essen also (.) die versucht da einfach noch den Fe Spagat zu machen.“ (1697–1704)

Hamit wertschätzt Hasrets „Spagat“ zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Ihre doppelte Arbeit wird von ihm gesehen und mit Anerkennung versehen, allerdings auch nur in Verbindung zu Hasrets Erwerbsarbeit bzw. wie sie beides zusammen leistet.

### **Konflikte bezüglich Hamits Leistungen in der Familienarbeit**

An vielen Stellen im Interview lässt sich deuten, dass die Hauptzuständigkeit für Familienarbeit (besonders die Routineaufgaben) bei Hasret liegt. Auch ist sie diejenige, die Vereinbarkeitsthemen und -konflikte anspricht. Das Paar erzählt, dass sie sich nach der Geburt des Kindes in die neue Situation einfinden mussten „als die Kleine kam (.) also die erste Zeit da haben wir uns echt sehr oft gestritten“ (2380). Hasret betont mehrmals, dass sie den Alltag neu und besser zu organisieren haben. Vergangene Konflikte waren hierbei z. B., dass Hamit Hausarbeiten nicht erledigte „er hat zuhause NICHTS gemacht NULL GAR NICHTS“ (Hasret 1604–1606) oder dass Hamit sich an freien Tagen der Familienarbeit entzog:

„Hasret: Ja oder sowas wie (.) eh ja was wo ich auch richtig sauer war is (.) als du meinstest ja ich hab heute frei (.) ja wie du hast frei? (lacht). Das geht nich. (.) Also man kann seine freien Tage nich mehr für SICH beanspruchen das geht nich mehr wenn man ne Familie is. Also vorher hat das geklappt [...]. Aber sobald man ein KIND HAT is das echt so dass das dann nich mehr geht. [...] Man kann nich einfach sagen ich hab jetzt heute frei und ich mach jetzt nichts ich kümmer mich jetzt nicht um die Kleine ich mach jetzt kein Haushalt und ne das seh ich nicht ein also ich würds ja auch nich so machen.“ (1638–1648)

Die Passage verweist auf vergangene Konflikte um Hamits Verantwortlichkeit der Übernahme von Familienarbeit. Zudem liefert die Passage den Hintergrund zu Hasrets Orientierungsrahmen der Sichtbarmachung von Familienarbeit.

### **Keine umfassende Gleichwertigkeit von Elternsein hinsichtlich der Entscheidungsrechte beim Kind**

Hamit spricht liebevoll über seine Tochter und über das Elternsein. Für ihn bedeutet Vatersein „alles“ (2014), „komplett da zu sein ihr alles beizubringen“ (2018). Er bezieht seine Vorstellung von Vatersein auf das Wohl seiner Tochter und es wird deutlich, dass er eine aktive Rolle als Elternteil einnehmen möchte: „Ach gibt nix schöneres auf der Welt. [...] man liebt sein Kind einfach man kanns

ja gar nicht beschreiben was das für Gefühle sind“ (1397–1398). Hamit erzählt in emotionaler Weise von seiner elterlichen Liebe zum Kind. Hasret wertschätzt Hamits Engagement. Bei Entscheidungen um das Kind, besonders bei der Kinderbetreuung, treten allerdings Konflikte auf, sobald Hamit Hasrets empfundenes höheres Entscheidungsrecht in Frage stellt:

„Hamit: Die ehm die ehm sie sacht halt sie hat es sich immer so vorgestellt [...] sie is halt (.) die Mama (.) ne und ehm (.) wenn sie anfängt zu arbeiten is dann halt (.) ihre Mama dazu zuständig auf die Kleine aufzupassen. Der Mutter kann sie frei Leber sein und sagen Mama das machst du so [...] und wenn mal was is was ihr nich so gut gefällt dann kann sie die Mutter auch anmachen. [...] Aber da war ich der Meinung hey wenn du die Mama bist ich bin auch der Papa du hast des nich alleine zu entscheiden [...] bin ich der Meinung dass meine Mama auch das Recht hat auf das auf die Kleine aufzupassen. [...] Anfangs war se nich begeistert wir ham wirklich gestritten diskutiert keine Ahnung was. (.) Seit einigen Monaten is das wirklich so dass die (.) dass die Kleine eine Woche mal bei meiner Mama is eine Woche bei der anderen Mama is. [...]. so läuft des aber des (.) ich merke das macht sie aber immer noch nich ganz glücklich.

[...]

Hasret: Wir ham uns da echt richtig gezoft deswegen (.) wer betreut jetzt dieses Kind ne. //Hamit: Mhm// Und (.) es is auch immer noch ehm (.) schwierig.

Hamit: N heikles Thema.

Hasret: Weil man auch nochmal das Gefühl hat (.) dann als Mutter hat man (.) viel mehr Recht das zu entscheiden. (2) Ja man

Hamit: Was nich unbedingt <sup>L</sup>so sein muss.<sup>J</sup>

Hasret: <sup>L</sup>Nein doch<sup>J</sup> das stimmt (lachend).

Hamit: Nein hier du hast ja gesacht als Mutter hat man viel mehr Rechte als Mama.

Hasret: Also (.) also man empfindet das //Hamit: Ja aber// auch so. Aber man vergisst dann da natürlich auch //Hamit: (unverständlich)// so n bisschen dass der Papa auch das gleiche oder das ähnliche Recht hat aber

Hamit: Mhm das gleiche

<sup>L</sup>Recht war schon richtig Schatz hätteste ruhig mal aussprechen könn das gleiche Recht. (.) Das is ja fifty fifty<sup>J</sup>

Hasret: <sup>L</sup>(lacht) ähnlich ähnlich (lacht) mhm ne aber (.) ehm<sup>J</sup>

aber als Mama empfindet man das nich als fifty fifty will ich nur ehrlich so sagen.

Hamit: Ich will jetzt abrechen ich hab kein Bock da drauf. (Alle lachen) Ja naja also es is ihr merkt ne das is zum Beispiel ein Thema was immer noch nich vom Tisch is.“

(1868–1944)

Die oppositionelle Erzählstruktur verweist auf einen hinter dem Streitthema Kinderbetreuung steckenden Konflikt und darauf, dass Elternsein bei Paar Halil nicht von einer Gleichwertigkeit geprägt ist. Der sonst durch das Paar geteilte

Konsens über Hasrets Position als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) wird dann konflikthaft, sobald Hamit sich nicht als gleichwertiges Elternteil in Bezug auf seine Entscheidungsrechte anerkannt fühlt. Hamits Kampf um Anerkennung verbleibt jedoch in mehrfacher Hinsicht auf der Ebene der Definitionsmacht. Hamit kritisiert eine Hierarchisierung beider Eltern bezüglich der Rechte, die Hasret über „natürliche“ geschlechterdifferenzierende Empfindungen legitimiert. Hasret sagt, sie empfindet es so, dass „man“ als Mutter „viel mehr Recht“ hat. Sie räumt ein, dass es Egalitätsvorstellungen von Elternsein gibt und diese ihr auch bewusst sind. Doch verweist sie auf ihr ehrliches Empfinden, welches, entgegen einer solchen Egalitätsnorm, der Mutter ein größeres Recht zuweist. Sie schwächt die Egalitätsnorm zudem weiter dadurch ab, dass sie zunächst von „gleichen Rechten“ spricht und sich daraufhin korrigiert zum Ausdruck „ähnliche Rechte“, von dem sie trotz oppositionellem Einwurf von Hamit nicht abweicht. Das väterliche Recht scheint ein anderes Recht zu sein, das dem der Mutter zwar schon sehr nahe kommt, aber nicht gleich ist. Hamit stellt als Opposition gegenüber, dass Väter das „gleiche Recht“ haben.

Interessant erscheint an der Passage, dass das Thema der Kinderbetreuung an sich im weiblichen Zuständigkeitsbereich bleibt. Denn Hasret und die Großmütter erbringen die tatsächliche Betreuungsleistung und die Care-Sphäre bleibt weiblich konnotiert. Verhandelt wird hingegen nicht, dass Hamit mehr an der Kinderbetreuung beteiligt sein möchte oder sollte. Hamit kämpft vielmehr um Anerkennung eines Mitspracherechts bei Entscheidungen in Bezug auf das Kind (Definitionsmacht), doch ist sein Ziel wiederum, dass seine Mutter und nicht er mehr Betreuungsarbeit leisten soll. In Folge dessen sind es nun vier Personen, die bei möglichen Entscheidungen rund um die Kinderbetreuung und -erziehung zu Wort kommen (können), was Hasret als negativ empfindet. Besonders für sie bedeutet das Arrangement einen Verlust an Definitions- und Entscheidungsmacht. Auch ist zu vermuten, dass sie weniger Entscheidungsmacht bei der alleinigen Absprache mit der eigenen Mutter abgeben muss, als bei ihrer Schwiegermutter.

Zusammengenommen mit der zuvor besprochenen Passage zu Hamits Leistungen in der Familienarbeit könnte hier ein Konflikt im Paar vermutet werden: Hamit leistet nicht genug Familienarbeit, aber beansprucht gleiche Definitionsmacht bei den Entscheidungen um das Kind. Hasret leistet den Großteil der Familienarbeit und des Vereinbarkeitsmanagements gemeinsam mit den Großmüttern. Sie beansprucht vor diesem Hintergrund die Definitionsmacht bei den Entscheidungen für sich. Insgesamt deutet sich im Paar eine Ambivalenz zwischen konsensueller Darstellung der Mutter als „Primary Caregiver“ und Anerkennungskämpfe der damit zusammenhängenden Definitionsmacht an, die paarintern zu Konflikten führt. Die vergangenen Diskussionen um diese Konfliktpunkte führten bisher jedoch zu konsensuellen Übereinkünften im Paar: Hamit leistet nun vergleichsweise mehr Familienarbeit und Hasret organisiert die Kinderbetreuung mit beiden Großmüttern.

#### 6.4.6 Zusammenfassung Paar Halil

Der Fall zeichnet sich durch eine zum Teil konsensuelle, aber zum Teil auch ambivalente Abwertung von Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit aus. Es zeigt sich zudem ein selbstverständlicher Verweis von Mütterlichkeit auf die an sich negativ und weiblich konnotierte Familienarbeit. Diese Selbstverständlichkeit drückt sich in der unhinterfragten Hauptzuständigkeit von Hasret beim Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement aus, auch wenn Hamit in die Familienarbeit involviert ist. Trotz dass das Paar ein „adult worker model“ verfolgt und Erwerbsarbeit eine essentielle Quelle von Anerkennung für Hasret ist, hat sie diese Hauptverantwortung inne. Hasrets Berufsbiographie steht trotz ähnlichem Einkommen zur Disposition, während Hamits Erwerbstätigkeit unhinterfragt gesetzt ist. Das Paar verhandelt die Elternzeit zunächst konsensuell unter einem ökonomischen Orientierungsrahmen. Nur die väterliche Elternzeit wird als Ausnahmesituation wahrgenommen und dargestellt. Beispielsweise sind nur die beiden von Hamit beanspruchten Partnermonate Gegenstand im Interview, während Hasrets Elternzeit nicht als solche thematisiert wird. Die Besonderung zeigt sich zudem an den Orientierungsrahmen der Elternzeit als Urlaub bzw. als eine finanziell vorzusorgende Zeit.

Trotz einiger Tendenzen des Auflösens tradierter Muster löst das Paar nicht die in die Sphären eingelassene ungleiche Anerkennung in der Paarbeziehung auf. Vielmehr reproduziert es diese durch die Aufwertung von Erwerbs- und Abwertung und Unsichtbarmachung von (weiblich konnotierter) Familienarbeit. Aus Hamits Perspektive eröffnen Hasrets Erwerbsarbeit und „Nicht-Hausfrauen-Dasein“ ihm die Möglichkeit, Elternzeit nehmen zu können. In der Logik der starken Erwerbsorientierung fühlen sich beide anerkannt, auch wenn bei Hasret eine besonders deutlich ausgeprägte doppelte Vergesellschaftung und Doppelbelastung zu verzeichnen sind. Im Vereinbarkeitsarrangement ist es Hasret, die einen „Spagat“ (1704) zwischen beiden Sphären leistet. Hamit wertschätzt sie für diese Leistung, doch nur in Verbindung zu ihrer Vollzeitberufstätigkeit. Dies weist auf ein unsichtbar-Machen und auf eine latente Selbstverständlichkeit Hasrets familialer Leistungen hin.

Die Schiefelage der Sphären setzt sich innerhalb der paarinternen Anerkennung insofern weiter fort, als dass die als Nichtarbeit bewertete Familienarbeit oftmals unsichtbar war und Hasret sich für ein Sichtbarmachen einsetzte. Die Problematik kompensiert das Paar aktuell durch die o. g. explizite Anerkennung für Hasrets „Spagat“, den sie zwischen Familien- und Erwerbsarbeit leistet. Die Anerkennung macht Familienarbeit zwar zum Teil sichtbarer, hebt aber nicht Hasrets Doppelbelastung auf. Ambivalent erscheinen auch Hasrets gleichzeitige Aufwertung von Familienarbeit und die Selbstverständlichkeit, dass sie zuhause bleiben würde, wenn sie in der Betreuung nicht durch die Großmütter unterstützt werden würden. Diese Ambivalenz und der nicht durchweg aufrechterhaltene

Konsens beinhalten ein paarinternes Konfliktpotenzial, das sich z. B. in den unterschiedlichen Orientierungsrahmen der zweimonatigen Elternzeit von Hamit zeigt. Hasrets Orientierungsrahmen der Sichtbarmachung von Familienarbeit kommt bei Hamit nicht an, vielmehr deutet er seine Elternzeit als Urlaub.

Paarintern lässt sich ein Kampf um Definitionsmacht bezüglich der Entscheidungen um die Betreuung des Kindes verzeichnen. Da Hasret trotz Doppelkarriere-Arrangement die Hauptverantwortlichkeit für Familienarbeit übernimmt und in ihrem Empfinden mehr Entscheidungsrechte als „Mutter“ hat, entscheidet sie über Fragen zur Betreuung und zum Vereinbarkeitsarrangement. Hamit trägt ihre Position als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) größtenteils mit, beansprucht aber ebenfalls Entscheidungsrechte bei Fragen um die Betreuung des Kindes. Er wehrt sich gegen eine Degradierung als „Vater“ in Bezug auf diese Entscheidungsmacht, was zu paarinternen Konflikten führt. Bei der Frage, wer die\*der „Primary Caregiver“ ist, illustriert das Paar, dass auch ausgehandelt wird, wer wie viel Familienarbeit leistet und wer die Definitionsmacht innehat (vgl. Aunkofer et al. 2018; Doucet 2017; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003) – und auch die Verbindung zwischen einem Mehr an geleisteter Tätigkeit und dem Anspruch auf entsprechend mehr Entscheidungsrecht.

## **6.5 Georg Graf und Gitta Gabler „Irgendwann reicht es. Da freut man sich dann auch drauf dass man dann diesen Alltag zu zweit endlich ma erlebt. Ich mit Baby alleine“ (Gitta)**

### **6.5.1 Fallkurzdarstellung**

Georg Graf und Gitta Gabler sind seit sechs Jahren ein Paar, unverheiratet und haben ein gemeinsames Kind, das zum Zeitpunkt des Interviews neun Monate alt ist. Gitta ist Ende 20, verfügt über mittlere Reife und über eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialpädagogischen Bereich. Sie arbeitete bis zu ihrer Elternzeit, in der sie sich zum Zeitpunkt des Interviews befindet, unbefristet in Vollzeit als Erzieherin. Georg Gabler ist zum Zeitpunkt des Interviews Anfang 30, im Besitz eines Abiturs sowie einer abgeschlossenen Ausbildung und arbeitet im Einzelhandel unbefristet in Vollzeit. Er überschreitet seine vertragliche Arbeitszeit wöchentlich um etwa fünf Stunden. Das Paar nutzt beim Elternzeitarrangement die zwölf plus zwei Variante. Gitta möchte über die zwölf Monate hinaus weiter in Elternzeit (ohne Elterngeld) bleiben. Ihr Elterngeld beträgt für die zwölf Monate etwa 1.000 Euro. Während seiner zweimonatigen Elternzeitnahme bekam Georg 1.300 Euro Elterngeld.

Kennengelernt haben sie sich im Internet. Gitta zog für ihre Ausbildung in dieselbe Stadt, in der Georg wohnte und in der sie nun weiterhin leben. Nach etwa fünf Jahren Beziehung entschlossen sie sich, ein Kind zu bekommen. Für

Gitta ist Heiraten kein konkretes Thema, da die Ehe in ihrer Ansicht keine Auswirkungen auf die Beziehung haben würde. Georg wünscht sich hingegen, dass die gesamte Familie den gleichen Nachnamen trägt.

Bei Paar Graf Gabler zeigen sich geschlechterdifferenzierende Aspekte der Strukturkategorie Geschlecht im traditionellen Ernährer-Modell besonders deutlich, indem mehr Anerkennung für die väterliche Erwerbs- und weniger für väterliche Familienarbeit gegeben wird. Georgs familiales Engagement und sein Wunsch nach mehr Teilhabe an Fürsorgearbeit werden sowohl auf Paarebene als auch auf betrieblicher Ebene gehemmt. Auf der Paarebene weisen sowohl Georg als auch Gitta eine hohe Familienorientierung auf und der Beruf spielt bei beiden eine geringere Rolle. Georgs Familienarbeit (größtenteils Fürsorgearbeit) und familiales Engagement werden durch Gitta anerkannt, bei seiner Äußerung des Wunsches nach mehr Fürsorgeverantwortung definiert Gitta jedoch zeitliche Grenzen. Ein Setzen der Grenzen durch Gitta lässt sich im Verlauf des Interviews an mehreren Stellen finden und ließe sich zunächst unter „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) und „Hegemonialer Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008) deuten.<sup>48</sup> Im Laufe der Diskussion des hier betrachteten Falls eröffnen sich jedoch einige weitere Anchlüsse an diese Definitionen, insbesondere mit Blick auf das Paar und dessen Interaktionen. Georg trägt Gittas Begrenzungen seines Engagements letztendlich mit, indem er sich nur in geringem Maße gegen diese stellt. Auffällig ist zudem, dass sich Georgs Kämpfe nach mehr Anerkennung und Familienarbeit nur auf den Fürsorge- und nicht auf den Haushaltspart beschränken. Auch anerkennt Georg Gitta in der Position der „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), während sich in seinen Äußerungen auch Vorstellungen entgegen einer traditionellen geschlechterdifferenzierenden Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit wiederfinden lassen. Den Wunsch nach einem möglichen Rollentausch spricht Georg im Interview ebenfalls zwar an vielen Stellen an, sein Bestreben bleibt jedoch bei einem Ansprechen der Thematik. Bei Gitta ist eine Ambivalenz zwischen Anerkennung und Begrenzung zu deuten. Diese drückt sich in gleichzeitigem Zuspruch und zeitlicher Begrenzung des väterlichen Engagements aus. Auch verweist sie Georg auf die Rolle des Ernährers.

Der Verweis von Väterlichkeit auf die Erwerbssphäre findet ebenfalls über den beruflichen Bereich statt. Das Elternzeitarrangement war im Vorfeld nicht geplant. Der vorige Plan war, dass Georg zur Geburt des Kindes Urlaub nimmt, welcher ihm jedoch verwehrt blieb. Das Paar setzt die väterliche Auszeit anschließend über eine zweimonatige Elternzeit durch. Seine gewünschte Elternzeit kann Georg zwar

---

48 Bei Paar Graf Gabler konnte in der komparativen Analyse als einziger Fall ein ausgeprägtes „Maternal Gatekeeping“ festgestellt werden. Im Sample des „Väter in Elternzeit“-Forschungsprojekts ließen sich unterschiedliche Ausprägungen einer Zuschreibung mütterlicher Hauptverantwortung unter Bezugnahme naturalisierender Argumentationen finden. Bei allen Paaren, auch im Fall Graf Gabler, war es jedoch stets ein durch beide Partner\*innen getragenes Arrangement (vgl. dazu auch Aunkofer et al. 2018).

durchsetzen, muss jedoch mit erheblichen Widerständen kämpfen, was letztlich zu einem Rechtsstreit und zu einem Jobwechsel in eine weniger qualifizierte Stelle bei einem anderen Betrieb führt (in der vorigen Stelle arbeitete er in einer Führungsposition). Insgesamt zieht Georgs familiales Engagement Karriereeinbußen nach sich, welche er jedoch nicht als negativ empfindet. Gitta hingegen wünscht sich, dass er wieder eine „qualifiziertere“ berufliche Stelle annimmt.

## 6.5.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

Vor der Geburt des Kindes arbeiteten beide Partner\*innen in einem Vollzeitarrangement. Aktuell lebt das Paar in einem durch Gitta gewünschten Ernährer-/Hausfrauen-Modell, das in Gittas zwölfmonatige Elternzeit mit Elterngeldbezug und voraussichtlich weitere Elternzeit/Auszeit fällt. Während sie die gesamte Haus- und Fürsorgearbeit übernimmt (und auch übernehmen möchte), kann Georg zwar ebenfalls einem familialen Engagement nachgehen, doch setzt sie diesem Grenzen. Gitta ist mit der aktuellen Aufteilung „zufrieden“ (668) und wünscht sich „dass alles so bleibt“ (698), Georg hingegen „wär gerne mehr zuhause“ (670) und fragt sich, „obs genauso laufen würde“ (671) wenn sie arbeiten gehen würde und er zuhause bleibt. Die aktuelle Situation ist ihm zufolge „schon ok“ (700). Am Wochenende teilt das Paar sich anfallende Fürsorgearbeit, in den Alltag unter der Woche ist Georg nicht eingebunden. Georgs und Gittas Eltern wohnen nicht in näherer Umgebung, sodass sie nicht in das alltäglich anfallende Vereinbarkeitsmanagement einbezogen werden. Gitta wünscht sich zum Zeitpunkt des Interviews ein zweites Kind, bei dem sie direkt an ihre jetzige Elternzeit anschließen möchte, ohne wieder in ihren vorigen Job zurückzukehren. Darüber hinaus möchte sie gerne bis mindestens zum Kindergartenalter der Kinder zuhause bleiben. Langfristig kann sie sich einen Halbtagsjob vorstellen, während Georg in Vollzeit arbeitet. Georg spricht demgegenüber an, das Arrangement in Zukunft auch umzudrehen oder zumindest mehr in die Fürsorge eingebunden zu sein und weniger zu arbeiten.

## 6.5.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements

Das Elternzeitarrangement war ursprünglich nicht in der Form geplant. Eigentlich wollte Gitta für zwei Jahre in Elternzeit gehen, während Georg nach der Geburt des Kindes drei Wochen Urlaub nehmen sollte. Sein Arbeitgeber verwehrt ihm jedoch die zuvor abgesprochene Urlaubszeit. Daraufhin entschloss sich das Paar zu einer zweimonatigen Elternzeitnahme durch Georg, um seine gewünschte berufliche Auszeit nach der Geburt des Kindes rechtlich legitimiert durchzusetzen. Dies führte jedoch zu einem Rechtsstreit mit dem Betrieb:

„Gitta: Ts eigentlich wollte ich nur Elternzeit nehm zwei Jahre lang (.) er wollte eigentlich nach der Geburt drei Wochen Urlaub nehm [...] hat der damalige Chef gesacht ja kein Problem (.) und dann als immer näherkam [...] nö dann nehm ich Urlaub dann haben wir gesacht ja super=

Georg: =Nein er hat gesagt müssen wir mal gucken wann ich Urlaub nehm will.

Gitta: Ja aber im Grunde dass es nich klappt. So. Und dann ham wir gesacht ja okay dann ziehn wir jetz ne andre Seite auf

Georg: Ja=

Gitta: =war noch früh genuch dann nimmter Elternzeit [...] wir ham da wirklich diese sieben Wochen (.) bis vor errechnetem Termin gewartet eh um Elternzeit einzureichen weil in den sieben Wochen darf man dann nich (.) is Kündigungsschutz.“ (306–318)

Um sicherzugehen, hielten sie die rechtlichen Zeiten zum Kündigungsschutz ein. Dennoch war die Zeit kurz vor der Geburt von erheblichen Problemen mit dem Arbeitgeber geprägt, da dieser Georgs Elternzeit nicht anerkennen wollte:

„Gitta: Joa und dann gings los dass (.) die ihn (.) mehr oder weniger aus dem Betrieb werfen wollten. (.) Dass se ihn (.) da Unterstellungen gemacht ham Abmahnungen geschickt ham (.) jeden Freitagmittag um vierzehn Uhr hatten wa ne Abmahnung im (.) Briefkasten wie viel warns im Endeffekt sechs? Sieben?

Georg: Vier.

Gitta: [...] Auf jeden Fall ging einem das dann [...] ordentlich an die Substanz ja wir ham das dann zum Anwalt gegeben (.) und (.) is (.) dann im Grunde auch bis vors Gericht gegangen ne?

Georg: Ne.

Gitta: Ja es is ei ins Gericht eingereicht worden. (.) <sup>L</sup>So (.) mehr oder weniger<sup>L</sup>

Georg: <sup>L</sup>Jaja (.) aber ich weiß ja nich<sup>L</sup> was da jetz war.“ (318–332)

Neben den Unterstellungen und Abmahnungen versuchte sein damaliger Arbeitgeber zusätzlich, Georg anzuzeigen. Aufgrund einer Krankschreibung war Georg zusammengenommen mit seiner Elternzeit insgesamt vier Monate zuhause. Als Georg nach der Elternzeit wieder arbeiten gehen wollte, „hat der Chef so getan als ob nie was gewesen wäre“ (Gitta 350–351). Doch Georg stellte ihn vor die Wahl, „entweder ich krich jetzt ne Abfindung und eh bin sofort raus oder es geht jetzt bis oben hin ans Gericht“ (Gitta 351–352).

In der Passage zum Elternzeitarrangement fällt auf, dass Gitta deutlich mehr und brisanter erzählt, sich aber auch nachfragend an Georg wendet, während Georg ihre Erzählung entschärft. Dies könnte auf eine andere oder zusätzliche Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements durch Georg verweisen,

die er hier zunächst nicht erzählt. Im Laufe der Erzählung lässt sich aber auch von Georgs Seite her eine brisantere Erzählweise feststellen:

„Georg: Ja der Betrieb wollt mich halt quasi (.) fertich machen auf Deutsch gesacht weil ich Elternzeit genomm hab dann oder beziehungsweise weil ich frei haben wollte. °Und ich° (.) weiß nich (.) hab ich nich nötig.

Gitta: Und dann hat er halt (.) die Abfindung bekomm und die neue Stelle angefang.“  
(361–365)

Während Gitta bei der Elternzeitnahme von Georg den damaligen Arbeitgeber stark fokussiert und diese über die Umstände des nicht gewährten Urlaubs begründet, stellt sich bei Georg im Laufe der Passage eine andere oder zusätzliche Begründung des Wunsches nach Zeit mit dem Kind/der Familie heraus. Diese könnte die vorige Diskursorganisation aufklären und Georgs Sicht, aber auch seinen emotionalen Fokus in Bezug auf das Kind, bei der Begründung seiner Elternzeitnahme deutlich machen:

„Georg: Ja weil ich halt auch einfach eh da sein wollte am Anfang. Und das is halt so das is mir wichtiger als irgendwie n toller Job oder so oder mehr Geld zu verdienen. Da bin ich lieber zwei Monate zuhause und kann mich ums Kind kümmern. Oder halt auch einfach eh ne Bindung aufzubauen und so und ich finde das geht nich (.) wenn man abends um fünf von der Arbeit kommt [...]

Gitta: Jaja. (.) Gut am Anfang war er ja mir auch ne super Stütze ne  
    └ich hatte dann Kais┘

Georg: └Jetzt nich mehr?┘

Gitta: Do:::ch. Aber ich hatte Kaiserschnitt dann war alles schwerer.“ (406–422)

Georgs Erzählung verweist auf eine starke familiäre Orientierung. Er begründet seine Elternzeitnahme zusätzlich über den Wunsch, „am Anfang“ da zu sein, sich um das Kind zu kümmern und eine Bindung zu dem Kind aufbauen zu können. Dieser Wunsch ist ihm wichtiger als „mehr Geld zu verdienen“ oder als „n toller Job“. Er widerspricht nicht der ersten Begründung, die Gitta pointiert, setzt aber einen anderen Schwerpunkt. Gittas Darstellung der Begründung seiner Elternzeitnahme hingegen nimmt diesen Aspekt nicht mit auf. Im Anschluss an seine Begründung spricht Gitta an, dass er „am Anfang“ eine gute Stütze war, was Georg auf eine zeitlich begrenzte unterstützende Rolle verweist und zu einem kleinen Dissens führt, bei dem Georg verteidigt, ob er nun keine Stütze mehr sei. Dieser wird zwar nicht weiter ausgeglichen, die Passage gibt jedoch bereits einen Hinweis auf Konfliktpunkte und ein mögliches Anerkennungsproblem bezüglich Georgs familialem Engagement.

## **Das eigentlich geplante Arrangement und geschlechterdifferenzierende Vorstellungen**

Bei diesem Fallbeispiel erweist es sich vor dem Hintergrund der unerwarteten Umstände von Georgs Elternzeit als aufschlussreich, das zuvor eigentlich geplante Arrangement zu analysieren. Der Abschnitt beinhaltet bereits Analysen zur paarinternen Anerkennung und zu geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen von Elternsein. Auch wenn das Paar im Nachhinein die gemeinsame Elternzeit als positiv empfindet, war die ursprüngliche Planung und Aushandlung von einer traditionell ausgerichteten Selbstverständlichkeit geprägt. Im eigentlich geplanten Arrangement wäre Georg nur kurzweilig zuhause geblieben und kaum ein aktiver Part in der familialen Sphäre gewesen (buchstäblich als „Urlaub“). Auf die Frage, ob sie sich im Vorfeld Gedanken um Georgs Elternzeit gemacht haben, antwortet Gitta:

„Ne:: eigentlich nich weil das ja vorher im Grunde nich im Gespräch war dass er Elternzeit nimmt. Also es war im Grunde von vorneherein klar dass ich halt zuhause bleibe und er arbeiten geht. Er hat immer gesacht er würds au::ch umgekehrt machen (.) aber das könnt ich als Mama nich. Also diese Vorstellung dass ich nach acht Wochen wieder arbeiten gehe (.) wär schrecklich für mich. Ich könnte ihn jetzt auch nich inne KiTa oder so geben (.) würd ich nich übers Herz bringen. Ich fänds auch komisch jetzt arbeiten zu gehn und (.) er würd zuhause bleiben.“ (468–473)

Gittas Antwort verdeutlicht, dass die Möglichkeit einer väterlichen Elternzeitnahme nicht in Betracht gezogen wurde („nicht im Gespräch“ war). In ihrer Erzählung liegt die Selbstverständlichkeit einer traditionellen Rollenverteilung, die von „vorneherein klar“ war und Gitta für die familiale Sphäre vorsieht, während Georg auf die Erwerbssphäre verwiesen wird. Wie es scheint, sagte Georg „immer“, „er würde es auch umgekehrt machen“, was deuten lässt, dass diese Selbstverständlichkeit nicht von beiden gleich getragen wurde und im Gegensatz zu Gittas ersten Aussage eventuell doch bereits „im Gespräch“ war. Georgs Wunsch verblieb jedoch nur bei einem Ansprechen, was er nicht weiter aushandelte. Es lässt sich daher vermuten, dass aus dem Ansprechen kein wirkliches „Gespräch“ wurde.

Gitta expliziert und legitimiert ihre Aussage über „ich als Mama“, wodurch Muttersein einen übergeordneten Status mit vorrangigem Entscheidungsrecht gewinnt. Gittas zweite Explikation verläuft über ihre persönlichen Wünsche und Vorstellungen, die sie höchst emotional erläutert. Insgesamt lässt sich in ihrer Vorstellung eine starke Mutterzentrierung besonders im frühen Alter von Kindern finden. In einer dritten Explikation spricht sie traditionelle Normvorstellungen über die Rollenaufteilung an, deren Verletzung in Form eines Rollentausches für sie „komisch“ wäre. Auf die immanente Nachfrage, warum sie dies so sieht, antwortet Gitta:

„Weils mein kleines Ba::::by is (lacht). (.) Klar is er auch gut aufgehoben ne aber (.) ich weiß nich wie das wäre wenn er jetz zuhause is nur jetz im Moment sieht man das halt (.) das er im Grunde auf mich (.) schon mehr fixiert is ne dass er sich von mir (.) gut beruhigen lässt auch nachts und so (.) ich weiß nich wies wär wenn er mehr zuhause wär obs dann umgekehrt wär ne (.) aber nei::n °eine Mama gehört nach Hause°. (.) Auch so schön das is dass Papas das auch mittlerweile könn aber irgendwie (.) is das (.) Mamajob.“ (468–482)

Ihr scheint bewusst, dass Georg das Arrangement auch gerne „umgekehrt machen“ würde. Auch wertschätzt sie die Möglichkeit väterlicher Elternzeitnahme. Speziell gibt sie Georg Wertschätzung, er könne sich gut um das Kind kümmern und es sei bei ihm „auch gut aufgehoben“. Dies ist insofern wichtig, als dass sie ihre primäre Fürsorgeverantwortung gegenüber Georg nicht darüber argumentiert, dass sie seiner Fürsorgeleistung nicht vertraut.<sup>49</sup> Gleichzeitig begrenzt sie in der Passage dennoch die väterliche Fürsorgeverantwortung und sieht Mütter in der Hauptverantwortung. Dies argumentiert Gitta erstens über die dyadische Bindung zwischen Mutter und Kind und dass das Kind bereits mehr auf sie „fixiert“ sei. Die Bezeichnung „mein kleines Baby“ beinhaltet einen expliziten Besitzanspruch, dass das Kind nicht im selben Maße das „kleine Baby“ vom Vater ist. Auch ist eine normative Vorstellung von Mütterlichkeit („eine Mama gehört nach Hause“) zu deuten, die sich im traditionellen Ernährer-Modell finden lässt. Insgesamt werden der strukturell verankerte Verweis von Männlichkeit auf die Erwerbssphäre sowie die Feminisierung der Care-Sphäre in Gittas Erzählungen sichtbar.

Umso bemerkenswerter erscheint, dass bei diesem Fall die eigentlich ungeplante Elternzeit durch das Paar und insbesondere durch Georg äußerst wertgeschätzt wird. Die Umstände führten zu einem kurzzeitigen Ausbruch aus dem selbstverständlichen Arrangement, in dem das Paar sich bewegt. Besonders Georg scheint dadurch seine hohe Anerkennungsrelevanz für die familiäre Sphäre bewusster zu werden. Elternzeit verhilft dem Vater in diesem Fall, seinen vorhandenen, aber im eigentlichen Arrangement nicht explizit geäußerten oder umgesetzten Wunsch nach mehr familialem Engagement umzusetzen – sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf Paarebene. In einer Sequenz spricht er den Wunsch aus, dass er im Nachhinein gerne länger Elternzeit genommen hätte. Allerdings scheint ihm Gittas Hauptverantwortung für Fürsorgearbeit bewusst und er antizipiert die Problematik des Wunsches:

---

49 Allerdings wird in einem späteren Zitat aber auch deutlich, dass sie ihm Haushalt und zwei Kinder im Falle eines weiteren Kindes nicht zutrauen würde. Insofern erscheint dieser Punkt als ambivalent.

„Georg: Also jetzt so im Nachhinein ärger ich mich dass ich nicht drei Monate genommen hab (.) oder vier oder fünf. Aber ich glaub da hättest du die Krise bekommen.  
Gitta: (lacht) Irgendwann reicht es. Da freut man sich dann auch drauf dass man dann diesen Alltag zu zweit endlich mal erlebt ne. Ich mit Baby alleine. (.) Das ist schon (.) das ist dann auch wieder was ganz anderes. Ne. Da hat man die Verantwortung alleine tagsüber. Ja.“ (517–523)

Die Passage illustriert ebenfalls eine Begrenzung durch Gitta, welche hier die dyadische Beziehung zwischen ihr und dem Kind fokussiert. Väterliches Engagement wird zwar von ihr anerkannt, die Hauptverantwortung schreibt sie aber sich zu. Der „Alltag zu zweit“ bzw. die Routinearbeit erscheinen für Mutter und Kind bestimmt. Insbesondere das Wort „alleine“ spiegelt die priorisierte dyadische Mutter-Kind-Beziehung wider. Gittas Grenzziehung beinhaltet insofern eine zeitliche Komponente alltäglicher Fürsorgearbeit und eine emotionale Komponente in Bezug auf die Beziehung zwischen ihr und dem Kind, aber auch eine Zuschreibung von Verantwortung. In der Bezeichnung des „Mamajobs“ in der Sequenz zuvor werden ihre tätigkeitsbezogene Identifikation und ihre Zuschreibung des Mutterseins zu Fürsorgetätigkeiten in Kombination besonders deutlich.<sup>50</sup>

#### 6.5.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Sowohl Georg als auch Gitta haben eine deutliche Familienorientierung, während der Beruf eine geringere Rolle für beide spielt. Doch bleibt es bei Georg meist bei einem Ansprechen des Wunsches nach stärkerer Einbindung. Er betont „Also bei mir hat der Beruf eigentlich nicht son hohen Stellenwert mir ist wichtiger so für die Familie da zu sein. Also ich verzichte da eher auf Karriere“ (134–135). Auch muss er „nicht viel Geld verdienen zum glücklich sein“ (135–136) und möchte keiner Erwerbsarbeit nachgehen, bei der er unter der Woche zu lange abwesend ist. Erwerbsarbeit dient ihm primär „um sich halt n gewissen Lebensstandard leisten zu können“ (141) und hat „bei Weitem nicht die oberste Priorität“ (142–143). Demgegenüber spricht er mehrmals im Interview an, gerne mehr zuhause zu sein oder gar die gesamte Familienarbeit zu übernehmen. Dies drückt er im Interview z. B. als „für die Familie da zu sein“ aus, rückt also ein emotionales Kümmern und Sorgen von seiner Seite her in den Mittelpunkt. Sein Wechsel von einer leitenden Position zu einer Position auf niedrigerer Hierarchieebene unterstreicht die geringere Anerkennungsrelevanz für den Erwerbsbereich. Den Wechsel vollzog er nach eigener Aussage auch, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu

---

50 Dies wird umso mehr dadurch unterstrichen, dass sie im Standarddemographiebogen im Anschluss an das Interview „Mutter“ als ihre berufliche Tätigkeit angeben wollte und von Georg auf ihre Erwerbsarbeit aufmerksam gemacht wurde.

können. Insofern empfindet er die fehlende berufliche Anerkennung, die Herabwürdigung seiner Elternzeitnahme durch den Arbeitgeber und die beruflichen Einbußen, die mit seinem Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden waren, zwar als Karriereknick, aber nicht als Bruch:

„Also wenn ich keine Elternzeit genommt hätte dann (.) wär ich jetzt immer noch Leiter. Bin ich jetzt nicht mehr (lacht). Also wie gesagt das ist eh: wenn ichs nicht gemacht hätte (.) für die Karriere war das auf jeden Fall jetzt in meinem Fall (.) ein Nachteil. Weil dann halt suggeriert wird dass man sich ja gar nicht (.) genug Mühe gibt in Anführungszeichen für den Betrieb sondern dass einem die Familie wichtiger ist. (.) Und das ist normal bei manchen Chefs der [...] hängt sich nicht richtig rein (.) aber mir ist es halt wichtiger für die Familie da zu sein. Deswegen wars mir in der Hinsicht dann aber auch egal (.) aber dass das so generell (.) Karriereknick bedeutet (.) das würd ich schon so sagen. In meinem Fall jetzt.“ (861–868)

Georg identifiziert sich in geringem Maße mit dem Inhalt seiner neuen Tätigkeit „ja zufrieden bin ich nicht“ (248). Als positiv merkt er jedoch an, dass das Klima gut sei, da er mit seinem Freund zusammen im Betrieb arbeitet. Er hegt den Wunsch, sich in seinem Bereich selbstständig zu machen, sieht es jedoch als Risiko. Für die Arbeit, die er bei seiner aktuellen Tätigkeit verrichtet, fühlt er sich anerkannt. Als Nachteil empfindet er die geringe „Herausforderung“ (286) und dass er nicht gefordert wird. Er setzt seine eigene Erwartungshaltung gegenüber der zu erwartenden Anerkennung jedoch auch nicht sehr hoch, da er sich nicht besonders anstrengt bzw. anstrengen muss, um seine tägliche Arbeit zu verrichten. Jenseits dieser täglich anfallenden Aufgaben wendet er nicht viel Mühe auf und lässt den Rest des Arbeitstages verstreichen. Dies unterstreicht seine eher geringe Identifikation mit Erwerbsarbeit und lässt demgegenüber die Familie als den für ihn wichtigen Bereich hervorstechen, den er nach Dienstende schnellstmöglich in seinen Alltag integrieren möchte.

Gitta erzählt, dass ihr der Beruf als Erzieherin Spaß macht und sie erfüllt, da sie mit Kindern zusammenarbeiten kann. Allerdings sagt sie auch, dass sie keine Karriere anstrebt. Sie identifiziert sich deutlich mit dem familialen Bereich und insbesondere mit der Mutterrolle. So erzählt sie „also es war schon immer mein Wunsch dass ich irgendwann mal Mutter werde“ (1295). Sie wechselt bei der Erzählung zur beruflichen Identifikation schnell das Thema: „Also wenn man sich das leisten könnte würd ich sagen bleib ich erst mal zuhause bis sie (.) wenn man dann noch ein zweites oder drittes Kind oder so kriecht (.) bis die groß werden“ (152–153). Sie orientiert sich daran „wie man das von unseren Eltern noch kennt“ (154) und vertritt ein klares Rollenbild, bei dem die Mutter lange zuhause bleibt. Implizit zeigt sich hier auch ihre Erwartungshaltung an Georg, dass er als Haupternährer einer Vollzeitberufstätigkeit nachgeht. Gitta ist mit ihrer beruflichen

Situation zufrieden und würde ihren Job „auch immer wieder (.) irgendwann mal wieder machen“ (245).

Bezüglich der ihnen zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel ist das Paar sehr genügsam und zufrieden. Ambivalent erscheint vor diesem Hintergrund Gittas Geringschätzung von Georgs aktueller Tätigkeit (siehe dazu Abschnitt paarinterne Anerkennung), die ein geringeres Einkommen bedeutet. Georg erzählt, in seiner vorigen Stelle „weit mehr verdient“ (191) zu haben. Auch stehen Gittas Anspielungen, dass sie ihren Wunsch einer längeren familialen Auszeit aufgrund fehlender finanzieller Mittel nicht umsetzen kann, im Widerspruch zu der gemeinsamen Zufriedenheitserzählung.

### **Haushaltsbezogene Tätigkeiten**

Anzumerken ist, dass Georgs Ausführungen und Wünsche in Bezug auf Familienarbeit im Bereich der Fürsorgearbeit bleiben. Zu haushaltsbezogenen Tätigkeiten äußert er sich weniger. Sein Wunsch eines erhöhten väterlichen Engagements bezieht sich in seinen Erzählungen auf das Kind. Gitta hingegen, die im aktuellen Arrangement die gesamte Hausarbeit übernimmt, verweist auch auf haushaltsbezogene Tätigkeiten, erzählt aber dennoch nicht vom Haushalt als anerkennungswürdigem Bereich. Vor der Elternzeit hatten sie „ne Putzfrau“ (922), was Gitta über ihr Fehlen begründet „weil ich ja auch halt so viel weg war“ (935). Georg gibt zu, weder im vorigen noch im aktuellen Arrangement Hausarbeit zu erledigen:

„Georg: Ja weil ich aber auch gesagt hab ich machs nicht (.) bevor ichs mache bezahl ich jemand dars macht. Is im Nachhinein natürlich dumm [...] vielleicht n bisschen chauvimäßig aber (.) wenn mans sich leisten kann [...] dann stell ich mich nich nach der Arbeit hin und putz hier die Bude. (.) Und eh also wenn ich jetzt ehrlich bin mach ich wenig bis gar nichts im Haushalt. [...] Auch als in der Elternzeit war hab ich nicht so viel gemacht.

Gitta: Aber ich seh das auch als meinen Job an.

Georg: Naja.

Gitta: Ja do:::ch ich bin hier zuhause [...] und ich find das ist meine Aufgabe den Haushalt zu schmeißen.“ (929–940)

Gitta verbindet mit Familienarbeit neben der Fürsorge für das Kind auch Hausarbeit, sieht also beides als ihren „Job“. Die Übernahme der gesamten Hausarbeit begründet sie u. a. dadurch, dass Georg die Zeit eher mit dem Kind genießen soll. Die Rolle als Unterstützer in Bezug auf Hausarbeit stellt Georg nicht im selben Maße in Frage, wie in Bezug auf Fürsorgearbeit. Jedoch verweist er Gitta auch nicht auf haushaltsbezogene Tätigkeiten und relativiert ihre Aussage, dass es ihr Job sei. Er möchte gerne den Großteil der anfallenden Aufgaben auslagern.

Gitta hingegen sieht im aktuellen Arrangement keine Notwendigkeit einer Haushaltshilfe. Beide sind zufrieden mit dem Arrangement, vergeben und erwarten wenig Anerkennung für haushaltsbezogene Tätigkeiten. Gitta würde sich „doof vorkommen“ (1096), für Haushaltsführung Anerkennung zu bekommen „wird einfach gemacht und fertig“ (1101).

### 6.5.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein

Bei Paar Graf Gabler bezieht sich ein Großteil der Erzählungen auf das Kind und die Familie, weswegen in diesem Abschnitt auch innerfamiliäre Anerkennung thematisiert wird. Das Paar hebt die gemeinsame Elternzeit als positive Zeit zum Aufbau von familialen Bindungen und ihre positiven Auswirkungen auf die Paarbeziehung hervor. So erzählt Georg z. B. „wir haben noch nie im Leben so viel gelacht wie in den zwei Monaten“ (558–559), was Gitta validiert. Georg spricht bei den Vorteilen seiner Elternzeitnahme die Paarebene an „dass man sich gegenseitig entlasten kann“ (491) – er verweist hier auf eine Wechselseitigkeit und stellt das Paar bzw. die Familie als Einheit dar. Georg betont darüber hinaus die hohe Bedeutung der Zeit, die er zusammen mit dem Kind verbringen konnte:

„Und ehm meiner Meinung nach kann man viel besser ne Bindung aufbauen. Weil das is einfach der Kleine wird wach macht die Augen auf und sieht beide Eltern. Und nich nur die Mama weil der Papa schon arbeiten is.“ (493–495)

Elternzeit ermöglicht Georg den Bindungsaufbau zum Kind und er erhofft sich durch die Anwesenheit, auch als primäre Bezugsperson wahrgenommen zu werden. Auch kritisiert er hier die Norm des vollzeiterwerbstätigen Vaters.

Gitta wertschätzt ebenso Georgs Elternzeit als „zusammen reinwachsen [...] in diese Familiensituation“ (1486–1487) und dass man „sich halt auch gegenseitig unterstützen kann“ (1487–1488). Sie nimmt in der Passage ebenso wie Georg Bezug auf die Wechselseitigkeit. Auch stellt sie beide gleichsam in eine unwissende Ausgangsposition bezüglich dieser neuen Familiensituation. Gitta erzählt aber auch, die Zeit alleine mit dem Kind genossen zu haben. Der Fokus ihrer Erzählung liegt auf der dyadischen Zweierbeziehung zwischen Mutter und Kind und nicht wie bei Georg auf das gemeinsame Familiendasein:

„Gitta: Jaja das wollteste ja am Anfang gar nich machen. //Georg: Nö// irgendwie rausgehen (.) dass ich alleine bin und so. Wobei es für mich dann zwischendurch auch ma schön war ne einfach ma (.) mit dem Kleinen alleine zu sein. Ja. Georg: Und ich war auch ma mit dem Kleinen alleine.“ (567–571)

Die Passage illustriert auch, dass Georg teilweise seine Fürsorgeverantwortung verteidigt, indem er hervorhebt, auch alleine mit dem Kind zu sein. In einer Passage zu kindbezogenen Tätigkeiten wird ein ähnliches Verteidigen deutlich:

„Georg: Wenn du ihm immer was zu essen gibst einfach.

Gitta: °Was°

Georg: Du mätest ihn teilweise. (.) Das is eh

Gitta: Könn wa das bitte rausschneiden? (Georg lacht) Ich mäste ihn nich.

Georg: Ne::in aber w wie jetzt zum Beispiel wo wir (.) wo du ihm einfach n Stück Brötchen geben wolltest (.) <sup>L</sup>Obwohls nich nötig<sup>L</sup>

Gitta: <sup>L</sup>Aber das is ja<sup>L</sup> nu:::ckeln und dran rumspielen //Georg: Na ja// der kricht ja nich noch nich wirklich was vom Brötchen ab.

Georg: Trotzdem.“ (1156–1172)

Paarintern lassen sich Konflikte verzeichnen, bei denen Georg versucht, sich Definitionsmacht bei der Fürsorge zu verschaffen. So auch in dieser exemplarischen Passage. Insgesamt verbleibt es jedoch bei einem solchen Ansprechen.

### **Paarinterne Aberkennung gegenüber Georg**

Im Paar lässt sich ein Anerkennungsproblem deuten, das nicht als ein offener Konflikt zu lesen ist. Gitta wertschätzt, dass ihr Kind bei Georg „auch gut aufgehoben“ (477) ist. Auch erledigt das Paar kindbezogene Tätigkeiten außer dem „Baby-Essen“ (1140) gemeinsam, sofern Georg anwesend ist. Dem steht jedoch Gittas o.g. zeitliche Grenzsetzung gegenüber, die diese gemeinsame Zeit der Fürsorgearbeit auf abends und auf das Wochenende beschränkt. Georg scheint somit bei der Hauptfürsorge nicht gleichwertig als hauptzuständiges Elternteil anerkannt. Bei einer weiteren Äußerung seines Wunsches nach möglicher Ausweitung beim nächsten Kind lässt sich zudem vermuten, dass Gitta ihm nicht zutraut, Haushalt und zwei Kinder zu managen:

„Georg: Und dann überleg ich mir aber ob ich nich länger mach. (.) Oder dass du arbeiten gehst und ich zuhause bleibe.

Gitta: Ja. Mit zwei Kindern und Haushalt (lacht).“ (1223–1226)

Insgesamt kommt bei dem Fall die Vermutung auf, dass paarintern ein weiterführendes Anerkennungsproblem vorliegt. Im Verlauf des Interviews fällt an einigen Stellen eine Geringschätzung Georgs aktueller beruflicher Tätigkeit (allerdings auch durch ihn selbst, s. o.) auf. Dies lässt sich u. a. an seinen Aussagen „du sagst immer ich sitz nur rum“ (167) oder an einer Sequenz zur wechselseitigen Schätzung des Berufs des\*der anderen illustrieren:

„Georg: Ja sags ehrlich.

Gitta: (lacht) (.) Manchma sag ich halt dass ich (.) mir vorstelln kann dass ich seinen Job innerhalb von (lacht) ner Woche erlernen könnte so was er jetzt im Moment macht ne wo a jetzt zuletzt war das war schon halt (.) me:::hr Verantwortung da war er halt Leiter.“ (220–224)

Während Georg seinen Jobwechsel zwar als Karriereknick, aber dennoch als positiv für die zusätzliche Zeit mit der Familie einschätzt, wertet Gitta seine aktuelle berufliche Tätigkeit ab. Sie setzt seinen Job zum einen in Relation zu sich selbst und sagt, dass sie diesen in kürzester Zeit auch erlernen könnte. Zum anderen setzt sie seine aktuelle Tätigkeit in Relation zu seiner Vorigen, in der er im gleichen Berufsfeld in leitender Position tätig war. Hier ließe sich ein unterschwelliger Konflikt deuten und eine Vermutung aufstellen: Die von Gitta gewünschte und konstruierte Mutterrolle und Vorstellung des (Vollzeit)Mutterseins hängt von Georgs (Vollzeit)Erwerbstätigkeit und dementsprechend genügend finanziellen Mitteln ab. Sie entwertet seine Tätigkeit, die vergleichsweise weniger eine durch sie gewünschte Hauptnährerrolle erfüllt. Das Paar scheint über dieses Thema nicht zum ersten Mal zu sprechen. Georg wehrt sich nicht weiter gegen Gittas Herabwürdigung seiner aktuellen Tätigkeit. Auf Georgs Äußerung hin, dass er den Wunsch hegt, sich selbstständig zu machen, wenn er könnte, reagiert Gitta mit einer Geringschätzung seines Mutes, was neben der Abwertung seiner aktuellen beruflichen Tätigkeit darüber hinaus seine Persönlichkeit angreift und die Vermutung eines paarinternen Anerkennungsproblems verstärkt:

„Georg: Also wenn ich ändern könnte würd ich mich selbstständig machen ja.

Gitta: Und wenn man den Mut dazu hätte.

Georg: Ja den Mut hab ich sch ja was heißt wenn man den Mut dazu hat is halt n Risiko ne.“ (258–262)

Es lässt sich hinter dieser kurzen Diskussion um Georgs Selbstständigkeit ein mögliches paarinternes Anerkennungsproblem deuten, bei dem Georg auf die Geringschätzung seiner persönlichen Eigenschaften deutlicher mit Gegenwehr reagiert, als bei der Geringschätzung seiner beruflichen Tätigkeit.

### **Einheitskonstitution und empfundene Gleichberechtigung**

Das gedeutete Anerkennungsproblem scheint sich jedoch nicht als offen problematischer Anerkennungskonflikt im Paar niederzuschlagen. Georg empfindet ihr Paarsein als „ziemlich gleichberechtigt“ (1453). Dies begründet er darüber, dass wichtige Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. In gemeinsamer Validierung erzählt das Paar, was ihre Paarbeziehung ausmacht. Beide sehen eine Komplementarität in ihren Eigenschaften. Während Georg in aufkommenden Situationen gelassen ist, beschreiben sie Gitta als emotionalere und ängstlichere

Person in ihrer Beziehung. In ihren Extrempunkten sehen sie eine Ergänzung und „gute Kombination ne dann ziehn wir uns gegenseitig wieder aufs normale Level“ (Georg 1534–1535).

Die ungleiche Fürsorgeverantwortung erscheint im Vergleich dazu ambivalent und lässt sich vor dem unerwarteten Elternzeitarrangement als Habitualisierung einer primären mütterlichen Fürsorgeverantwortung und als ein von beiden mehr oder minder getragenes Arrangement „im Sinne einer unproblematischen Selbstverständlichkeit bzw. eines stillschweigenden Konsens“ (Koppetsch/Burkart 1999: 7) interpretieren. Die Nutzung der zweimonatigen Elternzeit von Georg stellt jedoch einen Ausbruch aus dieser Selbstverständlichkeit dar und eröffnet ihm die Möglichkeit, seinen Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie umsetzen zu können.

Das gemeinsame sich Wehren gegen Georgs damaligen Arbeitgeber und das Durchsetzen seiner Elternzeitnahme stellen eine Konstruktion von (Paar)Einheitlichkeit her, die auch Gittas Unterstützung und Anerkennung für Georgs Zeit mit der Familie deutlich machen. Sie haben sich wechselseitig emotional unterstützt und „für unser Recht gekämpft“ (1543). Beide antworten auf die Frage nach wechselseitiger Anerkennung, sich voneinander anerkannt zu fühlen. Auch gibt das Paar an, kaum zu streiten. Gitta liebt an Georg, dass er ihr „immer zuhört“ und „alles für mich beziehungsweise mittlerweile für uns machen würde“ und seine „Trotteligkeit“ (1666–1667). Georg liebt wiederum Gittas „Zielstrebigkeit“ und dass sie sich durchsetzt, was er als wichtige Eigenschaft erachtet und „dass das dann halt auch auf mich abfärbt“ (1675–1676).

### **Anerkennung von Väterlichkeit und Elternsein**

Georg identifiziert sich in seiner Vorstellung von Väterlichkeit weniger mit der Erwerbsrolle, sondern deutlich mehr über familiales Engagement. Für ihn bedeutet „Vatersein dass man halt für seine Familie da ist. Und also jetzt nich unbedingt im Hauptpunkt finanziell“ (1300–1301). Dies bezieht er deutlich auf emotionales Kümmern „dass er halt wenn er älter is und irgendn Problem hat dass er da zu mir kommt“ (1303), wobei er sich von „früher“ (1304) abgrenzt, als die Mutter die zentrale Ansprechperson für emotionale Sorge war. Männlichkeit bedeutet für ihn „nich dass der Mann groß und stark“ (1443) ist, ihm ist ein „liebvoller Umgang wichtiger als (.) so dieses große martialische eh Vaterbild darzustellen was die Familie beherrscht“ (1445–1446). Georg distanziert sich nicht nur vom Väterlichkeitsbild des abwesenden Vaters, sondern auch vom hegemonialen Männlichkeitsbild, das Väterlichkeit mit Erwerbsarbeit und Geld verbindet. Darin wird er von Gitta unterstützt, welche sagt „Papa muss schon da sein“ (1308–1309).

Sein Bild von Väterlichkeit wird auf der Paar- und auch auf betrieblicher Ebene eingegrenzt und nicht seinem Wunsch entsprechend anerkannt. Paarintern findet Georg zwar Anerkennung für seinen Wunsch nach mehr Involvierung, doch beansprucht Gitta die Hauptfürsorgeverantwortung für sich, was Georg

akzeptiert und im Arrangement mitträgt (s. o.). Auch beruflich stößt er mit seinem Wunsch der beruflichen Auszeit nach der Geburt des Kindes nicht nur auf heftige Gegenwehr seitens des ehemaligen Arbeitgebers, sondern auch auf fehlende Anerkennung insbesondere durch seinen damaligen Chef:

„Georg: Nja man wird halt schon quasi so belächelt von manchen Leuten inner Firma (.) so quasi eh wie bleibt zuhause der Vater (.) es is halt das typische Rollenbild was bei (.) grade bei den Älteren noch verankert is ne der Vater geht arbeiten und die Mutter bleibt zuhause und dat is dann schon so dass grade so ältere (.) Chefs oder Vorgesetzter da nich so Verständnis für haben.“ (544–547)

Georg bezeichnet die Reaktion „wenn das dann so gezeigt wird was die davon halten“ als „psychische Belastung“ (809). Trotz des rechtlichen Anspruchs kann, wie der Fall Graf Gabler zeigt, väterliche Elternzeitnahme auf Widerstände seitens des\*der Arbeitgebers\*Arbeitgeberin stoßen und erhebliche negative Folgen für den Beruf nach sich ziehen. Dies zeugt von fehlender beruflicher Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit. Georg wird im Paararrangement und durch sein berufliches Umfeld auf die Sphäre der Erwerbsarbeit verwiesen. Der Wunsch einer Umsetzung seines Väterlichkeitsbildes wird von beiden Ebenen her begrenzt, z. T. verhindert und mit wenig Anerkennung versehen.

### 6.5.6 Zusammenfassung Paar Graf Gabler

Väterliche Elternzeit erweist sich im Arrangement als Ausnahmesituation und als kurzweiliger Ausbruch aus der Selbstverständlichkeit weiblicher Haupt-Familienarbeit. Das Elternzeitarrangement war im Vorfeld nicht geplant und lässt sich als rechtlich legitimierte Antwort auf betriebliche Hürden deuten. Georgs starke familiäre Orientierung und sein Wunsch nach Fürsorgearbeit werden sowohl auf der Paarebene als auch auf der betrieblichen Ebene nicht vollends anerkannt. Seine Elternzeitnahme selbst führt nicht nur zu einem Rechtsstreit mit seinem damaligen Arbeitgeber, sondern auch zu beruflicher Herabwürdigung und zu beruflichen Karriereeinbußen bis zum Verlust der beruflichen Stelle. Dennoch eröffnet die Elternzeitnahme Georg einen Möglichkeitsraum, seinem Wunsch nach involvierter Väterlichkeit zumindest zeitweise nachzukommen und er empfindet den Karriereknick nicht als beruflichen Bruch. Auf der Paarebene hingegen wird dieser als Bruch verhandelt, indem die neue Stelle durch Gitta mit wenig Anerkennung versehen wird.

Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement sind zwar konsensuell erzählt, jedoch nicht durchweg beiderseitig so gewünscht. Die konträre Vorstellung der Aufteilung ist eingebettet in eine beiderseitige Familienzentrierung. Georg wünscht sich mehr Involvierung in die Fürsorgearbeit und identifiziert sich deutlicher

über eine familienorientierte Väterlichkeit, als über hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen oder über die Rolle des Haupternährers. Er wird im Paararrangement jedoch auf die Hauptzuständigkeit für die Erwerbsarbeit verwiesen. Dort ist auch eine zeitliche Grenzziehung hinsichtlich Georgs Fürsorgeverantwortung zu deuten. Gitta anerkennt zwar sein väterliches Engagement, aber verweist ihn auf eine sekundäre Fürsorgeverantwortung und sieht sich in der Hauptverantwortung für die Familienarbeit. Auch Georg antizipiert ihre primäre Fürsorgeverantwortung und anerkennt diese als solche. Im Hinblick auf Haushalt bemüht er sich zudem nicht um mehr Involvierung. Die mögliche (Anerkennungs-)Problematik manifestiert sich nicht in einem offenen Konflikt, da Georg Gittas Hauptverantwortung der Fürsorge letztendlich mitträgt. Somit findet eine Reproduktion der geschlechterdifferenzierenden Sphärentrennung trotz geteilter Familienzentrierung und hoher Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit statt.

Bei Fall Graf Gabler lassen sich der Verweis des Mannes auf die Position des „Secondary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008) und „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) anführen, aber auch weiter diskutieren. Es gilt zu berücksichtigen, dass Georg die Begrenzungen und die mütterliche Hauptzuständigkeit mitträgt. Georg äußert zwar den Wunsch nach mehr Fürsorgearbeit, passt sich letztendlich jedoch an Gittas Wunsch und Vorstellungen an und anerkennt somit Gittas Zuschreibung ihrer primären Hauptzuständigkeit für Fürsorgearbeit. Insofern trägt das Paar diese Grenzen und Reproduktion geschlechterdifferenzierender Arbeitsteilung *gemeinsam*. Das Paar bricht nicht die weibliche Konnotation und Feminisierung der Care-Sphäre und Georg weist nur in geringer Weise eine kritische Haltung gegenüber dieser auf. „Hegemoniale Mütterlichkeit“ oder „Maternal Gatekeeping“ sind, so wie das Paar illustriert, nicht als einseitige Strategie von Müttern zu verstehen (vgl. Dermott 2008: 19), sondern eingebettet in ein von beiden getragenes Arrangement (vgl. Meuser 2014: 166; Peukert 2015: 197; siehe dazu auch Aunkofer et al. 2019; Aunkofer et al. 2018).<sup>51</sup> Ungleiche Anerkennungschancen können vor dem Hintergrund im traditionell geprägten Geschlechterverhältnis auch in der Form zum Tragen kommen, indem familienorientierte Väterlichkeit im Paararrangement gehemmt wird. Mit Blick auf den hier diskutierten Fall muss „Maternal Gatekeeping“ nicht bedeuten, dass väterliches Engagement und Teilhabe an Fürsorgearbeit nicht durch die Mutter anerkannt werden. Vielmehr kann Anerkennung gegenüber väterlicher Fürsorgearbeit vorhanden sein, aber es können dennoch Grenzen im Paararrangement entstehen. Anzumerken ist, dass Paar Graf Gabler im Sample einen Einzelfall bei dem Ergebnis einer derartig deutlichen Grenzsetzung darstellt.

---

51 Siehe dazu ausführlicher Kapitel 7.3.

## 6.6 Franziska und Fred Friedrich „Meistens flipp ich aus momentan weil ich mich nicht anerkannt genug fühle von meinem Mann“ (Franziska)

### 6.6.1 Fallkurzdarstellung

Franziska und Fred Friedrich sind zum Interviewzeitpunkt seit fünf Jahren ein Paar, verheiratet und haben drei junge Kinder. Die beiden jüngsten Kinder sind Zwillinge im Säuglingsalter und das erstgeborene Kind ist im Kleinkindalter. Franziska ist zum Zeitpunkt des Interviews Anfang 30 und hat ein abgeschlossenes Studium. Vor ihrer aktuellen Elternzeit bei den Zwillingen arbeitete sie in einem Kleinbetrieb in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis für 30 Stunden und verdiente etwa 1.600 Euro netto. Die Höhe ihres derzeitigen Elterngeldes beträgt 1.150 Euro und sie bekommt zusätzlich einen Zwillingenzuschuss. Fred Friedrich ist Mitte 30, kommt gebürtig aus einem anderen europäischen Land und erlangte in Deutschland einen Masterabschluss in Fahrzeugtechnik. Aktuell arbeitet er in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis (40 Stunden vertraglich, faktisch arbeitet er mehr) mit einem Nettogehalt von 3.500 Euro. Die Höhe seines Elterngeldes betrug 1.600 Euro.

Sie wurden während des Studiums ein Paar. Nach Freds Studium begann er eine Promotion, die er aber aufgrund des Jobangebots seines jetzigen Arbeitsplatzes abbrach. Als Franziska mit Frida schwanger wurde, beendete sie währenddessen ihre Abschlussarbeit. Vor Fridas Geburt heiratete das Paar. Zunächst zogen sie in eine Wohnung, kauften dann aber ein ländliches Haus am Randgebiet einer nahegelegenen Stadt. Zum Zeitpunkt des Interviews befand Franziska sich mit den beiden Säuglingen und Frida in einer längeren Elternzeit. Einige Monate nach dem Interview teilte Franziska mit, dass sie von ihrem Arbeitgeber im Kleinbetrieb gekündigt wurde, als sie nach der Elternzeit wieder in ihre vorige Stelle einsteigen wollte. Das Paar zeichnet sich durch eine konfliktbehaftete paarinterne Arbeitsteilung aus, in der Franziska sich nicht anerkannt fühlt, ungewollt auf die Alleinzuständigkeit der Familienarbeit verwiesen wird und unzufrieden ist. Im Paar zeigt sich ein Ungleichgewicht bei den beruflichen Verwirklichungschancen zugunsten von Fred. Bei beiden Elternzeitarrangements wird Freds berufliche Situation bevorzugt berücksichtigt (beim ersten Arrangement auch durch Franziska mitgetragen), was ggf. als Startpunkt einer Traditionalisierungsentwicklung im Paarverlauf zu deuten ist und für Franziska zunehmend, aber insbesondere nach der Geburt der Zwillinge, eine Verringerung ihrer beruflichen Chancen bedeutet. Fred ist dabei der Haupternährer der Familie.

Das Elternzeitarrangement wird im Paar z.T. unter konfliktären Orientierungsrahmen erzählt. Während beim ersten Kind die Erzählung größtenteils konsensuell unter dem Orientierungsrahmen finanzieller und beruflicher Gesichtspunkte vorgenommen wird, scheint die Erzählung bei den zweitgeborenen

Zwillingen konfliktbehaftet. Freds Elternzeit ist bei den Zwillingen als Unterstützung zu deuten, welche durch Franziska eingefordert wurde. Das Paar deutet auf einen Widerwillen Freds bei seiner Elternzeitnahme hin. Dieser setzt sich daraus zusammen, dass Fred ungerne die Familienarbeit übernehmen möchte, Angst vor einem Karriereverlust hat und Familienarbeit nicht als Arbeit oder Quelle von Anerkennung ansieht. Freds zusätzliche individuelle Orientierungsrahmen sind die Anpassung an die betrieblichen Abläufe und die Wahrnehmung der Elternzeit als rechtlich legitimierter Anspruch. Franziskas Orientierungsrahmen ist daneben ein Sichtbarmachen von Familienarbeit und von ihren dortigen Leistungen während der Elternzeit. Bei Fred lässt sich ein großer beruflicher Stellenwert und ein vergleichsweise geringer Stellenwert von Familienarbeit deuten. Auch misst er dieser keine Wertschätzung bei und spielt die Arbeit dort herunter, empfand jedoch seine eigene Elternzeit als „anstrengend“. Bei Franziska lässt sich ein hoher Stellenwert von Familie und Familienarbeit, aber auch ein nicht unwichtiger Stellenwert von Beruf rekonstruieren. Sie ist bei der alleinigen Hauptverantwortung für die Familienarbeit unzufrieden und überfordert. In der aktuellen Situation wird sie dennoch auf die Hauptzuständigkeit verwiesen und stellt ihre berufliche Laufbahn in den Hintergrund.

Paarintern lässt sich ein asymmetrisches Anerkennungsverhältnis verzeichnen, das eine konfliktreiche Anerkennungsproblematik beinhaltet. Die konfliktreiche Situation steht mit dem vergangenen sowie dem aktuellen Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement von Familien- und Erwerbsarbeit in Verbindung, in welchem Franziska laut eigener Aussage unzufrieden, unglücklich und überfordert ist. Die formale Struktur des Interviews deckt sich mit der konflikthaften inhaltlichen Darstellung. Im Interview sind viele Auseinandersetzungen zu lesen, bei denen meist Franziska Probleme anspricht.

## 6.6.2 Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement

### **Nicht konsensuell geteiltes „Familienernährer-Modell“**

Vor der Geburt von Frida befanden sich Fred und Franziska in der Endphase des Studiums. Fred begann eine Promotion und arbeitete an einer Universität, während Franziska ihre Abschlussarbeit schrieb und als studentische Hilfskraft an einem Lehrstuhl arbeitete. Etwa ein halbes Jahr nach der Geburt von Frida brach Fred aufgrund eines Jobangebots in der Privatwirtschaft seine Promotion ab und begann eine Vollzeitstelle, in der er bis zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet. Franziska beendete während der Schwangerschaft ihre Abschlussarbeit. Da sie in dieser Zeit zu wenig Einkommen hatte und Fred bereits erwerbstätig war, war es laut Franziska eine finanzielle Entscheidung, dass nur sie in Elternzeit geht. In der Zeit bis zur Geburt der Zwillinge arbeitete Franziska für ein Jahr „Vollzeit auch eh (.) also mit Kind 38,5 Stunden (.) kann ich aber auch nicht unbedingt

empfehlen (lacht). [...] Bisschen SCHWIERIG hier in Deutschland das beides unter einen Hut zu bekommen“ (245–247). Das Vereinbarkeitsmanagement und auch -problem zu dieser Zeit lag bei Franziska und gestaltete sich in einem Vollzeitjob als schwierig. Auf der einen Seite wurde sie dem Druck von ihrem Vorgesetzten und ihren Kolleg\*innen „mich n bisschen mehr ins Zeug zu hängen“ (554) nicht gerecht, auf der andere Seite stand sie unter Zeitdruck, Frida aus der KiTa abzuholen „hauptsächlich hab ich das gemacht und (.) ich stand immer auf dem Gaspedal weil die KiTa um 16 Uhr geschlossen hatte“ (557–558). Sie reflektiert das Vereinbarkeitsproblem vor dem Hintergrund des Hausfrauen-Modells, „dass es (.) wirklich immer nur (.) auf Kosten eines anderen Partners also eines Partners geht sozusagen“ (561). Kurz vor der Geburt der Zwillinge verringerte sie ihre Stunden und arbeitete in Teilzeit für 30 Stunden pro Woche. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Franziska seit sieben Monaten in Elternzeit und wird insgesamt etwa 16–17 Monate Elternzeit nehmen, da sie durch die Zwillinge einen Mehrzuschlag bekommen. Fred nahm bei den Zwillingen zwei Monate Elternzeit, wobei Franziska auf Freds Unterstützung bestand. Fred war froh, wieder an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren, da er die Zeit mit der Familie zuhause als anstrengend empfand. Während der gemeinsamen Elternzeit übernahmen beide anfallende Fürsorge- und Haushaltsaufgaben, was Franziska entlastete. Ihr zufolge bewirkte Freds Elternzeit auch bei der älteren Tochter eine positive Veränderung ihrer Beziehung „und da wurd sie auch immer mehr papabezogen“ (1960).

Zum Zeitpunkt des Interviews ist Franziska ungewollt allein für die Fürsorge zuständig. Sie empfindet eine Überforderung bei der Situation mit den Zwillingen im Säuglingsalter und einem Kleinkind und fühlt sich nicht ausreichend wertgeschätzt. Fred arbeitet oftmals sehr lange und kommt abends nach 18 Uhr nach Hause (zuvor arbeitete er auch z. T. am Wochenende), was im Paar ein Konfliktthema ist „naja dann fühlt man sich schon sehr alleine“ (Franziska 348). Fred vertritt die Ansicht, dass nicht beide Eltern für ein Kind zuhause bleiben sollten, was Franziska nicht im selben Maße teilt. Beim ersten Kind teilte sie diese Sichtweise, doch nach der Geburt der Zwillinge änderte sie ihre Ansicht hierzu.

Die Routine-Hausarbeit und „tägliche Ordnung“ (1609) übernimmt Franziska ebenfalls. Einmal wöchentlich unterstützt eine Putzhilfe die Familie bei der Grundreinigung. Beim Einkaufen wird sie durch ihre Mutter unterstützt. Auch Fred kümmert sich abends um die drei Kinder, während Franziska einkaufen geht. Er hilft ihr abends zudem bei der Küche oder der Wäsche, falls Franziska tagsüber keine Zeit dazu findet. Das Paar distanziert sich trotz der derzeitigen Aufteilung von einer „klassischen Rollenverteilung“ (1788). Auch argumentieren sie konsensuell, dass beide alles machen können und dass Frauen ebenfalls Aufgaben im Garten oder beim Auto übernehmen sollten. Diese Sichtweise möchten sie ihren drei Kindern auch näherbringen. Sie stellen hierbei Franziskas und Freds Elternhaushalte gegenüber und reflektieren kulturelle Unterschiede, bei denen sie Deutschland eine traditionelle Geschlechterdifferenzierung zuschreiben. Bei

der Beschäftigung mit den Kindern zeigt sich demgegenüber eine geschlechterdifferenzierende Aufteilung, bei der Fred derjenige ist, der mit Frida „tobt und rumalbert“ (1532), während Franziska die ruhigeren Aufgaben übernimmt.

### 6.6.3 Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements

Das Elternzeitarrangement, bei dem Franziska die treibende Kraft war, lässt sich als Hilfe- und Unterstützungsleistung für die schwierige erste Zeit nach der Geburt der Zwillinge beschreiben. Fred verweist bei beiden Elternzeitarrangements implizit und z. T. explizit auf Orientierungsrahmen, die dem Familienernährer-Modell (und hegemonialer Männlichkeit) zuzuordnen sind und seine Rolle als Haupternährer und seine Karriereorientierung stärken.<sup>52</sup>

#### **Konsensueller Orientierungsrahmen beim erstgeborenen Kind: Finanzielle Situation**

Beim ersten Kind waren sich beide einig, dass Franziska die gesamte Elternzeit übernimmt, was zunächst auf eine konsensuelle Elternzeitaufteilung beim ersten Kind hindeutet:

„Franziska: Weil es einfach finanziell bei uns sehr eng war. //Fred: Genau// [...]. Weil wir ja ich ging ja wirklich noch (.) ganz am Anfang warn. Standen grad finanziell komplett auf eigenen Beinen. (.) Und eh.

Fred: Ja und ich wollte vielleicht auch nicht so.

Franziska: Ja du standest auch in der Verpflichtung mit der Doktorarbeit irgendwo mit der Promotion.“ (328–337)

Freds Sichtweise, dass nicht zwei Personen für ein Kind zuhause bleiben sollen und dass er eigentlich nicht Familienarbeit übernehmen möchte, wird hier in der konsensuellen Begründung getragen, dass es finanziell nicht anders möglich war und Fred in der „Verpflichtung mit der Doktorarbeit“ stand. Es scheint, als würde hier von beiden Freds Karriere eine höhere Relevanz zugeschrieben werden als Franziskas beruflicher Laufbahn, welche ebenfalls zu diesem Zeitpunkt ihr Studium beendete und in den Erwerbsbereich eintreten konnte. Dass Fred bereits auch an dieser Stelle anmerkt „Ja und ich wollte vielleicht auch nicht so“ (334) ist in der Erzählung zum ersten Arrangement noch nicht konfliktbehaftet und geht

---

52 In der Paarbeziehung lässt sich eine konfliktreiche Anerkennungsproblematik verzeichnen, die mit dem vergangenen sowie aktuellen Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement von Familien- und Erwerbsarbeit in Verbindung steht. Aus diesem Grund findet sich im Unterkapitel „paarinterne Anerkennung“ eine zusätzliche Analyse der Arrangements mit Blick auf die konfliktvolle Anerkennungsproblematik.

in dem, auch durch Franziska erzählten, finanziellen und beruflichen Deutungsrahmen unter.

### **Konfliktreiche und oppositionelle Orientierungsrahmen beim zweiten Elternzeitarrangement**

Der im Interview dargestellte Konsens über das erste Arrangement löst sich in der darauffolgenden Erzählung zum zweiten Elternzeitarrangement auf. Bei nur einem zweitgeborenen Kind wäre Fred nicht in Elternzeit gegangen. Vielmehr ist er überzeugt, dass beide Eltern arbeiten gehen sollten. Dieser Deutungsrahmen stammt womöglich aus seiner eigenen Sozialisation, da beide Eltern stets erwerbstätig waren und nach Freds Deutung die Kinderbetreuung staatlich besser als in Deutschland aufgefangen wird. Dies verdeutlicht einen pragmatischen Umgang bei der Aufteilung der Elternzeit oder Familienarbeit und verweist weniger auf ein gemeinsames Erleben als Eltern oder Familie. Bei der Geburt der Zwillinge war für Franziska jedoch „klar“ und sie hatte darauf „auch bestanden muss ich ganz ehrlich sagen“ (314), dass Fred gleichzeitig Elternzeit nehmen muss, weil sie die Zeit nicht alleine mit mehreren Kleinkindern bewältigen kann:

„Franziska: Und ehm jetzt in der als er in der Wirtschaft war und ich wusste okay ich bin mit Zwillingen schwanger (.) war es für mich klar (.) er (.) er MUSS Elternzeit nehmen (.) ob ob er das jetzt ob er WILL oder nicht [...]. Und da da hab ich auch zu Fred gesagt (.) du wolltest erst nicht so ne? //Fred: Ja ja ja// Nein sa sa sach ruhig erzähl.

Fred: Ne ich weiß nicht ich kann man nicht mehr so erinnern.

Franziska: Ja <sup>L</sup>ich kann mich gut erinnern.<sup>L</sup>

Fred: <sup>L</sup>Aber ich war so<sup>L</sup> ah::: muss das sein so. [...] Zwei Kinder (.) kriegt man ja hin.

Franziska: Und du hattest auch man muss es ja auch sagen du hattest schon ein bisschen Schiss zu deinem Chef zu gehen. Du kannst ja auch die Situation umreißen warum du Schiss hattest.

Fred: Ne::: Das hatte ich nicht oder?

Franziska: DO::CH du warst schon aufgeregt. [...] Es hats n bisschen leichter gemacht dass es Zwillinge sind so nach dem Motto

<sup>L</sup>Ts Sie wissen meine Frau braucht mich jetzt.<sup>L</sup>

Fred: <sup>L</sup>Ja ja d d das stimmt.<sup>L</sup> (I1 lacht) Das stimmt das stimmt also eh  
<sup>L</sup>dass es Zwillinge<sup>L</sup>

Franziska: <sup>L</sup>Und du warst der Erste<sup>L</sup> in deiner Abteilung der der das.

Fred: Das das stimmt das eh:: das war noch wahrscheinlich noch n Grund so. Wäre es nur EIN Kind dann (.) hätte ich mich noch ein bisschen querer (.) eh:: (lacht).

Franziska: Dann wärs vielleicht dann hättest du wahrscheinlich keine Elternzeit genommen.

[...]

Franziska: Bei den Zwillingen war es klar ich [...] schaff ich es nur sehr schwer mich um zwei Neugeborene zu kümmern. (.) Ehm (.) und deswegen hab (.) war das eigentlich ehm wir ham da auch viel emotional drüber diskutiert. Das weiß ich noch zumindest ich. Weil du sachttest boah das schaffst du doch mit zwei Neugeborenen das ist doch NICHTS stell dich nicht so AN. Und da dachte ich mir nur wow der Experte spricht. Und eh dann ehm ja ich hab wirklich drauf bestanden. Und eh (.) du hattest aber auch Angst dass dadurch auch so n bisschen deine Karriere gestoppt werden kann. Und ich hab mir gedacht boah ACHT Wochen. [...] Acht Wochen is ja NICHTS (.) in einem in 36 Jahren <sup>L</sup>Berufsjahren die noch vor einem liegen.<sup>L</sup>

Fred: <sup>L</sup>Nja::: ich hab ich hab da schon<sup>L</sup> ein bisschen Bedenken gehabt vielleicht ja.“ (343–429)

Die Aushandlung zum zweiten Arrangement zeigt einen deutlichen Konflikt sowohl im Erzählten als auch in der formalen Struktur der Erzählung. Angetrieben wird der Dialog durch Franziska, welche Fred zweimal auffordert, die Geschichte zu erzählen. Fred hingegen zeigt sich zurückhaltend und sagt, er könne sich nicht erinnern. Franziska erinnert sich „gut“, womöglich, weil die Situation für sie eine höhere Belastung darstellen könnte. In einem vorigen Abschnitt merkte Franziska an, dass sie beide auch länger zusammen Elternzeit hätten nehmen können „wir hätten NULL finanzielle Einbußen gehabt“ (262), was vermutlich auf die veränderte finanzielle Situation im zweiten Arrangement im Vergleich zum Arrangement bei der erstgeborenen Tochter anspielt. Es ließe sich deuten, dass Franziska Anspielungen darauf macht, dass das fehlende Geld aus ihrer Sicht hier keine Erklärung für Freds kurze Elternzeitnahme sein konnte. Das Paar hat, so Franziska, viel „emotional darüber diskutiert“ (420), wobei sie letztendlich auf Freds Elternzeitnahme bestand und es ihr zufolge keine Frage des „Wollens“ sondern des „Müssens“ geworden ist. In Franziskas Passagen ist die Emotionalität auch weiterhin in der Wortwahl der Erzählung sichtbar, sodass zu deuten ist, dass das Thema sie auch weiterhin belastet. Auch die verwendeten Ausdrücke wie „der Experte spricht“ deuten auf einen weiterhin bestehenden Konflikt und Franziskas Belastung hin. Freds fehlende Anerkennung für die geleistete Familienarbeit spiegelt sich in der Aussage prägnant wider, dass es „doch nichts“ sei, sich um zwei Neugeborene zu kümmern und dass Franziska sich nicht „anstellen“ soll. In ihrer Empfindung redet Fred die Herausforderung und auch die Arbeit, sich um drei junge Kinder zu kümmern, klein und wertet sie als Leistung ab.

### **Antizipierte Karriereängste und tatsächliche berufliche Verluste**

Freds zentrale Deutung der (kurzen) Elternzeitnahme als Anpassungsleistung an empfundene betriebliche Anforderungen zeigt sich besonders in seiner Befürchtung, dass seine „Karriere gestoppt werden kann“ (423–424). Auch lässt sich bei Fred der Deutungsrahmen der Berufszentrierung wiederfinden. Letztendlich gestalteten sich seine Karriereängste jedoch bei seinem Arbeitsplatz als

unproblematisch und waren unbegründet „es is alles beim Gleichen geblieben“ (614). Bei Fred ist dabei auch der Orientierungsrahmen, dass er seine Elternzeit als rechtlich legitimierten Anspruch empfindet, zu finden:

„Also niemand hat auf meiner Arbeit hat niemand (2) niemand was (.) angedeutet zumindest mir gegenüber oder was gesagt (.) negatives gesagt (2 Wörter unverständlich). (2) Man muss allerdings dann so sagen (.) es die ham ja nicht so viel Wahl halt weil (.) ich hab ja den den Recht (lacht) das das zu machen. (.) Eh::: und die würden sich ja nur natürlich nur lächerlich machen (.) falls die was anderes sagen würden.“ (441–445)

Dass seine antizipierten Ängste sich letztendlich nicht bewahrheiteten, hängt für Fred mit seinem rechtlichen Anspruch auf Elternzeit zusammen. Hier wird deutlich, dass die durch das BEEG eingeführte veränderte rechtliche Lage auch bei Vätern als legitime Auszeit wahrgenommen wird. Gleichsam generiert dies, so der Erzählung von Fred zu entnehmen, einen normativen Druck in Betrieben, weil sie sich sonst „lächerlich machen“ würden. Er passte sich dennoch auch während seiner Elternzeit an die betrieblichen Erfordernisse an, indem er während der zwei Monate zum Teil weiter in betriebliche Arbeitsabläufe eingebunden war und von zu Hause arbeitete. Während sich bei ihm insgesamt die Elternzeitnahme als unproblematisch herausstellte, zeigten sich bei Franziska hingegen tatsächliche Probleme. Ihre emotionale Erzählung in der obigen Passage deutet bereits auf einen Paarkonflikt diesbezüglich hin, der durch die folgende Passage untermauert wird. Franziska hatte

„richtig Schiss das meinem Chef zu sagen dass ich schwanger bin weil ich in einem ganz ganz kleinen Unternehmen gearbeitet hab. [...] Also wirklich echt klein und ehm gut ehm ich muss dazu auch nochmal sagen dass ich eh die mich eingestellt haben und auch im Bewerbungsgespräch mein Chef mich gefragt hat wie sieht's mit der Familienplanung aus obwohl es ja halt auch natürlich verboten ist zu fragen aber wirts natürlich immer mal wieder.“ (515–520)

Franziska ahnte bereits, dass ihr Wiedereinstieg in dem Kleinbetrieb problematisch werden könnte, da ihre Vorgängerin bereits aufgrund einer Schwangerschaft gekündigt wurde. Ihre Befürchtungen bewahrheiteten sich und sie verlor durch ihre lange Auszeit ihren Job (einige Zeit nach dem Interview). Während bei Fred die Angst nur antizipiert und im Nachhinein unbegründet war, hatte Franziskas Auszeit nicht nur tatsächliche berufliche Konsequenzen, sondern wurde im Vorfeld explizit als Problem im Betrieb (bzw. bereits beim Vorstellungsgespräch) kommuniziert. Letztendlich nahm Fred zwei Monate Elternzeit als die Zwillinge geboren wurden. Er empfand die Elternzeit jedoch als anstrengend „ich fand das viel zu anstrengend hier in Elternzeit zu sein“ (636) und war „froh

wieder im Büro“ (636–637) zu sein. Franziska ist, seit sie sich alleine um die drei Kinder kümmert, mit der Situation überfordert und fühlt sich nicht anerkannt. Sie übernimmt den Hauptteil der Familienarbeit, wünscht sich Hilfe durch Fred oder ersatzweise durch Dritte und besteht darauf, dass Fred täglich um spätestens 18 Uhr zuhause ist. Widersprüchlich bleibt in den aufgeführten Passagen auf der einen Seite Freds Sichtweise, dass Familienarbeit keine Arbeit sei und Franziska sich nicht „anstellen“ soll, und auf der anderen Seite seine Aussage, dass die Elternzeit ihm zu „anstrengend“ war.

#### 6.6.4 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Bei Betrachtung der wahrgenommenen intersubjektiven Anerkennung und Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit lassen sich bei dem Paar unterschiedliche Bewertungen, Berufskonzepte und Quellen der Anerkennung herausstellen. Auch werden ungleiche Anerkennungschancen und eine Nicht-Anerkennung von Franziskas Familienarbeit deutlich.

##### **Freds Fokus auf berufliche Anerkennung**

In der Sequenz zum Elternzeitarrangement leitet Franziska Fred dazu an, zuzugeben, dass er die Zeit mit den Kindern auch als „schön“ empfand:

„Franziska: Aber du warst nicht überzeugt von diesen zwei Monaten Elternzeit und dann

Fred: Ne war ich nicht nicht nicht eh vorher.

Franziska: Nicht vorher und dann?  $\downarrow$ (lacht, unverständlich) $\downarrow$

Fred:  $\downarrow$ Ja und dann als die Kinder $\downarrow$  kamen war das schon  
(.) sehr intensiv. Also das war ja absolut (.) gute EntSCHEIDUNG (alle lachen) (.)  
dass eh dass ich zuhause geblieben bin das war schon gut. Das war (2) schön.“ (454–465)

Im Nachhinein empfindet Fred die Entscheidung zur Elternzeitnahme als positiv. Er verweist aber anschließend darauf, dass er sich in einer unterstützenden Position sieht und ungern für längere Zeit zuhause bleiben möchte. Bei Fred lässt sich insgesamt eine positive Zuschreibung zu Erwerbsarbeit im Allgemeinen und auch zu seiner Erwerbsarbeit erkennen, welche darüber hinaus auch mit einer starken Orientierung und Identifikation mit der Erwerbssphäre einhergehen:

„Also ich mag zu arbeiten. Ich mag meine Arbeit sehr gern und ich ehm will eigentlich nicht so gern zuhause bleiben. Aber es war ja die zwei Monate warn sehr intensiv anstrengend und klar dann eh:: unterstütz ich meine Frau. Aber ich fand das durchaus anstrengend.“ (472–474)

Dem steht ein deutliches Nicht-Wollen der Übernahme von langfristiger Familienarbeit gegenüber, das er als Gegenbeispiel zu der positiv bewerteten Erwerbssphäre aufführt. Auch wenn die Zeit mit den Kindern schön war, empfand er sie ebenso als anstrengend. Es lässt sich deuten, dass Fred sich in einer unterstützenden Position verortet und gleichsam seiner Frau die Hauptverantwortung zuschreibt.

„Fred: Ich fand das total anstrengend. (.) Man kommt zu gar nichts.

↳Nur am füttern und beh::: (.) und Windeln wechseln↳

Franziska: ↳(ca. 3 Wörter unverständlich) (.) ja das ist mein↳ Alltag halt.“ (706–710)

Fred kann sich, im Gegensatz zu Franziska, der familialen Sphäre entziehen, wobei er auch deutlich macht, dass ein „Bleiben“ für ihn aus seiner Sicht nicht wünschenswert ist. Er sagt explizit, dass er sich für seine beruflichen Leistungen anerkannt fühlt, was er damit begründet, dass er eine „interessante Arbeit“ hat, es „jeden Tag Spaß“ macht, er sich „wichtig“ fühlt und „Freiräume“ hat bzw. „Sachen so machen darf wie ich will“, „und das ist für mich eigentlich Anerkennung“ (889–894). Insgesamt wird bei ihm ein Freiheitsdenken deutlich, die Arbeit nach eigenem Willen zu gestalten oder sich ausleben und verwirklichen zu können. Diese Form der Anerkennung findet er in der Erwerbssphäre und auf seiner Arbeit. Wie im obigen Zitat ersichtlich, stellt er die Familienarbeit dem direkt gegenüber, woraus zu schließen ist, dass er diese Form der Anerkennung dort nicht findet.

### **Fehlende Anerkennung bei Franziska**

Wie im obigen Zitat von Franziska bereits verdeutlicht wird, schreibt sie auch der Familienarbeit ein „Schaffen“ zu. Im Gegensatz zu Fred sieht sie Erwerbsarbeit nicht als alleinige Quelle von Anerkennung im Kontrast der beiden Sphären. Allerdings erweisen sich weder Familien- noch Erwerbsarbeit in ihrer Situation als bedeutsame wahrgenommene Quellen der Anerkennung:

„Franziska: Ja beruflich könnte besser laufen ne. Also [...] der Druck da in dem kleinen Unternehmen ehm auf der einen Seite kann ichs verstehen die müssen ja auch irgendwie überleben [...] aber auf der anderen Seite hab ich schon vielleicht nicht immer so::: die Anerkennung gespürt. [...] jetzt für die Elternzeit hier zuhause für das was ich tue klar wünsch ich mir schon mehr Anerkennung aber die Frage ist durch wen also von Familie zumindest [...] bekomme ich schon in dem Sinne Anerkennung dass sie also häufig Mitleid haben [...]. Von Freunden hör ich [...] mit drei Kindern wie krichst du das hin. Ja und von anderen Teilern würde wünsch ich mir n bisschen mehr Anerkennung ne. Das is dann ehm [...] wenn man mehr Anerkennung hätte klar [...] wär man zufriedener. [...]

Fred: Das kann auch vielleicht damit also wo ich gesagt habe ich fand das auch anstrengend zuhause. Vielleicht war das auch bei mir genauso dass ja aber auf der Arbeit wird man ja n bisschen anerkannt aber zuhause nicht halt Ja.

Franziska: Ja und dann reicht es vielleicht auch nicht wenn der Partner sacht oh das hast du gut gemacht. Vielleicht sacht der Partner auch gar nichts und wenne Pech hast kriegste vielleicht sogar noch verbal ein drüber wenn de was nicht so nach den Vorstellungen gemacht hast. Ne das ist vielleicht auch nicht immer so schön.“ (985–1013)

Im ersten Teil des Zitats wird deutlich, was Franziska unter intersubjektiver Anerkennung versteht: Ein wechselseitiges Verständnis zwischen ihr und, in diesem Fall, dem Unternehmen. Im Kontrast zu Freds obigem Zitat betont sie die Inter-subjektivität dabei. Diese Wechselseitigkeit ist allerdings nicht gegeben, woraus sich die fehlende wahrgenommene intersubjektive Anerkennung am Arbeitsplatz ergibt. Hinzu kommt die Problematik, dass sie als Elternteil in dem Kleinbetrieb auf Unverständnis für ihre langen Auszeiten stößt und Angst hat, nicht zurückkehren zu können. Für Franziska spielen auch andere Formen von Anerkennung eine Rolle. Sie leitet selbst von beruflicher Anerkennung zum Thema Elternzeit und zu ihrer aktuellen Zeit der Familienarbeit über. Hier zeigt sich, dass das Maß an gewünschter intersubjektiver Anerkennung nicht ausreicht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Franziska sich in der familialen Sphäre mehr Anerkennung wünscht. Von ihrem sozialen Umfeld, das sie in Familie und Freund\*innen aufteilt, fühlt sie sich anerkannt, wobei sie hier zugesprochene Anerkennung in Form von Mitleid, Mitgefühl, Empathie seitens der Familie sowie Erstaunen und Beeindruckt-Sein seitens der Freund\*innen als Form des positiven Zuspruchs empfindet. Von ihrem Partner hingegen fühlt sie sich nicht anerkannt und spielt auf paarinterne Probleme an, die sie an dieser Stelle in drei Aspekten andeutet. So ist ihr zufolge ein Lob für geleistete Familienarbeit nicht ausreichend, hinzu kommen die Unsichtbarkeit ihrer Arbeit und mögliche verbale negative Äußerungen (siehe weiterführend paarinterne Anerkennung).

Bei Paar Friedrich wird ein Fehlen von beruflicher Egalität deutlich. Franziska zufolge haben die Elternzeit und familienbedingte Auszeit Auswirkungen auf das berufliche Vorankommen und es ist in Deutschland nicht möglich, dass beide Partner\*innen beides umsetzen können. Sie selbst steckt beruflich ein und stellt ihre eigene berufliche Karriere zurück, sodass mit der Geburt der Kinder hier ein deutlicher Traditionalisierungsschub zu verzeichnen ist. Freds Situation erweist sich im Vergleich als bedeutend unproblematischer und kurzweiliger, wie im obigen Zitat sichtbar: Für ihn war es zwar „anstrengend“ zuhause, was er mit der fehlenden Wertschätzung begründet, doch es entwickelt sich keine weiterführende Problematik. Bei Franziska hingegen stellt die Auszeit nicht nur eine kurzweilige Phase dar, sondern entwickelt sich zu einer längerfristigen Frage der (Un-)Zufriedenheit. Franziskas Karriere wird im Paar eine geringere Bedeutung

zugeschrieben, was nicht zuletzt damit zusammenhängt, dass Fred keine Familienarbeit leisten möchte und Franziska letztendlich keine andere Wahl hat, als den Beruf zurückzustellen. Demnach fehlt es ihr auch an beruflicher Autonomie und Entfaltungsmöglichkeit, was nach der Geburt der Zwillinge und dem Verlust ihrer aktuellen Stelle bei weiterer Hauptzuständigkeit für Familienarbeit zunehmend problembehaftet wird. Aus Nebensätzen wie z. B. „Also ich glaub (.) ich bin auch n Mensch der gerne mal arbeiten geht und unter Erwachsene geht“ (854) lässt sich jedoch deuten, dass sie den Wunsch hegt, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Ebenso sagt sie „mein Traum is es auch nicht (.) jeden Abend erst um sieben nach Hause zu kommen“ (1231–1232), was zusätzlich auf den Wunsch nach einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Familie und Beruf hinweist.

### 6.6.5 Paarinterne Anerkennung und Elternsein

#### **Konfliktreiche Anerkennungsproblematik, Elternzeit als Sichtbarmachen von Familienarbeit**

Innerhalb der Paarbeziehung lässt sich eine konfliktreiche Anerkennungsproblematik verzeichnen, die mit dem vergangenen sowie dem aktuellen Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement von Familien- und Erwerbsarbeit in Verbindung steht, weswegen die Punkte bei diesem Paar im Folgenden gemeinsam diskutiert werden. Das Besondere an ihrer Beziehung ist laut beiden, dass Fred aus einem anderen Land kommt und sie deshalb einen mehrsprachigen Haushalt führen, auch um den Kindern verschiedene Sprachen beizubringen. Franziska merkt zudem an, dass sie sich „unterm Strich ganz gut verstehen“ (2260–2261) auch trotz der „stressigen Zeit“ (2261), dass sie „versuchen an einem Strang zu ziehen“ (2265–2266) sowie ähnliche Interessen und Vorstellungen vom Leben haben. Dabei führt das Paar in konsensueller Erzählung die Kinder und ihr Haus auf dem Land auf. Dennoch räumen auch beide ein, sich sehr häufig zu streiten:

„Franziska: Meistens flipp ich aus momentan weil ich mich nicht anerkannt genug fühle von meinem Mann was das Schlimmste ist was glaub ich einer Frau passieren wenn der Partner sacht stell dich nicht so an das ist doch jetzt kein Ding hier mit zwei Babys.“ (2645–2647)

Franziska fühlt sich nicht anerkannt für ihre Leistungen im familialen Bereich. Vielmehr empfindet sie eine Abwertung für die Arbeit mit den drei jungen Kindern seitens ihres Partners. Einer der großen Streitpunkte ist dabei, dass Fred ihre Leistungen bei der Fürsorge der Kinder bzw. im Allgemeinen Fürsorge als Arbeit abwertet, sich aber selbst aus der Familienarbeit zurückzieht und sie als zu anstrengend bezeichnet: „Is natürlich einfach zu sagen wenn man selbst nie alleine ist mit den Kindern“ (Franziska 2656–2657).

Bei Franziska lässt sich bei der Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements der Orientierungsrahmen des Sichtbarmachens von Familienarbeit und von ihren Leistungen wiederfinden:

„Fred: Das jetzt geh ich arbeiten und sie wird das alles alleine hier (.) händ handhaben müssen. (2) Krass.

Franziska: Insofern wars auf jeden Fall auch gut für man eh bisschen die Anerkennung was man dann alles zuhause schafft ne obwohl man ne obwohls immer so aussieht dass man nicht viel gemacht ne so. [...] Gibt ja auch in dem Sinne für ehm Elternteile die zuhause bleiben keine große Lobby und wenig soziale Anerkennung und aber das merk ich auch jetzt ehm immer wieder.“ (486–494)

Franziska erhoffte sich durch Freds Elternzeitnahme ein Sichtbar- oder Bewusstmachen ihrer Leistungen in der Familienarbeit, um Anerkennung für diese zu erlangen. Gleichsam wird deutlich, dass sie sich von ihrem Partner nicht anerkannt fühlt und ihre Arbeit als unsichtbare Arbeit empfindet. Franziska hingegen schreibt der Familiensphäre ein „Schaffen“ zu, das für andere Personen unsichtbar ist und womöglich erst sichtbar wird, wenn diese selbst eigene Erfahrungen darin gemacht haben. Über die Paarebene hinaus betont Franziska das Fehlen einer „großen Lobby“, also eines Raums des Zusammenkommens oder der gemeinsamen Interessenvertretung. Vielmehr verweist sie hier auf der Makroebene auf die gleiche Problematik, die sie in der Mikroebene bzw. in ihrer aktuellen Situation sieht: Die fehlende Sichtbarkeit von Familienarbeit und von Eltern, die zuhause bleiben und Familienarbeit leisten. Darüber hinaus lässt sich hier eine Schieflage der Wertschätzung von Erwerbs- und Familienarbeit erkennen, die Franziska erfährt. Die zweimonatige Elternzeit von Fred war eine Stütze in der ersten Phase und machte zudem auch Franziskas Arbeit in der Familiensphäre sowie ihre dortigen Leistungen sichtbar. Zudem zeigt Fred sich nun offener für Franziskas Situation, indem er vor 18 Uhr von der Arbeit kommt:

„Jetzt versuch ich da jeden Tag vor sechs Uhr zuhause zu sein. Das is ja natürlich auch eine eh:: gewisse mit eine gewisse Stress verbunden dass ich da einfach also nicht länger machen darf. Aber nicht dass eh ah aber ne Franziska eh supportet mich eigentlich gut da das muss ich sagen. Is kein wenn ich auf Dienstreise muss is kein Problem und ab und zu muss ich auch länger arbeiten und dann eh:: wird da vielleicht nicht so gerne ge sie freut sich nicht gerade aber ja es geht. Für mich gehts.“ (877–882)

Im Paararrangement bleibt weiterhin die Unterstützungsleistung asymmetrisch zugunsten Freds Erwerbstätigkeit strukturiert. Auch wenn Fred versucht, früher zu Hause zu sein, gelingt es ihm nicht immer und er empfindet es als Stress, dass er nicht „länger machen darf“ bzw. im Umkehrschluss, dass er Franziska unterstützen muss. Darüber hinaus ist Franziska diejenige, die Fred in beruflicher

Hinsicht unterstützt, während Fred sie beruflich nicht und im familialen Bereich nur bedingt unterstützt:

„Ich bin total unzufrieden. Ich fühl mich total überfordert mit den drei Kindern hier zu Hause [...] wenn ich allein mit denen bin. Diese Unfreiheit die man einfach hat. Und also ich liebe die total ne und ich glaube ich mach meinen Job auch ganz gut. Aber ich bin einfach ich bin unausgeglichen (lachend) unzufrieden und ich bin vor allen Dingen eh einfach überfordert und ehm komm an meine Grenzen wenn ich alle drei Kinder nachmittags hab.“ (829–833)

Das aktuelle Vereinbarkeitsarrangement lässt sich zusammenfassen als deutlicher Kontrast zwischen Freds Aussage „für mich geht’s“ und Franziskas Empfinden. Das Paar einigte sich darauf, für die kommende Zeit eine Unterstützung für Franziska einzuholen, um sie zu entlasten. Das Sichtbarmachen von Familienarbeit führte darüber hinaus jedoch nicht zu einer Verbesserung ihrer Anerkennungsproblematik.

### **Elternsein**

Elternsein wird von Paar Friedrich nur ansatzweise thematisiert, weswegen dieser Punkt auch in der Analyse kurz ausfällt. Elternsein bedeutet für Franziska, „dass wir immer für unsere Kinder da sind dass sie also uns vertrauen (.) können egal was jetzt is. (.) Ehm (.) dass sie immer mit uns reden können und sich auf uns verlassen können“ (2806–2807) und auch, dass sie für ihre Kinder eine Vertrauensperson und ihr „lebenslanger Begleiter“ (2814) sein darf. Fred nimmt seine Elternrolle weniger unter einer physischen Anwesenheit wahr und sagt, er „muss nicht (.) physisch immer da sein“ (2828) und auch „nicht drei Jahre zuhause bleiben mit meine Kinder“ (2831). Aber seine Kinder sollen wissen, dass „die Tür immer offen ist“ und er sie immer „begleitet“ (2829–2830). Er argumentiert seine Elternrolle auch speziell mit Blick auf Männlichkeit:

„Gefällt mir auch teilweise (.) ein Mann zu sein. Ein Mann unter anderen Männern zu sein. (.) Eh und das will ich auch eh ein bisschen (.) meine Mädels (.) vorzeigen dass es gibt andere Denkweise als was was eh (.) Mama und Oma (.) eh (.) darstellt und eh dass es auch andere Möglichkeiten gibt (.) Sachen handzuhaben. (3) Und deshalb seh ich mich als Vater und männlicher Vorbild.“ (2872–2875)

Zum Teil lassen sich geschlechterdifferenzierende Denkweisen bei beiden deuten. Fred definiert sich nicht als Elternpart, sondern als Vater. Er sieht sich als „männliches Vorbild“ (2855) für seine Kinder und verweist dabei auf „männliche“ Denkweisen, die er seinen Kindern näherbringen möchte. Franziska möchte im Gegenzug ihren Kindern die „schönen Seiten von Frau Sein“ (2916) zeigen, ihnen aber auch anerziehen, selbstständig und selbstbewusst zu sein und „dass

sie sich auch außerhalb der (.) Rollenklischees bewegen“ (3099–3100). Diesen Punkt heben beide konsensuell hervor, ihnen ist wichtig, dass sie ihren Kindern eine gewisse Selbstständigkeit und Unabhängigkeit anerkennen.

### 6.6.6 Zusammenfassung Paar Friedrich

Die Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangements sind durch konträre Vorstellungen der Aufteilung von Tätigkeiten geprägt. Zum Konflikt manifestiert sich diese Problematik, indem Franziska auf die alleinige Zuständigkeit der familialen Sphäre verwiesen wird und Fred sich in der Erwerbssphäre verortet. Väterliche Elternzeit erweist sich hier als Ausnahmesituation. Die Abwertung von Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit wird nicht konsensuell geteilt (Franziska wertet Familienarbeit auf, Fred hingegen nicht), was sich in paarinternen Konflikten ausdrückt. Es lässt sich nicht nur eine Schieflage der Sphären, sondern auch ein paarintern asymmetrisches Anerkennungsverhältnis verzeichnen, was in einer konfliktreichen Anerkennungsproblematik mündet. Die konfliktbehaftete Situation steht mit dem vergangenen sowie mit dem aktuellen Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement in Verbindung, in welchem Franziska unzufrieden und überfordert ist. Familienernährer ist Fred und in der Familiengründung hat sich im Paar ein Traditionalisierungsverlauf zuungunsten von Franziskas beruflicher Laufbahn ergeben. Dieser entwickelte sich aus einem beiderseitig gerahmten Arrangement, bei dem Freds berufliche Laufbahn durch Franziskas Hauptverantwortung für die Familienarbeit gestützt wurde.

Zusammenfassend kann Franziska im Paar zwar die von ihr geleistete Fürsorgetätigkeit während Freds Elternzeit ansatzweise sichtbar machen und kämpft um mehr Anerkennung. Doch gelingt es ihr nicht, die von ihr gewünschte umfassendere Unterstützung durch ihren Partner erfolgreich einzufordern. Auch findet keine nachhaltige Verbesserung ihrer Anerkennungsproblematik statt. Für Fred scheinen die Anforderungen des Betriebes bzw. der Erwerbssphäre handlungsleitend(er). Dies zeigt sich darin, dass er mehrmals explizit sagt, er möchte lieber arbeiten als zuhause zu sein. Auch nimmt er nicht mehr als zwei Monate Elternzeit und passt sich dabei an die Bedürfnisse des Betriebes und nicht an die seiner Partnerin an. Hinsichtlich der Familienarbeit und ihrer Anerkennung trägt das Paar offene Konflikte aus, die meist durch Franziska initiiert und durch Fred kleingeredet werden.

Blickt man von außen auf das Paararrangement, so ließe sich vermuten, dass sich die familiäre Arbeitsteilung anhand ökonomischer Gesichtspunkte und anhand eines Reziprozitätsmodells (Freds Erwerbs- und Franziskas Familienarbeit) orientiert. Mit Blick auf die konfliktbehafteten Aushandlungsprozesse und Erzählungen im Interview wird allerdings deutlich, dass Freds Orientierungsrahmen, der zum einen seine berufliche Ausrichtung und zum anderen Franziskas

Hauptverantwortung für Familienarbeit beinhaltet, nicht gleichermaßen durch Franziska mitgetragen wird. Im Paarverlauf, bereits mit der Geburt des ersten Kindes und insbesondere mit der Geburt der Zwillinge und ihrem Jobverlust, findet ein Verweis von Franziska auf die Familiensphäre statt, auch wenn sie sich unzufrieden und nicht anerkannt in der alleinigen Hauptverantwortung fühlt. Die Möglichkeit eines egalitären Arrangements wird paarintern durch Freds fehlende Unterstützung in der Familienarbeit sowie durch seine deutliche berufliche Ausrichtung erschwert. Auch bei Franziska zeigt sich ein Widerspruch zwischen dem Mittragen der Priorisierung von Freds beruflicher Laufbahn und der Unzufriedenheit in ihrer eigenen Situation. Im Paararrangement bleibt die Unterstützungsleistung asymmetrisch zugunsten Freds Erwerbstätigkeit strukturiert.

Das nachfolgende Kapitel 7 stellt den Kern meiner fallübergreifenden Ergebnisse dar. Die Falldarstellungen sollten einer transparenten Darstellung und Herleitung von Anerkennungsmustern, die bei meiner Fragestellung im Mittelpunkt stehen, dienen. Im Folgenden findet sich eine Verdichtung dieser fallspezifischen und fallübergreifenden Anerkennungsmuster sowie eine Abstraktion übergreifender Ergebnisse mit einem Fokus auf Anerkennung.

## 7. Diskussion: (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Paaren

Wie äußert sich intersubjektive Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Paaren, die vom ungleichheitskonstituierenden und geschlechterdifferenzierenden Anerkennungsverhältnis im traditionellen Ernährer-Modell oder Zuverdienerinnen-Modell im Kontext väterlicher Elternzeitnahme abweichen? Welche Wirkmacht haben das Geschlechterverhältnis und Geschlecht als Strukturkategorie weiterhin? Welche strukturellen (rechtlichen und betrieblichen) sowie intersubjektiven (paarinternen und paarexternen) Bedingungen eröffnen oder erschweren die Anerkennungschancen für beide Partner\*innen? Wofür wertschätzen sich die Paare und wo finden sie Wertschätzung? Welche geschlechterdifferenzierenden Ungleichheiten kommen dabei zum Tragen? Welche Bedeutung haben die Elternzeitnahme des Vaters und das Elternzeitarrangement dabei? Diese Fragen werden in meiner Arbeit zusammengefasst unter der übergreifenden Frage diskutiert:

*Welche Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zeigen sich im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar?*

Um sich den Fragen anzunähern, sollen im folgenden Kapitel anererkennungstheoretische Aspekte zugespitzt, theoretisch analysiert und fallvergleichend diskutiert werden. Dies erfolgt über eine Verdichtung der Analysedimensionen und der fallspezifischen und -übergreifenden Anerkennungsmuster (7.1). Im Anschluss folgt eine Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse (7.2) und eine theoretische Diskussion (7.3). Hier ist anzumerken, dass in der Analyse und Interpretation der Fälle stets fallübergreifend vorgegangen wurde. Die Darstellung in einem eigenen Kapitel dient der besseren Lesbarkeit, um die wesentlichen Ergebnisse der oben aufgeführten Fallrekonstruktionen vergleichend festzuhalten.

### 7.1 Verdichtung der Analysedimensionen: Muster der Anerkennung

Dieses Kapitel beinhaltet zum einen eine zusammenfassende Übersicht über jeden Fall, zum anderen werden fallübergreifende Muster der Anerkennung abstrahiert, die auf Aspekte des traditionellen Geschlechterverhältnisses und auch auf neue und ggf. sich egalisierende Anerkennungsverhältnisse verweisen. Zunächst erfolgt eine analytische Diskussion und Verdichtung fallübergreifender

Aspekte der Anerkennungsmuster anhand der fallvergleichenden Analysedimensionen:

- Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement
- Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements
- Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit
- Paarinterne Anerkennung
- Anerkennung von Elternsein (Väterlichkeit, Mütterlichkeit, in äußeren sozialen Kontexten)

Die übergreifenden Anerkennungsmuster lassen sich nach überwiegend konsensuellen Mustern, ambivalenten Mustern und überwiegend konflikthaften Mustern untergliedern. Anschließend findet eine Verdichtung der in jedem Fall erarbeiteten Analysedimensionen mit Blick auf Anerkennung und vergleichend zu den anderen Fällen statt, um die Aspekte der paarspezifischen Anerkennungsmuster herauszuarbeiten. In der folgenden Aufführung sind die Dimensionen paarinterne Anerkennung und Anerkennung von Elternsein (z. T. Väterlichkeit, Mütterlichkeit, in sozialen Kontexten) als einzelne Dimensionen dargestellt. In den Falldarstellungen ist die Dimension der paarinternen Anerkennung hingegen mit der Anerkennung von Elternsein (z. T. Väterlichkeit, Mütterlichkeit, in sozialen Kontexten) verwoben, da diese in den Erzählungen oftmals zusammenfielen.

### 7.1.1 Überwiegend konsensuelle Muster

In den Analysedimensionen stachen folgende wesentliche Aspekte bei überwiegend konsensuellen Anerkennungsmustern hervor (Auswahl):

*Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:*

- Von egalitären Vorstellungen und von der Gleichaufteilung der Tätigkeiten oder Anerkennung gewünschter Aufteilung geprägt, welche die geschlechterdifferenzierende Sphärentrennung des Familiennährer-Modells auflösen
- Berufliche Egalität oder paarinterne Anerkennung beruflicher Wünsche
- Einbindung beider Partner\*innen in beide Praxisbereiche (kann zu „doppelter“ doppelter Belastung führen)
- Reflektierender Umgang mit Doppelkarriere- oder Familiennährerinnen-Modell
- Flexibler beruflicher Rahmen (Homeoffice, betriebliche KiTa, öffentlicher Dienst)

### *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:*

- Gleiche Aufteilung aufgrund gleichwertiger Berufsbiographien (Paar Cramer)
- Abkehr von traditionellen Rollenbildern
- Wunsch nach gemeinsamer Familienzeit oder Zeit mit dem Kind
- Berücksichtigung von Wünschen eines\*einer Partners\*Partnerin entgegen eines ökonomisch zwingenden Arrangements

### *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:*

- Ungleiche Anerkennungsordnung kommt im Paar nicht zum Tragen
- Familie und Familienarbeit (insbesondere Fürsorgearbeit) als Quelle von Anerkennung
- Tendenz zur Erwerbszentrierung: Familienarbeit als äquivalente Anerkennungsquelle, solange beides zur Verfügung steht, ersetzt Erwerbsarbeit aber nicht
- Großteil der Hausarbeit wird ausgelagert oder nach jeweiliger Belastung aufgeteilt

### *Paarinterne Anerkennung:*

- Hohe wechselseitige Anerkennung und Wertschätzung
- Auflösung tradierter Muster und der in den Sphären eingelassenen ungleichen Anerkennung durch paarinterne Anerkennung der Wünsche, durch wechselseitige Wertschätzung oder durch Gleichaufteilung

### *Anerkennung von Elternsein:*

- Gleichwertigkeit von Elternsein und Abkehr von traditionellen Vorstellungen, symbolischer Ausdruck „wir sind Eltern“ anstelle geschlechterdifferenzierender Vorstellungen
- Verschleierung des Aspekts, dass die Mutter die Familiernährerin ist und das Arrangement einem ökonomischen Zwang unterlegen sein kann
- In äußerlichen Kontexten zeigen sich geschlechterdifferenzierende normative Restriktionen und Barrieren in Form von Ausgrenzung, Degradierung von Väterlichkeit oder die Herabwürdigung frühzeitiger mütterlicher Erwerbsarbeit

Bei Paar Cramer und Paar Peters überwiegen konsensuelle Aspekte der Anerkennungsmuster, die mit einer Gleichwertigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und/oder einer Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins einhergehen. Beide Paare leben in einem Familiernährerinnen-Modell, das bei

Paar Cramer zudem als Doppelkarriere-Modell gerahmt wird. Bei beiden Paaren ist eine sehr hohe paarinterne Anerkennung zu verzeichnen und beide bezeichnen Elternsein explizit als gleichwertig. Bei Paar Cramer mündet diese egalitäre Vorstellung in einem gleichaufgeteilten Arrangement von Familien- und Erwerbsarbeit. Die im Familiennährerinnen-Modell eingelassene ungleiche Anerkennungsordnung setzt sich bei Paar Peters, bei dem Patricia den Wunsch nach mehr Familienarbeit hegt, aber auf die Erwerbssphäre verwiesen wird, nicht als ein konflikthafte Paararrangement durch. Vielmehr verhilft die paarinterne Anerkennung bei der Überwindung der ungleichen Zugänge im Familiennährerinnen-Modell.

### 7.1.1.1 Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement (Paar Cramer)

Tabelle 5: Übersicht Dimensionen Paar Cramer

Paar Cramer	Gemeinsame Orientierungsrahmen	Orientierungsrahmen: Christina	Orientierungsrahmen: Clemens
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Gleichaufteilung „fifty-fifty“	Verschleierung des finanziellen Aspekts	Christina als Familiennährerin
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	Gleiche berufliche Chancen	Abkehr traditioneller Rollen	Wunsch nach Zeit mit dem Kind
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Deutliche Erwerbszentrierung	Berufliche Anerkennung im Fokus	Kind als Anerkennungsquelle
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Hoch, Entgrenzung zwischen Paar und Beruf	Empfundene Anerkennung für berufliche Leistungen	Empfundene Anerkennung durch Tochter im Fokus
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Gleichwertigkeit: „Wir sind Eltern“; probl. in sozialen Kontexten	Anerkennung von Väterlichkeit als gleichwertig	Reflektiertes Männlichkeitskonzept

Quelle: Eigene Darstellung

Aspekte des Anerkennungsmusters „Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins im Doppelkarriere-Arrangement“ sind:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement*: Sowohl beim Elternzeitarrangement als auch beim Vereinbarkeitsarrangement sind eine egalitäre Vorstellung und Gleichaufteilung aller Tätigkeiten vorhanden, wodurch sich die geschlechterdifferenzierende Sphärentrennung auflöst. Väterliche Elternzeit erlangt hier denselben Stellenwert wie mütterliche Elternzeit. Beide sind in die Familien- sowie in die Erwerbssphäre eingebunden. Die doppelte Einbindung in beide Praxisbereiche löst allerdings nicht zwangsläufig die damit

verbundene doppelte Belastung, die mit der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt et al. 1985; Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990) von Frauen einhergeht. Das Dilemma der doppelten Belastung weitet sich hingegen auf beide Partner\*innen aus.

- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:* Die gleich aufgeteilte Elternzeitnahme steht ebenso ganz im Zuge der Gleichheitsdeutung und wird zum Instrument der egalitären Umsetzung der gleichwertigen Berufsbiographien. Auch eine Abkehr von traditionellen Rollenbildern und der Wunsch nach gemeinsamer Zeit mit dem Kind spielen eine (im Vergleich untergeordnete) Rolle.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:* Trotz Egalität ist hier eine deutliche Erwerbszentrierung zu verzeichnen. Die Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit sind nicht gleichwertig. Familienarbeit erscheint zwar als eine äquivalente Anerkennungsquelle, solange beides zur Verfügung steht. Doch „relativiert“ diese die Erwerbsarbeit als Quelle der Anerkennung, statt sie zu ersetzen. Die familiäre Sphäre ist trotz dessen für beide wichtig und besonders für den Vater eine Quelle von Anerkennung. Die in den Sphären enthaltene ungleiche Anerkennungsordnung kommt im Paar nicht zum Tragen, da sie große Teile der Hausarbeit auslagern und die restlichen haushaltsbezogenen Aufgaben sowie die Fürsorge aufteilen.
- *Paarinterne Anerkennung:* Das Paar löst durch egalitäre Geschlechtervorstellungen sowie durch die Gleichaufteilung tradierte Muster und die in die ambivalenten Sphären eingelassene ungleiche Anerkennung in der Paarbeziehung auf (vgl. Wimbauer 2012). Dennoch verbleibt es in der Logik der Erwerbszentrierung und -orientierung, wobei die wechselseitige Anerkennung die praktische Umsetzung beider Erwerbsbiographien stützt. Die Gleichwertigkeit drückt sich ebenso in der wahrgenommenen hohen paarinternen Anerkennung von beiden aus. Besonderheit ist (vermutlich aufgrund der wissenschaftlichen Ausrichtung) eine Entgrenzung zwischen Paarbeziehung und professioneller Beziehung.
- *Anerkennung von Elternsein:* Innerhalb der Paarbeziehung öffnet sich der Zugang für den Vater zu Familienarbeit und der Zugang der Mutter zu Erwerbsarbeit durch die gleichwertige Anerkennung. Das Paar lehnt traditionelle Elternrollen ab und anerkennt beide Personen gleichwertig als Eltern. Auffällig ist hier die explizit hervorgehobene Bezeichnung als „Eltern“ (und als „zwei Personen die sich um ein Kind kümmern“), statt als Vater und Mutter. Auch stellt Christina ihre Kompetenz als Elternteil teilweise unter die Kompetenz von Clemens und sieht keinen „natürlichen mütterlichen“ Vorsprung. Interessant ist bei der Gleichheitsdarstellung von Beruf und Elternsein eine mögliche Verschleierung, dass die Mutter die Familienernährerin ist, indem stattdessen der väterliche Wunsch nach Familienarbeit hervorgehoben wird.

Der Fall Cramer illustriert anhand der genannten Aspekte die Umsetzung paar-interner Egalitätsvorstellungen in Form eines gleichwertigen Elternseins. Das Paar definiert Elternsein über Gleichwertigkeit und über einen beiderseitigen Lernprozess. Dieser Aspekt des hier aufgeführten Anerkennungsmusters wird von Peukert (2015) auch unter dem Begriff „Equally Shared Parenting“ diskutiert (vgl. auch u. a. Ehrensaft 1984; Deutsch 1999; 2001; Vachon/Vachon 2010), welches sich dadurch auszeichnet, dass beide Elternteile gleichermaßen als Betreuungsperson gesehen werden und auch gleichermaßen in Elternzeit gehen dürfen (und wollen) (vgl. Peukert 2015: 198 f.). Bei Paar Cramer werden beide Elternteile als gleichwertig anerkannt und sie verfolgen eine Form von Egalität, bei der beiden grundsätzlich die gleichen Chancen bei der Betreuung des Kindes zustehen. In der Begründung des Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangements wird dabei deutlich, dass diese elterliche Gleichwertigkeit grundlegend auf einer Gleichwertigkeit beider Berufsbiographien fußt, also gewissermaßen ein „Equally Shared Working“ mit dem „Equally Shared Parenting“ einher-, zugespitzt sogar vorausgeht.

### 7.1.1.2 Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdienerarrangement (Paar Peters)

Tabelle 6: Übersicht Dimensionen Paar Peters

Paar Peters	Gemeinsame Orientierungsrahmen	Orientierungsrahmen: Patricia	Orientierungsrahmen: Patrick
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Familienernährerin, lange väterliche Elternzeit	Nicht unbedingt gewünscht	Unterstützer
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	„Vernunftentscheidung“	Schlechtes Gewissen gegenüber Betrieb	Springt für Patricia ein
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Familie als zentrale Quelle von Anerkennung	Familienzentrierung	Familien- und Erwerbsorientierung
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Hoch: Unterstützung der Wünsche	Patrick als „Primary Caregiver“	Anerkennung Patricias Wunsch nach mehr Familienarbeit
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Gleichwertigkeit: gem. Verantwortung; probl. in sozialen Kontexten	Anerkennung für Väterlichkeit, Neutralisierung von Weiblichkeit	Gleichwertigkeit

Quelle: Eigene Darstellung

Bei dem Fall ist ein Bruch zwischen erzählter Gleichheit und tatsächlichen finanziellen/beruflichen Umständen, zwischen Wunsch und Wirklichkeit, zu deuten. Patricias Wunsch nach mehr Familienarbeit und ihr empfundener geringerer Stellenwert des Berufs stehen in Kontrast zum tatsächlichen Arrangement. Die Vernunftentscheidung zum Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement scheint nicht gänzlich Patricias familienorientierten Wünschen und Vorstellungen zu entsprechen. Beim nächsten Kind möchte das Paar finanzielle Einbußen in Kauf nehmen und Patricia mehr Elternzeit und Familienarbeit ermöglichen. Aspekte des Anerkennungsmusters „Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement“ sind hierbei:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:* Beim Elternzeitarrangement und bei der Fürsorge übernimmt Patrick den Hauptteil. Das Paar argumentiert das Arrangement über die Bezeichnung der „Vernunftentscheidung“. Hinter diesem pragmatischen Ausdruck verbirgt sich ein gezwungenes Arrangement, bei dem Patricia als Familienernährerin auf die Erwerbssphäre verwiesen wird. Sie bewegt sich, in diesem Fall im Zuverdiener-Modell, in der Haupternährerinnenrolle. Patrick hingegen befindet sich aufgrund seines geringeren Einkommens in der Zuverdienerrolle. Ein flexibler beruflicher Rahmen (Homeoffice, betriebliche KiTa) erweist sich hier als grundlegende Voraussetzung für ein gelingendes Vereinbarkeitsarrangement.
- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:* Es lässt sich deuten, dass das Paar das gezwungene Arrangement in den Erzählungen teilweise verschleiert (vgl. ähnlich hierzu Koppetsch/Speck 2015). Hinter der durch das Paar bezeichneten „Vernunftentscheidung“ verbirgt sich eine Haupternährerinnen- und Zuverdieneraufteilung, welche nicht Patricias Wunschvorstellung entspricht. Das Elternzeitarrangement war für Patricias Empfinden aufgrund beruflicher Gründe (schlechtes Gewissen dem Arbeitgeber gegenüber) unumgänglich. Patrick wird in den Erzählungen als der „Aktive“ dargestellt, der das Elternzeitarrangement vorschlug und die betriebliche Problematik für Patricia löste. Die Darstellung des Paares überspielt Patricks deutlich niedrigeres Einkommen und seine Teilzeittätigkeit. Insbesondere finanzielle Gründe verbirgt das Paar in der Erzählung. Vermuten lässt sich hier auch ein möglicher Schutz seiner Männlichkeit.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:* Beide weisen eine hohe Familienorientierung als wesentliche Quelle ihrer Anerkennung auf, wobei Patrick daneben auch berufliche Anerkennung anspricht. Patricia empfindet die Erwerbssphäre in geringem Maß als eine Quelle von Anerkennung und beschreibt ihren Beruf als Mittel zum Zweck. Patrick sieht seine Erwerbsarbeit als Quelle von Anerkennung, doch ist auch für ihn die familiäre Sphäre grundlegend. Dementsprechend sind die notwendige Reduktion

seiner Arbeitszeit sowie die lange Elternzeitnahme für ihn unproblematisch. Beide Partner\*innen geben sich untereinander Anerkennung in der familialen Sphäre, allerdings weitaus mehr im Fürsorge- statt im Haushaltsbereich.

- *Paarinterne Anerkennung*: Insgesamt findet das Paar einen Weg, tradierte Muster und die in die ambivalenten Sphären eingelassene geschlechterdifferenzierende ungleiche Anerkennungsordnung und ungleichheitsrelevante Problematik, die besonders im Familienernährer-Hausfrauen (oder Zuverdienerrinnen-)Modell zum Tragen kommt, in der Paarbeziehung unwirksam zu machen (vgl. Wimbauer 2012). Trotz der im aktuellen Familienernährerinnen-Arrangement weiterhin bestehenden Sphärentrennung samt Hauptzuständigkeiten setzt sich die darin enthaltene ungleiche Anerkennung in der Paarbeziehung nicht weiter fort und das Paar spricht nicht von Anerkennungsdefiziten. Grundlegend sind dabei die wechselseitige Wertschätzung beider Partner\*innen sowie Berücksichtigung ihrer Wünsche. Relevant ist daneben auch, dass beide wechselseitig Familienarbeit (bzw. Fürsorge) mit viel Anerkennung versehen sowie auch die egalitären Vorstellungen von Geschlecht und Elternsein beider Partner\*innen, die als gleichwertig betrachtet werden.
- *Anerkennung von Elternsein*: Innerhalb der Paarbeziehung öffnet sich für Patrick der Zugang zu Familienarbeit, für Patricia hingegen erweist sich der Zugang als Familienernährerin erschwert. Das Paar anerkennt beide Eltern als gleichwertig und Elternsein wird im Paar als gemeinsam geteilte Übernahme von Verantwortung definiert. Von Patricia geht eine explizit hervorgehobene Gleichwertigkeit von Väterlichkeit aus, der sie dieselben Kompetenzen wie Mütterlichkeit zuschreibt. Ähnlich wie bei Paar Cramer wird z. T. eine Abwertung ihrer eigenen Kompetenzen sichtbar. Auch hier kann wie bei Muster eins bei der Gleichheitsdarstellung eine Verschleierung des Aspekts, dass die Mutter die Familienernährerin und das Arrangement gezwungen ist, gedeutet werden. In äußerlichen Kontexten zeigen sich wie bei Paar Cramer geschlechterdifferenzierende normative Restriktionen und Barrieren in Form von Ausgrenzung, Degradierung von Väterlichkeit oder die herabwürdigende Haltung gegenüber frühzeitiger mütterlicher Erwerbsarbeit. In beiden Fällen hat die fehlende gesellschaftliche Anerkennung für ihr Arrangement keine weiteren Konsequenzen und wird durch die hohe paarinterne Anerkennung kompensiert.

Paar Peters definiert Elternsein über Gleichwertigkeit und über Verantwortung. Dieser Aspekt des hier aufgeführten Anerkennungsmusters lässt sich, wie bei Paar Cramer auch, unter dem Begriff „Equally Shared Parenting“ diskutieren (Peukert 2015; vgl. auch u. a. Ehrensaft 1984; Deutsch 1999; 2001; Vachon/Vachon 2010). Patrick und Patricia verfolgen in Anlehnung daran ein „Equally Shared Parenting“, das beide gleichwertig als Eltern anerkennt und darüber eine Form von Egalität aufweist, bei der beiden Partner\*innen grundsätzlich die gleichen Chancen zustehen. In der Paarpraxis steht dem ein Arrangement entgegen,

das Patricia als Familienernährerin auf die Erwerbssphäre verweist, sodass das Paar faktisch beim ersten Kind nicht die Vorstellung der Gleichwertigkeit umsetzen kann. Sie sind nicht in der Lage, das gleichwertige „dürfen“ in ein entsprechendes „können“ umzusetzen. Die Gleichwertigkeit von Elternsein kann somit zwingenden Bedingungen gegenüberstehen, die das Ausleben dieser Gleichwertigkeit erschweren.

### 7.1.2 Ambivalente Muster

Bei ambivalenten Anerkennungsmustern waren folgende wesentliche Aspekte in den Dimensionen verstärkt aufzufinden (Auswahl):

*Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:*

- Sphärentrennung von Familien- und Erwerbsarbeit bleibt mit entsprechenden Hauptzuständigkeiten bestehen
- Doppelerwerbs-Modell mit Doppelbelastung der Mutter/Selbstverständlichkeit mütterlicher Hauptzuständigkeit bei der Familienarbeit (Paar Halil)
- Besonderung väterlicher Elternzeit oder Familienarbeit

*Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:*

- Elternzeit als berufliche Auszeit bei Unzufriedenheit, als Notbremse, bei Neuorientierung oder bei Wunsch nach Urlaub und Instrumentalisierung der Elternzeit
- Hervorhebung und Besonderung des väterlichen finanziellen Beitrags
- Keine besondere Deutung mütterlicher Elternzeit (Paar Halil)
- Sichtbarmachen und Anerkennung der Fürsorgeleistungen durch väterliche Elternzeit

*Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:*

- Prinzipielle Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen, doch mütterliche Berufsbiographie steht zur Disposition (Paar Halil)
- Erwerbszentrierung und Erwerbsarbeit als wesentliche Quelle von Anerkennung
- Unsichtbarmachung und geringe bis keine Anerkennung für geleistete Familienarbeit
- Familienarbeit ist unabhängig von Geschlecht per se mit wenig Anerkennung versehen
- Aufwertung von Familienarbeit gekoppelt an Erwerbstätigkeit

### *Paarinterne Anerkennung:*

- Ambivalenz zwischen wechselseitiger Unterstützung, Bekräftigung und Konflikt
- Ungleiche Anerkennungsordnung überträgt sich auf das Paararrangement
- Familienarbeit Leistende\*r beklagt Anerkennungsdefizit
- Paarinterner Konflikt, der reflektiert und konstruktiv genutzt wird, bewirkt Zunahme paarinterner Anerkennung und verringert Konfliktpotenzial

### *Anerkennung von Elternsein:*

- Widerspruch zwischen Vorstellung und Praxis
- Verantwortungen und Zuständigkeiten für die Familien- und Erwerbssphäre werden nicht gänzlich aufgegeben
- Geteilte Gleichheitsvorstellungen werden nicht durchweg umgesetzt
- Geteilte Selbstverständlichkeit weiblich konnotierter Familienarbeit bei gleichzeitiger väterlicher Einforderung von gleichwertiger Definitionsmacht führt zum Konflikt (Paar Halil)

Anerkennungsmuster drei und vier lassen sich den ersten beiden durch eine deutliche Abwertung von Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit gegenüberstellen. Bei Paar Dietrich Dorsten und Paar Halil zeigt sich eine Ambivalenz zwischen konsensuellen und konflikthaften Aspekten im Anerkennungsmuster. Diese hängen jeweils damit zusammen, dass Vorstellungen und praktische Umsetzungen in den Paararrangements nicht deckungsgleich sind und dass die paarinterne wahrgenommene und gegebene Anerkennung für Familienarbeit niedrig ausfällt. Paar Dietrich Dorsten lebte lange in einem Doppelerwerbstätigkeits-Modell und verfolgt aktuell ein Familienernährerinnen-Modell. Paar Halil verfolgt ein Doppelerwerbs-Modell (bei Hasret auch Karriere). Die im Paar und durch die beiden Partner\*innen mit weniger Anerkennung versehene Familienarbeit führt bei Paar Dietrich Dorsten zu einem aktuellen Anerkennungsproblem beim Vater. Bei Paar Halil führt sie zu einer Doppelbelastung der Mutter und zu einem damit zusammenhängenden latenten Anerkennungsproblem, da das Paar Familienarbeit nicht als anerkennbare Arbeit wertet, die Mutter aber gleichzeitig in Hauptverantwortung den Großteil übernimmt. Bei beiden Paaren ist die paarinterne Anerkennung zwar gegeben, aber ambivalent. Beide Paare wenden sich von traditionellen geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen ab, in der Praxis setzen sie diese aber nicht gänzlich um, was zu paarinternen Konflikten und Ambivalenzen führt. Sie erzählen von Konflikten bezüglich der Verteilung von Familienarbeit, verweisen aber gleichzeitig auf Lösungsstrategien, sodass sich ein Konsens entwickeln kann.

### 7.1.2.1 Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Haupternährerinnen-Arrangement (Paar Dietrich Dorsten)

Tabelle 7: Übersicht Dimensionen Paar Dietrich Dorsten

Paar Dietrich Dorsten	Gemeinsame Orientierungsrahmen	Orientierungsrahmen: Dana	Orientierungsrahmen: Dirk
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Rollentausch, lange väterliche Elternzeit und berufliche Auszeit	Zus. Unterstützung für Dirk durch Tagesmutter	Danas berufliche Verwirklichung
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	Berufliche Auszeit, Neuorientierung	Schonzeit für Dirk, eigene Vollzeitätigkeit	Selbstfinanzierung beibehalten
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Deutliche Erwerbszentrierung	Familienarbeit ist monoton und langweilig	Familienarbeit: Keine „Ego“-Aufwertung
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Ambivalent: Unterstützung vs. Konflikte	Reflexion von Geschlechterrollen; Problem, Dirks Standards anzuerkennen	Anerkennungsdefizit für Familienarbeit
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Theoretisch gleichwertig, ambivalent in der Praxis	Gibt Position als „Primary Caregiver“ nicht gänzlich auf	Verteidigung der Männlichkeit, Finanzierfähigkeit, Familienarbeit

Quelle: Eigene Darstellung

Der Fall illustriert eine Ambivalenz der Anerkennung im Rollentausch mit Haupternährerin (vormalig Doppelerwerbs-Arrangement) trotz wechselseitiger Anerkennung im Paar bei beiderseitiger Erwerbszentrierung. Aspekte des Anerkennungsmusters „Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „rollengetauschten“ Haupternährerinnen-Arrangement“ sind dabei:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:* Das aktuelle Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement fällt aufeinander und ist geprägt von einem durch das Paar benannten „Rollentausch“, bei dem der Vater die Hauptverantwortung für Familienarbeit und die Mutter die Hauptverantwortung für Erwerbsarbeit innehaben. Die Sphärentrennung und entsprechende Hauptzuständigkeiten bleiben bestehen, jedoch umgekehrt zum traditionellen Ernährer-Modell. Das Arrangement unterstützt beide Partner\*innen, was Dana die gewünschte berufliche Verwirklichung in Vollzeit und Dirk die Chance einer beruflichen Auszeit ermöglicht. Dirk wird zusätzlich durch eine Betreuung entlastet.

- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:* Die Elternzeiten beider Partner\*innen dienen jeweils als berufliche Auszeiten. Elternzeit wird hierbei als Hilfsmittel dieses beruflichen Austritts instrumentalisiert. Vom Paar wird sie dementsprechend sowohl beim ersten Kind als auch beim zweiten Kind als Gelegenheit der beruflichen Neuorientierung gedeutet. Daneben erzählt das Paar die Elternzeiten jeweils unter dem Deutungsrahmen der wechselseitigen Unterstützung beider beruflichen Laufbahnen. Bei Dirk stellt sie in der aktuellen Situation den Startpunkt einer längeren beruflichen Auszeit dar und dient als Notbremse und Schonzeit – durch die zusätzliche Betreuung gewissermaßen auch als Urlaub – in einer Situation der beruflichen Unzufriedenheit. Ein zusätzlicher individueller Orientierungsrahmen von Dirk ist bei beiden Kindern die eigene Finanzierung seiner beruflichen Auszeit.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:* Beide Partner\*innen haben eine deutliche Erwerbszentrierung, während Haus- und Fürsorgearbeit für beide eine geringe Anerkennungsrelevanz besitzt. Diese drückt sich darin aus, dass beide Familienarbeit als langweilig, monoton und zum Teil als anstrengend bezeichnen. Dementsprechend geben sie sich auch wechselseitig wenig Anerkennung für geleistete Familienarbeit. Im aktuellen Rollentausch fühlt Dirk sich für seine geleistete Haus- und Fürsorgearbeit nicht anerkannt und beklagt, dass er sein „Ego“ nicht aufwerten kann. Hier spielt auch das Fehlen seiner Sportlerkarriere eine Rolle.
- *Paarinterne Anerkennung:* Bei der paarinternen Anerkennung herrscht eine Ambivalenz zwischen wechselseitiger Unterstützung und Konflikt. Das Paar löst das gesellschaftlich verursachte und über den Rollentausch in das Paar verlagerte Anerkennungsproblem samt ungleicher Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zwar ansatzweise, indem sie sich wechselseitig anerkennen, unterstützen und bekräftigen. Dennoch bleibt für Dirk ein Anerkennungsdefizit. Das Paar verbleibt in der Logik der Erwerbszentrierung und gibt sich wechselseitig wenig Anerkennung für Familienarbeit. Zudem findet Dirk für sich kaum Anerkennung in der als langweilig und monoton empfundenen Familienarbeit. Dana gibt Dirk zwar impliziten Zuspruch, Tätigkeiten in der Familiensphäre ebenso gut leisten zu können, jedoch keine explizite Anerkennung für geleistete Arbeit. Insofern ist nicht weibliche Familienarbeit, sondern Familienarbeit per se mit wenig bzw. keiner Anerkennung versehen.
- *Anerkennung von Elternsein:* Ein weiterer Aspekt der ambivalenten Anerkennung im Paar ist, dass beide Partner\*innen im Rollentausch Verantwortungen und Zuständigkeiten für die Familien- und Erwerbssphäre nicht gänzlich aufgeben, was zu Konflikten führt. Während Dana die Position als „Primary Caregiver“ nicht vollends aufgibt, besteht Dirk darauf, auch während der

Elternzeit und beruflichen Auszeit finanzierfähig zu bleiben bzw. einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten (ggf. ein Teil seines Männlichkeitskonzepts). Das Paar reflektiert diese Thematik und arbeitet an sich bzw. stellt Konsens über Konflikte her. Somit ist die Paarbeziehung geprägt von einer gleichwertigen Vorstellung von Elternsein und gleichwertig anerkannten Berufsbiographien. Auch öffnet sich der Zugang für den Vater zur Familiensphäre in der Übernahme von Aufgaben und in der weitgehenden Anerkennung gleichwertigen Elternseins. Doch übersetzen sich die gleichwertigen Vorstellungen nicht gänzlich in die Paarpraxis und es bestehen einige Ambivalenzen und Anerkennungsprobleme.

### 7.1.2.2 Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement (Paar Halil)

Tabelle 8: Übersicht Dimensionen Paar Halil

Paar Halil	Gemeinsame Orientierungsrahmen	Orientierungsrahmen: Hasret	Orientierungsrahmen: Hamit
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Doppelerwerbs-Arrangement, kurze väterliche Elternzeit	Hauptverantwortung Familienarbeit, Doppelbelastung	Engagement Fürsorgearbeit, Hasrets Hauptverantwortung
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	Eigene finanzielle Ermöglichung	Sichtbarmachen der Familienarbeit	Urlaub, Ermöglichung durch Hasrets Erwerbstätigkeit
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Aufwertung von Erwerbsarbeit, Abwertung von Nichterwerbstätigkeit	Ambivalent: z. T. Aufwertung von Familienarbeit	Abwertung von „Hausfrauen“ und Arbeitslosigkeit
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Hoch, z. T. dennoch Streitigkeiten	Ambivalent, Unzufriedenheit mit Hamits Hausarbeit	Anerkennung für Hasrets „Spagat“ zw. Familie und Beruf
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Weibliche Konnotation von Care	Hasret als „Primary Caregiver“, empfindet mehr Rechte als Mutter	Verteidigung seiner Elternrolle bzgl. Definitionsmacht

Quelle: Eigene Darstellung

Im Vergleich zu den vorigen Fällen zeigt sich hier ein latenter und selbstverständlicher Verweis der Mutter auf die an sich negativ konnotierte Familienarbeit. Diese Selbstverständlichkeit drückt sich trotz väterlichen Engagements in Hasrets unhinterfragter Hauptzuständigkeit beim Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement aus. Im Gegensatz zu den vorigen Mustern der Anerkennung, bei denen in verschiedenen Formen beide beruflichen Biographien einen gleichen Wert

besitzen, steht bei diesem die weibliche Berufsbiographie trotz höheren Einkommens zur Disposition, während die Berufsbiographie des Vaters unhinterfragt gesetzt ist. Aspekte des Anerkennungsmusters „Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppelerwerbs-Arrangement“ sind:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:* Das Paar verfolgt ein „adult worker model“, bei welchem beide in Vollzeit erwerbstätig sind, aber eine Selbstverständlichkeit mütterlicher Familienarbeit zu verzeichnen ist. Diese Selbstverständlichkeit drückt sich in der unhinterfragten Hauptzuständigkeit von Hasret beim Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement aus. Hamit ist zwar in die Familienarbeit involviert, steht aber bei der Fürsorge für das Kind und bei der Organisation eines Vereinbarkeitsmanagements nicht in der Hauptverantwortung. Väterliche Familienarbeit und Elternzeit werden in der Erzählung einer Besonderung unterzogen, während die mütterliche Familienarbeit nicht zur Disposition steht und ihre Elternzeit nicht als solche betitelt wird. Das Arrangement führt zu einer Doppelbelastung der Mutter, die in beide widersprüchlichen Praxisbereiche in Vollzeit eingebunden ist. Hasret wird durch beide Mütter (zuvor nur ihre Mutter) bei der Betreuung des Kindes entlastet und organisiert die „Drei-Betreuungspersonen-Konstellation“.
- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:* Der gemeinsame Orientierungsrahmen beider Partner\*innen ist das finanzielle Sich-Leisten-Können der zweimonatigen väterlichen Elternzeit, welche jedoch eine Sondersituation darstellt. Die Familie deckte während dieser Zeit alle Fixkosten und leistete sich einen zweimonatigen Urlaub. Die mütterliche Elternzeit wird keiner besonderen Deutung unterzogen. Es lassen sich zudem divergierende individuelle Orientierungsrahmen verzeichnen. Für Hasret bedeutete die zweimonatige gemeinsame Elternzeit, dass ihr Partner ihre Leistungen in der Familienarbeit sieht und wertschätzt. Für Hamit bedeutete seine Elternzeit Urlaub und eine berufliche Auszeit. Auch wertschätzt er die Erwerbstätigkeit seiner Partnerin dahingehend, dass diese ihm die zweimonatige Elternzeit finanziell erst ermöglicht.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:* Ähnlich wie bei den vorigen Mustern (Paar Peters z.T. abweichend) ist Erwerbsarbeit die primäre Quelle von Anerkennung. Der Fall zeichnet sich daneben durch eine konsensuelle Abwertung ausschließlicher Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit aus. Beide Partner\*innen haben eine deutliche Erwerbszentrierung als zentrale Quelle der Anerkennung, sind aber dennoch auch familienorientiert. Gleichzeitig zeigt sich ein konsensueller und ggf. selbstverständlicher Verweis der Mutter auf die an sich negativ konnotierte

Familienarbeit. Anerkennung für diese bekommt sie durch ihren Partner nur in Verbindung zu Erwerbsarbeit und dass sie den „Spagat“ zwischen beidem leistet. Familienarbeit wird im Vergleich zu vorigen Mustern nicht nur abgewertet, sondern auch deutlich stigmatisiert und mit Nichtarbeit in Verbindung gebracht (stigmatisiert werden insbesondere „Hausfrauen“ und „Arbeitslose“). Hier ist eine Ambivalenz bei Hasret zu erkennen, die diese Deutung nicht durchweg verfolgt und Familienarbeit z. T. aufwertet.

- *Paarinterne Anerkennung:* Die ungleiche Anerkennungsordnung von Familien- und Erwerbsarbeit überträgt sich auf das Paararrangement. Die Schiefelage der Sphären setzt sich innerhalb der paarinternen Anerkennung weiter fort, indem die als Nichtarbeit bewertete Familienarbeit unsichtbar wird, was Hasrets Leistungen in der Vergangenheit untergraben hat. Auch führt die Unsichtbarkeit der Familienarbeit zu einer Doppelbelastung bei Hasret und es gab Konflikte bezüglich Hamits Leistungen in der Familienarbeit. Vergangene fehlende Anerkennung ihrer Leistungen in der Familienarbeit mündete in Konflikten, bei welchen sich Hasret für eine höhere Sichtbarkeit einsetzte. Die Problematik kompensiert das Paar dadurch, dass Hasret in hohem Maße Anerkennung für den „Spagat“, den sie zwischen Familien- und Erwerbsarbeit leistet, bekommt. Auch das Konfliktpotenzial hinter der Ambivalenz von geteilter/nicht geteilter Abwertung und zum Teil Unsichtbarmachung von Familienarbeit bei gleichzeitiger Hauptzuständigkeit und Doppelbelastung von Hasret verringert sich durch die paarinterne Anerkennung. Familienarbeit erfährt hier höchstens eine Aufwertung, indem sie an Erwerbstätigkeit geknüpft ist. Die explizite Anerkennung durch Hamit verbessert zwar die Sichtbarkeit Hasrets geleisteter Familienarbeit, verringert jedoch nicht ihre Doppelbelastung.
- *Anerkennung von Elternsein:* Bei der Anerkennung rund um Elternsein ist ebenfalls eine Ambivalenz im Paar zu verzeichnen. Das Paar teilt auf der einen Seite konsensuell die Sichtweise der mütterlichen Hauptverantwortung für die Betreuung und Fürsorge des Kindes. Hamits familienorientierte Väterlichkeit wird ebenfalls im Paar anerkannt und durch das Paar als besonders herausgestellt. Paarintern lässt sich zum anderen aber auch ein Kampf um die Definitionsmacht bei Entscheidungen um die Betreuung des Kindes verzeichnen. Hamit fordert z. T. eine gleichwertige Entscheidungsmacht ein, welche jedoch nicht durch beide konsensuell getragen wird. Hasret übernimmt im Doppelkarriere-Arrangement die Hauptverantwortung für die Familienarbeit und sieht die Entscheidungshoheit bei sich, da sie diejenige ist, die das Vereinbarkeitsmanagement organisiert. Hamit trägt ihre Hauptverantwortung mit und leistet deutlich weniger Familienarbeit, beansprucht aber ebenfalls ein gleiches Entscheidungsrecht, was paarintern zu Konflikten führt. Hamits Forderung bezieht sich allerdings nicht auf ein

Mehr seiner eigenen Betreuungsarbeit, sondern auf mehr Entscheidungsrecht, dass auch seine Mutter das Kind zu gleichen Teilen wie Hasrets Mutter betreuen darf.

### 7.1.3 Überwiegend konflikthafte Muster

Für überwiegend konflikthafte Muster waren folgende wesentliche Aspekte in den Dimensionen besonders bedeutsam (Auswahl):

*Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:*

- Durch konträre Vorstellungen geprägt und konfliktbehaftet
- Ungewollter Verweis der Mutter auf die Care- oder des Vaters auf die Erwerbssphäre
- Kurze väterliche Elternzeit als Ausnahmesituation
- Unberücksichtigter Wunsch nach mehr Erwerbs- oder Familienarbeit

*Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:*

- Gedeutete finanzielle Notwendigkeit
- Väterliche Unterstützungsleistung/Vater in Unterstützerrolle
- Karriereängste und Anpassung an die Bedürfnisse des Betriebes beim Vater (Paar Friedrich)
- Rechtlich legitimierter Anspruch
- Tatsächliche berufliche Herabwürdigung, berufliche Karriereeinbußen, Jobwechsel
- Möglichkeitsraum, dem Wunsch nach involvierter Väterlichkeit zeitweise nachzukommen (Paar Graf Gabler)
- Elternzeit als versuchtes Sichtbarmachen der Leistung in Haus- und Fürsorgearbeit

*Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:*

- Fehlende berufliche Egalität (Paar Friedrich)
- Fortbestehen tradiert geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten und ungleicher Anerkennungschancen
- Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit ist konfliktbehaftet und mit Uneinigkeiten versehen
- Beiderseitige Wertschätzung von Familienarbeit (Fürsorge), Konflikt durch beiderseitig gewünschte Beanspruchung (Paar Graf Gabler)

- Einseitige Wertschätzung von Familienarbeit, Konflikt durch Verweis der Mutter auf Familienarbeit (Paar Friedrich)
- Erwerbsarbeit als primäre Anerkennungsquelle nicht konsensuell geteilt (Paar Friedrich)

*Paarinterne Anerkennung:*

- Paarinterne Konflikte über die Bewertung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit
- Paar trägt offene Konflikte aus
- Fehlende paarinterne Anerkennung verstärkt die bestehende Schieflage der Sphären oder verhindert den Zugang eines\*einer Partners\*Partnerin zu einer der Sphären
- Einseitige Unterstützungsleistung ist asymmetrisch zugunsten väterlicher Erwerbstätigkeit strukturiert (Paar Friedrich)

*Anerkennung von Elternsein:*

- Fehlende Gleichwertigkeit des Elternseins oder der Berufsbiographien
- Konträre Vorstellungen von Elternsein, bei denen sich ein\*e Partner\*in durchsetzt
- Orientierung an hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen auch im Hinblick auf Vorstellungen von Vatersein und männlicher Vollzeiterwerbstätigkeit
- Demgegenüber Wunsch nach mehr väterlicher Beteiligung von dem\*der anderen Partner\*in
- Nicht-konsensueller Verweis der Mutter auf Rolle als „Primary Caregiver“

Bei Muster fünf und sechs spielen Aspekte des männlichen Ernährer-Modells, die Strukturkategorie Geschlecht und entsprechende geschlechterdifferenzierende Vorstellungen eine bedeutsame Rolle. Während dies bei Muster sechs im Kontext einer konträren Vorstellung der Wertschätzung von Familienarbeit geschieht (Fred wertet ab, Franziska wertet auf), kann auch eine geteilte hohe Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit (Georg und Gitta werten auf), wie Muster fünf illustriert, zu Konflikten führen. Bei Paar Friedrich und Paar Graf Gabler sind überwiegend konflikthafte Anerkennungsmuster zu verzeichnen, die jeweils damit zusammenhängen, dass eine\*r der beiden Partner\*innen durch die\*den andere\*n auf eine Sphäre verwiesen wird und paarintern die eigenen Orientierungsrahmen und Wünsche nicht durchsetzen kann. Es lassen sich paarintern konflikthafte Konstellationen und unterschiedliche Vorstellungen bei der Umsetzung von Elternzeit und Vereinbarkeitsfragen identifizieren. Beide Paare verfolgen das männliche Ernährer-Modell, was bei Paar Friedrich seitens Franziska

und bei Paar Graf Gabler seitens Georg nicht so gewünscht ist. Während Georg den Wunsch nach mehr Familienarbeit hegt aber Gitta ihm hierbei Grenzen setzt, wünscht Franziska sich ein Arrangement mit mehr wechselseitiger Unterstützung, während Fred für sich den Erwerbsbereich fokussiert. Bei beiden Fällen ist eine fehlende paarinterne Anerkennung im konflikthaften Paararrangement zu deuten.

### 7.1.3.1 Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrierung im Familiernährer-Arrangement (Paar Graf Gabler)

Tabelle 9: Übersicht Dimensionen Paar Graf Gabler

<b>Paar Graf Gabler</b>	<b>Gemeinsame Orientierungsrahmen</b>	<b>Orientierungsrahmen: Gitta</b>	<b>Orientierungsrahmen: Georg</b>
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Familiernährer, kurze väterliche Elternzeit	Hauptverantwortung der Mutter	Wunsch nach mehr Zeit mit dem Kind
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	Wahrgenommener Rechtsanspruch	Georgs Elternzeit als Alternative zum gestrichenen Urlaub	Chance auf „legitimierte“ Zeit mit dem Kind
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Familie als Quelle von Anerkennung	Hohe Identifikation mit Familienarbeit	Fürsorgearbeit hat hohe Anerkennungsrelevanz
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Einheitskonstitution, latenter Konflikt	Anerkennung und Grenzsetzung Georgs Familienarbeit, Nichtanerkennung seiner beruflichen Leistung	Fühlt sich z. T. nicht anerkannt, aber ohne weitreichende Gegenwehr
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Konfliktpotenzial wg. fehlender Gleichwertigkeit	Verweis von Väterlichkeit auf Erwerbssphäre	Ablehnung traditioneller Väterlichkeit, Wunsch nach Familienarbeit

Quelle: Eigene Darstellung

Gitta definiert im Arrangement Grenzen des väterlichen Engagements. Die Begrenzung geht mit einem nicht offenen Konflikt einher, wird aber im Paararrangement weitgehend durch beide Partner\*innen getragen. Hier ist anzumerken, dass Paar Graf Gabler das einzige Paar im Sample ist, bei dem Aspekte von „Maternal Gatekeeping“ und „Hegemonialer Mütterlichkeit“ derart sichtbar zu deuten sind. Dass dies keine einseitige Strategie der Mutter ist, sondern im Paararrangement durch beide getragen wird, ist in der Abstraktion und in der theoretischen Diskussion (7.3) vertiefend diskutiert. Aspekte des Anerkennungsmusters „Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei

geteilter Familienzentrierung im Familienernährer-Modell“ sind in den untersuchten Dimensionen:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement*: Das Paar lebt seit der Geburt des Kindes in einem Familienernährer-Modell, das durch Gitta so gewünscht ist. Die väterliche Elternzeit fällt kurz aus und stellt eine Alternative zu dem nicht gewährten Urlaub dar. Die Selbstverständlichkeit des tradierten Modells wird durch Georg aufgrund seiner zweimonatigen Elternzeit in Frage gestellt. Er wünscht sich mehr Zeit mit dem Kind und möchte gerne mehr Familienarbeit übernehmen, was bei Gitta begrenzt auf Zuspruch stößt. Georg bemüht sich jedoch nur um ein Mehr an Fürsorgearbeit (nicht Hausarbeit).
- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements*: Das Elternzeitarrangement war im Vorfeld nicht geplant und lässt sich im gemeinsamen und konsensuellen Orientierungsrahmen als rechtlich legitimierter Anspruch nach dem verwehrten Urlaub deuten. Georgs Elternzeitnahme führt zu beruflicher Herabwürdigung, zu Karriereeinbußen und letztendlich zu einem Jobwechsel. Gleichzeitig eröffnet die Elternzeitnahme ihm einen Möglichkeitsraum, dem Wunsch nach involvierter Väterlichkeit zumindest zeitweise nachzukommen. Er bewertet den beruflichen Verlust insofern nicht als Bruch. Die gemeinsame Zeit mit dem Kind wird Georg gewissermaßen auch im Paar in legitimierter Form während der Elternzeit zugesprochen. Gitta fokussiert sich in ihrem individuellen Orientierungsrahmen darauf, dass Georgs Elternzeit eine Alternative für den gestrichenen Urlaub darstellt. Das eigentlich ungeplante Elternzeitarrangement wird nachträglich durch beide als positiv empfunden, durch Gitta aber beim zweiten Kind nur in ähnlicher und nicht in längerer Form gewünscht.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit*: Eine Besonderheit dieses Falls ist im Vergleich zu den anderen Anerkennungsmustern die beiderseitig hohe Anerkennungsrelevanz des familialen Bereichs. Ähnlichkeit besteht hier zu Paar Peters, das ebenfalls Familie beiderseitig als wichtige Anerkennungsquelle empfindet. Bei Paar Graf Gabler ist diese beiderseitige hohe Anerkennungsrelevanz jedoch in ein Arrangement mit entgegengesetzten Wünschen eingebettet. Es zeigt sich ein Fortbestehen tradierter geschlechterdifferenzierender Aspekte bei beiderseitiger hoher Anerkennungsrelevanz für Fürsorgearbeit (nicht für Hausarbeit). Erwerbsarbeit ist hingegen für beide Eltern zweitrangig. Gitta wertet Familienarbeit auf und empfindet diese als Quelle der Anerkennung als „Mutter“. Sie bezeichnet daneben auch die Erwerbssphäre als wichtige, aber für sie nicht primäre, Anerkennungsquelle. Georg wertet Fürsorgearbeit ebenfalls auf und sieht dort eine Quelle von Anerkennung, Erwerbsarbeit ist für ihn hingegen nicht relevant. Das Konfliktpotenzial erschließt sich durch den beiderseitigen Fokus auf die familiäre Sphäre und Gittas Wunsch, dass Georg der Familienernährer ist.

- *Paarinterne Anerkennung:* Paarintern lässt sich in den Erzählungen im Interview eine Einheitskonstitution des Paares verzeichnen, u. a. im gemeinsamen „Kampf“ gegen Georgs vorigen Arbeitgeber. Die gesellschaftlich ungleiche Anerkennungsordnung von Familien- und Erwerbsarbeit überträgt sich nicht auf das Paararrangement, da beide den familialen Bereich aufwerten. Die Zugänge zu den Sphären sind jedoch ungleich. Bei diesem Fall wird zwar die Aufwertung geteilt und beide fokussieren diese, die Zuschreibung der Tätigkeiten beherbergt jedoch ein Konfliktpotenzial. Paarintern lässt sich eine Nichtanerkennung von Gitta gegenüber Georg deuten. Gitta wertschätzt Georgs familiales Engagement, setzt diesem gleichzeitig aber auch Grenzen. Aus Georgs Aussagen lässt sich deuten, dass er Gittas Vorstellungen der Aufteilung nicht teilt, doch er umgeht einen offenen Konflikt diesbezüglich. Das Paar verbleibt in den Strukturen des traditionellen Ernährer-Modells. Daneben zeigt sich eine Nichtanerkennung Georgs aktueller Erwerbsarbeitsleistungen in Relation zu seiner vorigen Leitungsfunktion. Hinsichtlich Gittas möglicher Herabwürdigung seiner persönlichen Eigenschaften (z. B. dass er keinen Mut zur Selbstständigkeit habe) hingegen wehrt und verteidigt sich Georg, was vermuten lässt, dass beim Aspekt der Grenzsetzung geschlechterdifferenzierende Vorstellungen beiderseitig wirken könnten.
- *Anerkennung von Elternsein:* Dieses Muster steht den anderen Anerkennungsmustern im Hinblick auf die Anerkennung väterlichen Familienengagements kontrastierend gegenüber. Georg entfernt sich von hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen, wertet Erwerbsarbeit in der Anerkennungsrelevanz für sich ab und fokussiert den familialen Bereich. Die Wirkmacht des traditionellen Geschlechterverhältnisses sowie die Verknüpfung von Männlichkeit und Erwerbsarbeit greifen dennoch, indem Georg im Paar und über die Bedingungen in der Erwerbsarbeit auf den Erwerbsbereich verwiesen wird. Väterlichkeit wird in diesem Muster keine Gleichwertigkeit in Bezug auf die Hauptfürsorgeverantwortung für das Kind zugesprochen. Die sekundäre Fürsorgeverantwortung ist jedoch mit Anerkennung versehen. Georg erweist sich aber auch selbst als zurückhaltend beim Umsetzen einer höheren Einbindung in die Fürsorge und seine „Anerkennungskämpfe“ verbleiben beim vorsichtigen Äußern eines Wunsches nach mehr Fürsorgeverantwortung. Mit Blick auf das hier diskutierte Anerkennungsmuster lässt sich eine Ambivalenz zwischen Anerkennung und Begrenzung deuten. Die Begrenzung im Fall Graf Gabler ist eingebettet in ein Paararrangement, das beide Partner\*innen aushandeln (vgl. Peukert 2015) und bei dem beide der Mutter die Position als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) zuschreiben.

### 7.1.3.2 Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrierung im Familiernährer-Arrangement (Paar Friedrich)

Tabelle 10: Übersicht Dimensionen Paar Friedrich

Paar Friedrich	Gemeinsame Orientierungsrahmen	Orientierungsrahmen: Franziska	Orientierungsrahmen: Fred
<b>Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement</b>	Familiernährer, kurze väterliche Elternzeit	Überforderung, wünscht Hilfe, Karriereknick	Abmildern der Problematik
<b>Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements</b>	Unterstützungsleistung durch Fred	Einforderung, Sichtbarmachen eigener Fürsorge	Anpassung an Betrieb, Unterstützung wg. Zwillinge
<b>Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit</b>	Konflikthaft und Uneinigkeit	Familie und Beruf, Wunsch nach mehr Gleichwertigkeit	Erwerbszentrierung, Familienarbeit zu anstrengend
<b>Paarinterne Anerkennung</b>	Gering, Konflikte	Fühlt sich nicht anerkannt in Beruf und Familienarbeit	„für mich geht's“
<b>Anerkennung von Elternsein</b>	Unterschiedliche Vorstellungen von Elternsein	Wunsch nach engagierter Väterlichkeit	Z. T. tradierte Männlichkeitsvorstellungen, eine Betreuungsperson ist ausreichend

Quelle: Eigene Darstellung

Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangement sind durch konträre Vorstellungen der Aufteilung von Tätigkeiten geprägt. Zum Konflikt manifestiert sich diese Problematik, indem Franziska auf die alleinige Zuständigkeit der familialen Sphäre verwiesen wird und indem Fred den primären Fokus auf die Erwerbssphäre setzt. Anders als bei Fall Halil wird die Abwertung von Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit nicht geteilt, was sich in paarinternen Konflikten niederschlägt. Im Vergleich lässt sich hier nicht nur eine Schieflage der Sphären, sondern auch der paarinternen Anerkennung verzeichnen. Ähnlich wie bei den vorigen beiden Mustern zeigt sich auch hier ein Verweis der Mutter auf die Hauptverantwortung in der Familienarbeit, der sich allerdings im Vergleich deutlich offener, direkter und konfliktreicher ausdrückt. Während bei Paar Halil ein latenter Verweis stattfindet, ist hier ein manifester Verweis der Mutter auf die Familiensphäre zu sehen, was zu Karriereeinbußen führt. Der Traditionalisierungsschub aufgrund der Geburt des ersten Kindes verstärkt sich mit der Geburt der Zwillinge und das Arrangement verliert die konsensuelle Rahmung. Anders als Fred sieht Franziska Erwerbsarbeit nicht als eine alleinige Quelle von Anerkennung. Vielmehr fordert sie auch im familialen Bereich solche, allerdings

ohne Resonanz. Aspekte des Anerkennungsmusters „Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrierung im Familienernährer-Modell“ sind:

- *Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement:* Im aktuellen Vereinbarkeitsarrangement, bei dem Franziska sich in Elternzeit befindet, verfolgt das Paar ein Familienernährer-Modell und zuvor ein Zuverdienerinnen-Modell. Sowohl das Elternzeit- als auch das Vereinbarkeitsarrangement sind durch konträre Vorstellungen geprägt und konfliktbehaftet. Franziska wird ungewollt auf die alleinige Zuständigkeit für die Familienarbeit verwiesen. Fred priorisiert die Erwerbssphäre und seine Elternzeit erweist sich hier als Ausnahmesituation. Franziska fühlt sich überfordert mit einem jungen Kind und Zwillingen im Säuglingsalter, wird aber durch Fred nur bedingt unterstützt. Die Arrangements sind (im Gegensatz zu den bisherigen Mustern) von fehlender beruflicher Egalität geprägt. Die hauptverantwortliche Übernahme der Fürsorge bedeutet für Franziska einen Karriereknick und führt letztendlich zum Verlust ihrer beruflichen Stelle.
- *Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements:* Die Deutung des Elternzeitarrangements beim ersten Kind erweist sich als konsensuell unter dem Orientierungsrahmen, dass es finanziell in der beiderseitigen Berufseinstiegsphase/Beendigung des Studiums nicht anders möglich war. Das Elternzeitarrangement bei den Zwillingen wird über den Orientierungsrahmen der väterlichen Unterstützungsleistung erzählt, welche bei nur einem zweitgeborenen Kind ausgeblieben wäre, da Fred nicht mit zwei Personen ein Kind betreuen würde. Franziska forcierte das Arrangement und forderte Freds Unterstützung ein. Sie verweist zusätzlich auf Karriereängste von Fred, die unbegründet waren. Freds zweimonatige Elternzeit lässt sich zudem unter dem Orientierungsrahmen, dass er sich an die Bedürfnisse des Betriebes und nicht an die seiner Partnerin anpasst, deuten. Auch spielt seine Deutung des rechtlich legitimierten Anspruchs bei der betrieblichen Aushandlung eine Rolle.
- *Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit:* Bei diesem Muster zeigt sich ein Fortbestehen tradierter geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten (Kariereeinbußen der Frau) und der ungleichen Anerkennungsordnung. Es besteht keine Egalität im Hinblick auf die beruflichen Laufbahnen. Die Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit erweist sich als konfliktbehaftet und ist mit Uneinigkeiten versehen. Franziska bewertet Familien- und Erwerbsarbeit als Anerkennungsquellen und wünscht sich im Paar mehr Gleichwertigkeit, was von Fred nicht gleichermaßen geteilt wird. Freds primäre Anerkennungsquelle ist die Sphäre der Erwerbsarbeit, Familienarbeit wertet er für sich und im Allgemeinen ab und empfindet sie als anstrengend. Auch sind für Fred die Anforderungen des Betriebes bzw. der Erwerbssphäre handlungsleitend(er), was im Paar konfliktbehaftet ist.

- *Paarinterne Anerkennung*: Anders als bei den vorigen Mustern (besonders Paar Halil und Dietrich Dorsten) wird bei diesem die Abwertung von Familienarbeit und Aufwertung von Erwerbsarbeit nicht geteilt, was sich in paarinternen Konflikten ausdrückt. Mit Blick auf Familienarbeit und dortiger Anerkennung trägt das Paar offene Konflikte aus, die meist durch Franziska initiiert und durch Fred abgeschwächt werden. Eine weitere Besonderheit dieses Falls ist die fehlende paarinterne Anerkennung, welche die Schiefelage zusätzlich verstärkt. Die gesellschaftlich ungleiche Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit überträgt sich auf das Paararrangement und wird nicht durch paarinterne Anerkennung abgefangen, wie bei Paar Halil z. T. der Fall ist. Die Unsichtbarkeit Franziskas Familienarbeit und Abwertung ihrer Leistungen erhöhen das Konfliktpotenzial. Die Konsequenz ist, dass Franziska sich paarintern sowie auch beruflich nicht anerkannt fühlt und wenig Aussicht auf mehr Egalität besteht, da sie paarintern ihre Wünsche nicht durchsetzen kann und wenig unterstützt wird. Franziska kann zwar die von ihr geleistete Fürsorgetätigkeit ansatzweise sichtbar machen und kämpft um mehr Anerkennung. Doch kann sie eine umfassendere Unterstützung durch ihren Partner nicht wie gewünscht einfordern. Die primäre Unterstützungsleistung verbleibt asymmetrisch zugunsten Freds Erwerbstätigkeit strukturiert.
- *Anerkennung von Elternsein*: Dieser Aspekt ist bei dem Fall wenig thematisiert, da eine engagierte Väterlichkeit nur bedingt vorhanden ist und dementsprechend auch keine Anerkennung seitens des Vaters eingefordert wird. Fred orientiert sich an hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen auch im Hinblick auf seine Vorstellungen von Vatersein (er muss nicht immer anwesend sein). Franziska hingegen wünscht sich mehr Engagement anstelle einer „abwesenden“ Väterlichkeit. Dies steht den anderen Anerkennungsmustern im Hinblick auf das väterliche Engagement kontrastierend gegenüber.

## 7.2 Abstraktion fallübergreifender Ergebnisse

Das folgende Kapitel nimmt eine abstrahierende Diskussion fallübergreifender Ergebnisse vor. Die intersubjektive Anerkennung auf der Paarebene steht im Fokus der Arbeit, weswegen sich ein Großteil der übergreifenden Ergebnisse auf diese Ebene bezieht. Einige Punkte verweisen zusätzlich auf strukturelle (rechtliche und betriebliche) Rahmenbedingungen sowie paarexterne (normative und intersubjektive) Bedingungen, die den Zugang zu einer Anerkennungssphäre verschließen, erschweren oder öffnen können. Grundlegend ist bei einem Großteil der Ergebnisse die Frage, wie das Geschlechterverhältnis als gesellschaftlicher Strukturzusammenhang und als Anerkennungsverhältnis wirkt.

## 7.2.1 Orientierungsrahmen und Deutungen der Elternzeitarrangements

Die Fallrekonstruktionen und die verdichteten Anerkennungsmuster verweisen auf fallspezifische, aber auch auf fallübergreifende Orientierungsrahmen<sup>53</sup> und Deutungen des Elternzeitarrangements im paarinternen Konsens oder Dissens.<sup>54</sup> Als Hauptergebnis lässt sich festhalten, dass der berufliche Rahmen und die Erwerbsarbeit bei einem Großteil der Orientierungsrahmen und Deutungen im Mittelpunkt stehen, was auf eine höhere Relevanz im Vergleich zu Familienarbeit verweist.

### Finanzielle Aspekte

Ökonomische und finanzielle Aspekte werden in der (bes. quantitativ ausgerichteten) Forschungsliteratur oftmals in das Zentrum der Analyse gerückt (siehe Kapitel 2.2 und 4). Auch die fallübergreifenden Orientierungsrahmen und Deutungen der hier befragten Paare verweisen auf finanzielle Aspekte der väterlichen Elternzeit im Sinne eines sich Leisten- oder Nicht-Leisten-Könnens, z. T. unter Rückgriff auf ökonomische Vorteile und Nachteile. Wie Wimbauer (2003) und Peukert (2015) bereits hervorheben, ist es nicht ausreichend, einen kausalen Einfluss ökonomischer Aspekte auf Paararrangements oder auf z. B. die Elternzeitverteilung zu modellieren. Es müssen die Eigenleistungen der Paare, ihre Relevanzsetzungen und Interpretationen der finanziellen und ökonomischen Lage in den Blick genommen werden. Die ökonomische Lage kann ganz unterschiedlich gedeutet werden, als soziales Beziehungsmittel wirken oder ein Macht- und Ungleichheitsgefälle im Paar bedeuten.

---

53 Fallübergreifende Orientierungsrahmen sind solche, die bei den Fallrekonstruktionen der Paare ähnliche Grundzüge aufweisen. Es haben sich im Laufe der Analyse Ähnlichkeiten in den Deutungen der Paare herausgestellt. Für die Dokumentarische Methode sind der durchweg systematische Fallvergleich und die komparative Sequenzanalyse grundlegend. Die Fälle wurden über den Kontrast zu anderen Fällen des Samples (fallübergreifender Vergleich) sowie zu anderen Textpassagen des jeweiligen Falls (fallimmanenter Vergleich) interpretiert. Nicht nur das Spezifische des Falls, sondern auch eine systematischere Analyse entwickelten sich erst über den Kontrast zu den anderen Fällen des Samples. Über den Vergleich verschiedener fallübergreifender Passagen bildete sich eine abstrakte Perspektive auf die verschiedenen Orientierungsrahmen (siehe Kapitel 5.4.2).

54 Im Gesamtsample des „Väter in Elternzeit“-Projekts lag der Fokus bei der Analyse auf den Deutungen der Elternzeiten im Paar und wie sie paarintern und mit betrieblichen Rahmenbedingungen verhandelt wurden. Eine Diskussion dieser Deutungen findet sich auch in Aunkofer et al. (2019). Die Ergebnisse der Deutungen zum Elternzeitarrangement decken sich weitgehend mit den Ergebnissen des Aufsatzes, da ich dort federführend die Empirie erarbeitet habe. In meiner Dissertation liegt der Fokus bei den Orientierungsrahmen auf anerkennungstheoretischen Aspekten.

Bei den Paaren des Samples spielen in den finanziellen Begründungen Männlichkeitsbilder des Ernährers eine Rolle. Von den besprochenen Fällen trifft die ökonomische Deutung der Elternzeitnahme(n) am deutlichsten auf Paar Halil zu, das im konsensuell geteilten gemeinsamen Orientierungsrahmen Hamits Elternzeit ausführlich unter finanziellen Aspekten und auch distinguierend unter der Deutung des Sich-Leisten-Könnens verhandelt. Das Paar illustriert aber auch die Wirkung geschlechterdifferenzierender Aspekte, die immer fallspezifisch zu betrachten sind und die bei finanziellen Aspekten mitwirken können. Denn trotz des in etwa gleich hohen Einkommens interpretieren sie allein die kurze väterliche Elternzeit als zu großen ökonomischen Verlust. Die Deutung des „Sich-Leisten-Könnens“ steht auch im Fall Dietrich Dorsten bei Dirks individuellem Orientierungsrahmen im Vordergrund und lässt sich mit Männlichkeitsbildern des Ernährers in Verbindung bringen. Die Arrangements werden durch ihn unter dem Orientierungsrahmen der selbstständigen Finanzierfähigkeit und seines Beitrags zum Haushaltseinkommen erzählt. Interessanterweise wird hier nicht das zu hohe Einkommen des Vaters, sondern das *zu geringe* Einkommen und eine fehlende Finanzierfähigkeit durch ihn als Begründung genutzt, nicht in Elternzeit zu gehen.

Auch kann der finanzielle Aspekt latent und zum Teil nicht unbedingt konsensuell verhandelt werden. Paar Cramer und Peters illustrieren hier Strategien des Abschwächens oder des Verschleierns finanzieller Aspekte bei der Deutung des Elternzeit- und Paararrangements. Die Mutter ist bei beiden Paaren die Familiennährerin, was auf Ähnlichkeiten in den Ergebnissen zu Koppetsch/Speck (2015) hinsichtlich der Verschleierung eines damit einhergehenden möglichen Männlichkeitsverlustes verweist. Paar Peters bezeichnet das ökonomisch zwingende Elternzeitarrangement als „Vernunftentscheidung“ (Patrick 857) und konstruiert Patrick als den Aktiven, der Patricia vor einer unangenehmen beruflichen Situation bewahrt. Bei Paar Cramer sind Uneinigigkeiten bezüglich des Einflusses des finanziellen Aspekts zu erkennen und Christina verschleiert die Tatsache, dass sie die Familiennährerin ist. In beiden Fällen trägt die Partnerin sowohl konsensuell als auch nicht konsensuell zum Herabspielen der Relevanz des finanziellen Aspekts bei, was auch dahingehend gedeutet werden kann, dass sie eine mögliche Herabwürdigung der Männlichkeit (Anerkennung als Ernährer der Familie) vermeiden (im Detail siehe Kapitel 7.2.4).

### **Schaffung zeitlicher Freiräume für die Familie, für das Paar oder für die Zeit mit dem Kind**

Zweitens sind solche Orientierungsrahmen und Deutungen der väterlichen Elternzeitnahme herauszustellen, die diese auch explizit als zeitliche Freiräume für das Paar, für die Familie oder für die Zeit mit dem Kind interpretieren. Beinahe alle Paare des Samples benennen hierbei die gemeinsame Zeit für die Familie oder die gemeinsame Zeit des Vaters mit dem Kind als Begründung für das

Elternzeitarrangement. Allerdings steht diese Deutung bei den hier analysierten Fällen weniger als primärer Beweggrund im Fokus, sondern wird meist als weiterer Orientierungsrahmen neben den primären Orientierungsrahmen miterzählt. Dabei kann die Zeit mit dem Kind explizit als Quelle von Anerkennung empfunden (Clemens), oder der Bindungsaufbau fokussiert (Georg) werden. Die Mütter der analysierten Fälle beschreiben die väterliche Zeit mit dem Kind als wichtigen Grund für das Elternzeitarrangement. Seitens der Mütter wird zudem positiv darauf verwiesen, dass der Vater während der Elternzeit mehr gemeinsame Zeit mit der Familie verbringt (Hasret, Franziska und Dana). Auf der Paarebene ist häufig durch beide Elternteile benannt, gemeinsam in die neue Situation der Familiengründung hineinzufinden. Auch wird die gemeinsame Zeit als Paarzeit gedeutet, in der man sehr viel gemeinsam lacht, Spaß hat und sich wechselseitig unterstützt. Dies stellen die Paare besonders vor dem Hintergrund, dass sie seit ihrer Elternchaft weniger Zeit füreinander haben, als positiv hervor.

### **Schaffung beruflicher Freiräume und väterliche Elternzeit als Urlaubszeit**

Zentraler Referenzpunkt für die Arrangements der meisten Paare des Samples ist die berufliche Situation, was insgesamt auf eine überwiegende Erwerbszentrierung verweist. Die (väterliche) Elternzeitnahme wird darunter als Schaffung von persönlichen beruflichen Zeitfenstern und Freiräumen gedeutet. Im Einzelnen kann dies z. B. als gleichwertige Chance der Verfolgung beider Berufskarrieren (Paar Cramer), als Schonzeit und Erholung vom Berufsstress oder als berufliche Neuorientierung und Hilfsmittel des beruflichen Austritts (Paar Dietrich Dorsten, Georg) gedeutet werden. Zugespitzt wird väterliche Elternzeit, anders als die oftmals selbstverständliche mütterliche Elternzeit, zum Teil auch als Urlaubszeit betitelt, sowohl in Bezug auf gemeinsame Urlaubszeit als Familie als auch in Verbindung zur Schaffung beruflicher Freiräume. Seitens der Partnerin fällt besonders bei Dana auf, dass sie ihrem Partner diese Urlaubszeit gönnen will. Hierbei half beispielsweise eine externe Betreuungsunterstützung, damit Dirk in seiner Elternzeit mehr Freizeit hat. Dass die Deutung des Urlaubs auch weniger konsensuell getragen werden kann, illustriert Paar Halil. Für Hamit bedeutete seine Elternzeitnahme ein Herauskommen aus dem beruflichen Stress und auch Urlaub, was sich in einem Zitat „Elternzeit haste zwei Monate Urlaub bis raus aus der Nummer“ (Hamit 2468–2469) prägnant illustrieren lässt und nicht gleichermaßen von Hasret getragen wird.

### **Anerkennung und Sichtbarmachen von weiblich konnotierter Familienarbeit**

Eine weitere Deutung war der Versuch, geleistete Familienarbeit, insbesondere Fürsorgearbeit, innerhalb dieser Zeit sichtbar und anerkennbar zu machen. Diese Deutung ist bei den Müttern, zum geringeren Teil aber auch bei Vätern des Samples vorzufinden. In beiden Konstellationen ist diese Deutung im Paar selbst nicht immer wechselseitig getragen und oftmals konfliktbehaftet. Bei Paar Halil

steht Hamits gedeuteter Urlaub Hasrets Deutung gegenüber, dass ihr Partner in der Zeit sieht „was für ne Arbeit eigentlich dahinter steckt“ (Hasret 2444). Ebenso deutlich versucht Franziska in ihrer Situation, die mit wenig Anerkennung versehene und unsichtbare Familienarbeit sichtbar zu machen: „Insofern wars auf jeden Fall auch gut für man eh bisschen die Anerkennung was man dann alles zuhause schafft“ (Franziska 489–490). In beiden Fällen soll sich im Rahmen der väterlichen Elternzeit die Sichtbarkeit der geleisteten Arbeit in der innerhäuslichen Sphäre erhöhen. Umgekehrt kann dem Vater auch während der Elternzeit die Unsichtbarkeit von Familienarbeit auffallen und ein Anerkennungsdefizit entstehen (Dirk). Auch kann von väterlicher Seite die Elternzeit genutzt werden, um die eigenen Leistungen und das familiäre Engagement der Partnerin gegenüber sichtbar und anerkenntbar zu machen (Georg).

### **Deutung der Elternzeit unter egalitären Gesichtspunkten**

Väterliche Elternzeitnahme verändert nicht unbedingt die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung im Paar hin zu mehr Egalität. Vielmehr nutzen die Paare, die ohnehin explizit oder nicht explizit egalitäre Geschlechtervorstellungen und Arrangements verfolgen, die Elternzeit gemäß dieser bereits bestehenden egalitären Vorstellung (vgl. weiterführend auch Aunkofer et al. 2019). Die Deutung des Elternzeitarrangements unter explizit egalitären Gesichtspunkten ist lediglich bei Paar Cramer vorzufinden, welches sich aktiv von traditionellen Rollenbildern löst und eine bewusste Gleichaufteilung aller Tätigkeiten vornimmt. Doch ist hier anzumerken, dass für das Elternzeitarrangement die beiderseitige wissenschaftlich ausgerichtete Erwerbszentrierung, die diese Gleichaufteilung bedingt, im Fokus steht (ausführlicher dazu vgl. ebd.; zu Ungleichheit und Anerkennung in Doppelkarrierepaaren vgl. Wimbauer 2012). Egalitäre Aspekte können, auch wenn sie nicht unbedingt explizit genannt werden, dennoch eine Rolle spielen. Paar Peters verweist z. B. darauf, dass sie ihr Arrangement nicht unbedingt als bewusste Abkehr von traditionellen Rollenbildern interpretieren. Dennoch deuten die Ergebnisse der Falldarstellung auf egalitäre Geschlechtervorstellungen hin.

### **Wahrnehmung der Elterngeld- und Elternzeitregelung als rechtlich anerkannter Anspruch**

Dass die neuen Regelungen im BEEG auch durch Väter als Möglichkeit der rechtlichen Anerkennung ihres Engagements gegenüber dem\*der Arbeitgeber\*in wahrgenommen werden, lässt sich im Sample bei Fred und Georg rekonstruieren. Beide Väter verhandeln ihre (wenngleich kurze) Elternzeit jeweils mit dem Betrieb unter der Deutung, dass diese einen ihnen zuerkannten rechtlichen Anspruch darstellt. Dabei spielt der Aspekt eine Rolle, dass der\*die Arbeitgeber\*in sich bloßstellen würde, wenn sie dem Wunsch nach väterlicher Elternzeit nicht nachkommen würden. Der rechtlich legitimierte Anspruch wird zudem aktiv genutzt, um Elternzeiten bis hin zu rechtlichen Verhandlungen bei Arbeitgeber\*innen

durchzusetzen. Besonders in dieser Deutung wird ersichtlich, wie die zunehmende rechtliche Anerkennung von väterlicher Elternzeit auch in der Wahrnehmung der Väter ankommt und sich in der Praxis umsetzt. Der Rechtsanspruch des BEEG ist also mit Blick auf eine väterliche Elternzeitbeteiligung vorteilhaft, muss aber nicht in jedem Fall auch als rechtlich legitimer Anspruch wahrgenommen werden. Auch hier verweisen die Ergebnisse auf die Interpretations- und Relevanzsetzungsprozesse der jeweiligen Fälle. Hamit, Clemens, Patrick oder Dirk nutzen zwar auch den rechtlich legitimeren Anspruch, doch ist er für ihre Deutung der Elternzeitnahme nicht zentral und teilweise nicht relevant.

### **Anpassung an antizipierte betriebliche und berufliche Bedürfnisse im Paar-kontext**

Auch ist die wahrgenommene Notwendigkeit, die eigene Elternzeitdauer an betriebliche Erfordernisse anzupassen, als Deutung im Sample aufzufinden. Dieses Ergebnis verweist auf einen Großteil der bisherigen Studien väterlicher Elternzeitnahme. Betriebliche Gründe sind ebenfalls stets im Kontext der Aushandlungsprozesse zwischen Paarbeziehung- und Betrieb zu deuten und dabei die Relevanzsetzungen der Paare zu berücksichtigen (vgl. Peukert 2015). Bei diesem Orientierungsrahmen wird die Elternzeit als Problem für den Betrieb oder für die eigene Situation im Betrieb durch eine\*n Partner\*in oder durch das Paar wahrgenommen. Fred antizipiert im Vorfeld Probleme mit dem Arbeitgeber bei der Anmeldung seiner Elternzeit, die sich im Nachhinein jedoch nicht bestätigen. Die Anforderungen des Betriebes sind dennoch für Fred handlungsleitender als die innerfamilialen Erfordernisse und Bedürfnisse der Partnerin. Patricia stellt betriebliche Gründe und ihr schlechtes Gewissen dem Betrieb gegenüber vor ihre eigenen Bedürfnisse. Trotz ihres Wunsches nach Familienarbeit ist es ihr unangenehm, eine längere Elternzeit kurz nach Beendigung der Probephase zu nehmen. Betriebliche und persönliche Bedürfnisse können sich auch vermischen (Entgrenzung), was besonders bei Doppelkarrierepaaren der Fall ist. Paar Cramer hat z. B. das Elternzeitarrangement als eine beiderseitige Anpassung an die Erfordernisse der beruflichen Tätigkeiten als Wissenschaftler\*innen verhandelt.

### **Anerkennung väterlicher Elternzeit und Normalisierung mütterlicher Elternzeit**

Die Deutungen verweisen darüber hinaus auf Anerkennung väterlicher Elternzeit als besondere Zeit oder auch als besondere Leistung des Vaters. Die Elternzeit der Mutter hingegen wird bei einigen Paaren nicht als solche gewertet oder explizit benannt und dementsprechend als Selbstverständlichkeit, die keiner gesonderten intersubjektiven Anerkennung bedarf, gesetzt. Auch gibt es Hinweise, dass bei der Aushandlung des Arrangements die mütterliche Elternzeit nicht zur Disposition steht. Bei Paar Halil benennen beide Partner\*innen beispielsweise allein Hamits zweimonatige Elternzeit auch explizit als solche, während Hasrets

lange Elternzeit im Interview dethematisiert und nicht als solche bezeichnet wird. Eine Dethematisierung kann auch von einzelnen Partner\*innen vorgenommen werden. Bei Paar Graf Gabler scheint die mütterliche Elternzeit durch Gitta selbst nicht als solche thematisiert zu werden. Bei Paar Friedrich wird Franziskas Elternzeit im Rahmen ihrer allgemeinen Hauptzuständigkeit für Familienarbeit nicht als besonders benannt.<sup>55</sup> Die anderen Paare des Samples hingegen sprechen von väterlicher und mütterlicher Elternzeit in gleicher Weise. Besonders in Familienernährerinnen-Arrangements werden die mütterliche Erwerbstätigkeit und dementsprechend auch die Elternzeit als relevant gesetzt.

### 7.2.2 Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit

Die folgenden Ergebnisse stellen eine analytische Abstraktion der im Paar wahrgenommenen und gegebenen Anerkennung sowie der paarinternen Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit dar. Sie sollen auf die eingangs dargestellten Veränderungsprozesse des männlichen Ernährer-Modells und auf die Ausgestaltung davon abweichender Paararrangements Bezug nehmen. Familienarbeit wird hier als Fürsorge- und Hausarbeit definiert, was auch in den Deutungen der Paare Unterschiede macht. Diskutiert werden soll die Frage, ob sich in den Erzählungen der Paare Hinweise auf ein weiterhin wirksames ungleichheitsrelevantes Geschlechterverhältnis als „asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ zeigen oder ob sich Muster einer neu entstehenden „geschlechtlichen Anerkennungsordnung“ (Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013; Wagner 2004) mit sich egalisierenden Geschlechterverhältnissen und Anerkennungschancen finden lassen. Vorannahme war, dass ein beiderseitiges Familienengagement und väterliche Elternzeitnahme mit einer höheren Anerkennungsrelevanz der Familiensphäre und mit höheren Anerkennungschancen für Familienarbeit Leistende einhergehen, als es vergleichsweise im traditionellen Familienernährer-Modell der Fall ist. Auch wurden Tendenzen egalisierender Verhältnisse von Familien- und Erwerbsarbeit anstelle einer Schieflage der Sphären vermutet.

Die soziale Stellung von Frauen und Männern sowie ihre Anerkennungschancen erweisen sich im (traditionellen) Geschlechterverhältnis als ungleich und werden durch verschiedene, mit ungleichen Zugängen für die Geschlechter behaftete, gesellschaftliche Sphären strukturiert (vgl. Becker-Schmidt 2010: 69 f.). Die Einbindung von Frauen in beide widersprüchlichen Praxisbereiche bzw.

---

55 Dieses Ergebnis gilt allerdings als vorsichtig zu betrachten, da es ebenso dem Sampling und dem Design geschuldet sein kann. Im Paarinterview wurden zwar stets beide Partner\*innen angesprochen und auch nach der gemeinsamen Aushandlung zum Elternzeitarangement gefragt. Da bei der Akquise der Paare aber explizit nach väterlicher Elternzeit gefragt wurde, könnten die Paare hier von sich aus den Fokus auf den Vater gesetzt haben. Insofern kann im Design bereits eine Besonderung väterlicher Elternzeit enthalten sein.

Sphären der Haus- und Erwerbsarbeit führt im Zuge dessen zu einer doppelten Benachteiligung und Belastung, was Becker-Schmidt und Knapp als Theorem der „Doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt et al. 1985; Becker-Schmidt/Knapp 1987; Knapp 1990; siehe ausführlich in Kapitel 3.2.2) bezeichnen. Arbeit als Medium der Vergesellschaftung bezieht sich vorrangig auf (männlich konnotierte) und marktvermittelte Tätigkeiten und nicht auf Haus- und Fürsorgearbeit. Frauen, die einer beruflichen Orientierung nachgehen, bringen ihr Arbeitsvermögen doppelt in das Vereinbarkeitsarrangement ein und stehen wesentlich häufiger vor dem Problem, auf Diskontinuitäten im Lebenslauf zu stoßen als Männer (vgl. Becker-Schmidt 2010: 68 f.). Die Paare dieses Samples sind beiderseitig in Familien- und Erwerbsarbeit eingebunden und verfolgen teilweise unterschiedliche Strategien, um einer Doppelbelastung der Mutter (und z. T. des Vaters) entgegenzuwirken. Hierbei ließe sich diskutieren, dass väterliche Elternzeitnahme und erhöhtes väterliches Engagement positiv der doppelten Vergesellschaftung von Frauen entgegenwirken können, indem zunehmend beide Partner\*innen in die familiäre Sphäre eingebunden sind. So ließe sich hier im Idealfall eine *beiderseitige Einbindung in Familien- und Erwerbsarbeit* erdenken, die wiederum eine *Halbierung der doppelten Belastung* der Mutter bzw. beider Partner\*innen im Paararrangement bedeuten könnte. Dass dies allerdings bei keinem der Paare des Samples tatsächlich der Fall ist (vgl. ähnlich dazu König 2012) soll im Folgenden anhand verschiedener empirischer Aspekte diskutiert werden.

### **Identitätsstiftende Wirkung von Erwerbsarbeit als zentrale Quelle der Anerkennung**

Ähnlich wie in der bisherigen Forschungsliteratur (vgl. Kapitel 2.2 und 4) wird auch in diesem Sample Erwerbsarbeit besonders positiv aufgewertet. Auch stellt sie für beinahe alle Personen die zentrale Quelle von Anerkennung dar. Diese Aufwertung vollzieht sich oftmals unter der Begründung der hohen identitätsstiftenden Bedeutung, die Erwerbsarbeit für die jeweilige Person besitzt – sowohl für den Großteil der Väter als auch der Mütter des Samples. Auf eine ähnliche identitätsstiftende Wirkung bei Familienarbeit weisen die Ergebnisse in geringem Maße hin. Sowohl Paar Cramer als auch Paar Dietrich Dorsten und Paar Halil verfolgen einen „Erwerbsarbeitsmythos“. Alle heben einen deutlich positiven Bezug zu Erwerbsarbeit und eine hohe Identifikation mit dieser hervor. Benannt wird hierbei das Finden von Bestätigung und positivem Zuspruch für die eigenen Leistungen und Stärken. Clemens und Christina stechen dabei hervor, denn ihre wissenschaftliche Arbeit ist ihnen zufolge ein grundlegender Teil ihres individuellen Daseins und gemeinsamen Paarseins. Sofern diese identitätsstiftende Wirkung der Erwerbsarbeit nicht von beiden Partner\*innen geteilt, sondern durch eine Person fokussiert wird, können sich paarinterne Konflikte manifestieren (z. B. Paar Friedrich). Im Falle einer beiderseitigen Abkehr von Erwerbsarbeit als

primäre Quelle von Anerkennung eröffnen sich paarinterne Möglichkeiten einer höheren Anerkennung von Familienarbeit, wie z. B. bei Paar Peters zu sehen ist. Die beiderseitige Familienzentrierung als grundlegende Quelle der Anerkennung kann paarintern aber auch zu einem „Konkurrieren“ um den familialen Bereich führen und konfliktbehaftet sein (Paar Graf Gabler) (im Detail siehe 7.2.3).

### **Familienarbeit als geringere Quelle von Anerkennung**

Insgesamt beschreibt der Großteil der Väter des Samples, dass sie in der Erwerbssphäre viel Anerkennung finden und die alleinige Familienarbeit keine ausreichende Anerkennungsquelle darstellt. Es lassen sich zwar Hinweise einer „Caring Masculinity“ (Elliot 2016; Heilmann/Scholz 2017) finden, meist jedoch in Verbindung zu Erwerbsarbeit. Der Vergleich der durch die Paare empfundenen Anerkennungsrelevanz von Familien- und Erwerbsarbeit legt daher ein zentrales Ergebnis nahe: Insgesamt erscheint beim überwiegenden Teil des Samples die *Sphäre der Familienarbeit als eine vergleichsweise geringere Quelle der Anerkennung*. Dies umfasst sowohl das Finden von Anerkennung für sich als auch die im Paar wechselseitig gegebene Anerkennung in dieser Sphäre. Paar Dietrich Dorsten illustriert dies sehr deutlich, da beide Partner\*innen die Familienarbeit nicht positiv aufladen. Infolgedessen ist beim Familienarbeit leistenden Dirk ein Anerkennungsdefizit zu verzeichnen. Familienarbeit wird bei den Paaren mit Begriffen wie Alltagsmonotonie, Langeweile, fehlender Bestätigung, fehlendem positivem Zuspruch usw. umschrieben. Es zeigen sich auch Stigmatisierungstendenzen bezüglich des Leistens von Familienarbeit, was durch Paar Halil z. B. mit einer negativen Konnotation des „Hausfrauendaseins“ oder mit einem durch sie gedeuteten männlichen Äquivalent des „arbeitslosen Sacks“ (Hamit 637) in Verbindung gebracht wird. Anerkennung für Leistungen in der Familienarbeit wird hierbei lediglich in Verbindung zu einer gleichzeitigen Vollzeitberufstätigkeit und für das Leisten eines Spagats zwischen beidem gegeben.

Als zweites zentrales Ergebnis ist festzuhalten: Auch bei Paaren, bei denen Familienarbeit intersubjektiv anerkannt wird, erscheint diese eher in der Verbindung zu Erwerbsarbeit als positiv aufgeladen. Familienarbeit als *alleinige Quelle von Anerkennung* hingegen ist bei den hier analysierten Fällen nur in geringem Maße zu finden. Familienarbeit erscheint zwar als eine äquivalente Anerkennungsquelle zu Erwerbsarbeit, solange beides zur Verfügung steht – doch *„relativiert“ diese die Erwerbsarbeit als Quelle der Anerkennung nur und löst sie nicht auf oder ersetzt sie*. Besonders deutlich illustriert dies Paar Cramer, welches eine hohe Egalitätsvorstellung aufweist, aber dennoch eine Erwerbszentrierung verfolgt. Es bleibt fraglich, ob die Sphären der Familien- und Erwerbsarbeit den gleichen Wert besitzen.

Ausnahmen von diesen zentralen Ergebnissen sind Patricia, Franziska und am deutlichsten Gitta, welche Familienarbeit positiv aufwerten und/oder dort Anerkennung für sich finden (möchten). Clemens sagt als einziger Vater des

Samples explizit, dass er eine Form bedingungsloser Anerkennung von seiner Tochter bekommt, welche nicht mit der an Bedingungen geknüpften Anerkennung im Erwerbsleben zu vergleichen ist. Auch Georg sieht Fürsorgearbeit als zentrale und ggf. als alleinige Quelle von Anerkennung. Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Part der Fürsorgearbeit (und nicht Hausarbeit) derjenige ist, der als Quelle von Anerkennung gesehen und mit solcher versehen wird.

### **(Vergeschlechtlichte) Unsichtbarkeit von Hausarbeit und zum Teil von Fürsorgearbeit**

Dies deutet darauf hin, dass bei der geringen Anerkennung von und für Familienarbeit zwischen Fürsorge- und Hausarbeit zu unterscheiden ist. Fürsorgearbeit ist im Vergleich zu Hausarbeit durch die Paare deutlich positiver aufgewertet, während Hausarbeit oftmals als notwendiges Übel bezeichnet wird (vgl. Kaufmann 1994) und weniger Teil der Aushandlungen in den Arrangements ist. Georgs Wunsch nach mehr Familienarbeit bezieht sich beispielsweise hauptsächlich auf die Fürsorge für das Kind, während Hausarbeit kein Gegenstand seiner Aushandlungen ist.

Dass Hausarbeit per se unsichtbar ist, illustrieren beinahe alle Paare des Samples, am deutlichsten jedoch Paar Dietrich Dorsten, bei dem Dirk als Hausarbeit Leistender Anerkennungsdefizite beklagt. Die dabei auffällige Besonderung und Hervorhebung fehlender Anerkennung von Dirks Hausarbeitsleistungen erscheint hier als bemerkenswert. Denn die Unsichtbarkeit weiblicher Hausarbeit und damit zusammenhängende fehlende Anerkennung wird bei keinem der Paare in ähnlicher Weise derart bei der Partnerin hervorgehoben – was die weibliche Konnotation von Hausarbeit unterstreicht. Franziska und Hasret bewegen sich im Vergleich zu Dirk am deutlichsten in dieser Anerkennungsproblematik. Beide Fälle illustrieren, dass mütterliche Hausarbeit nicht nur im Paar unsichtbar gemacht, dethematisiert und als selbstverständlich gesetzt werden kann, sondern auch den möglichen Vorwurf, dass diese „keine Arbeit“ im „eigentlichen Sinne“ sei und dementsprechend keine Leistungen dort erbracht werden. Unterschiedliche Deutungen des Arbeitsbegriffs scheinen aus diesem Grund ein wichtiger Aspekt bei der Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zu sein.

### **Unterschiedliche Deutungen des Arbeitsbegriffs im Zusammenhang zur Anerkennungsrelevanz**

Die Ergebnisse der Fallrekonstruktionen zeigen, dass Familien- und Erwerbsarbeit durch die Paare unterschiedlich gedeutet werden können. Die oben genannte Deutung der väterlichen Elternzeit als Urlaubszeit durch einige Paare gibt zusätzlich Hinweise auf die Wertung von Familienarbeit als keine „tatsächliche“ Arbeit. Hamits Deutung seiner Elternzeit als Urlaub illustriert dies sehr prägnant. Fred wertet ähnlich dazu Familienarbeit als Nichtarbeit, wie aus dem Zitat „stell dich nicht so an das ist doch jetzt kein Ding hier mit zwei Babys“ (Zitat von

Franziska, die Fred nachspricht 2647) deutlich wird. Für Dirk wandelte sich hingegen im Laufe der längeren Zeit in der innerhäuslichen Sphäre die Deutung von Familienarbeit, die er nun mit Anstrengung und nicht mit Urlaub verbindet. Hier ließe sich vermuten, dass längere Elternzeit von Vätern einen Möglichkeitsraum eröffnet, ein anderes Verständnis der Familienarbeit zu entwickeln und einen Beitrag zur Egalisierung der Sphären zu leisten, indem Familienarbeit (bzw. eher Fürsorgearbeit) als Arbeit gedeutet wird (Dirk). Sie geben aber auch Hinweise darauf, dass die Möglichkeit für Väter, Elternzeit zu nehmen, nicht unbedingt in einer Veränderung der Deutung von Familienarbeit mündet (Hamit, Fred). Anzunehmen ist, dass sich der Möglichkeitsraum für Väter oder Paare, die ohnehin ein eher egalitäres Arrangement und egalitäre Vorstellungen verfolgen, eröffnet.

Auch legen die Ergebnisse der Fallrekonstruktionen nahe, dass trotz der Wandlung des Arbeitsbegriffs von Familienarbeit nicht zwangsläufig die Anerkennungsrelevanz steigt. Denn trotz der Deutung anhand des Arbeitsbegriffs besteht z. B. bei Dirk ein Anerkennungsdefizit. Dass Familienarbeit umgekehrt der Erwerbsarbeit nachgestellt bleibt, aber dennoch mit Anerkennung versehen werden kann, ist bei Clemens zu erkennen. Ähnlich dazu verstehen auch Patricia und Patrick Familienarbeit nicht als Arbeit, werten sie aber in ihrer Anerkennungsrelevanz als hoch. Gitta bezeichnet ihre Familienarbeit explizit als Arbeit unter dem Begriff „Mamajob“ (482) und weist dieser eine hohe Anerkennungsrelevanz zu.

Im Ergebnis muss die Deutung von Familienarbeit unter einem Arbeitsbegriff nicht zwangsläufig mit einer erhöhten Anerkennungsrelevanz einhergehen. Dies macht darüber hinaus deutlich: In allen Fällen spielen die Deutungen und Relevanzsetzungen der Paare eine grundlegende Rolle, was auf die Notwendigkeit, den Paarkontext in seiner Tiefe zu berücksichtigen, verweist. Vor dem Hintergrund verweisen die Ergebnisse, wie bereits Schürmann (2005) für die Konstruktion von Hausarbeit bei gleichgeschlechtlichen Paaren diskutiert, auf die grundlegende Wirksamkeit von „innerpartnerschaftlich konstruierten Sinnfiguren“ (ebd.: 157) bezüglich der Auf- und Abwertung von Familienarbeit. Schürmann stellt zwei Paararrangements gleichgeschlechtlicher Paare gegenüber, bei denen trotz eines Fehlens der Geschlechterdifferenz Hausarbeit in einem Fall ungleich im Paar verteilt wird. Paarinterne Ungleichheiten bei der Verteilung der Hausarbeit entstehen, so ihr Ergebnis, über die paarinterne Abwertung von Hausarbeit und über eine Aufwertung von Erwerbsarbeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn Hausarbeit als verhinderte Erwerbsarbeit entwertet wird statt als eigenständiger Bereich positiv aufgewertet zu werden (vgl. ebd.: 157 f.). Daran anschließend lässt sich auch für die hier analysierten gegengeschlechtlichen Paare in einer anerkennungstheoretischen Perspektive feststellen, dass die Verteilung und Anerkennung der Familienarbeit im Paar nicht allein über habitualisierte Normen der Geschlechterdifferenz zu deuten ist. Auch ist die paarinterne beiderseitige oder einseitige (und ggf. konflikthafte) Auf- und Abwertung von Familienarbeit ein grundlegender Aspekt für

paarintern entstehende Ungleichheiten sowie für An- und Aberkennung der geleisteten Familienarbeit. Hierbei ist erneut anzumerken, dass zwischen Haus- und Fürsorgearbeit unterschieden werden muss. Während einige, aber nicht alle Paare Fürsorgetätigkeiten aufwerten, wird Hausarbeit bei allen Paaren in unterschiedlichen Deutungen (z. T. als Nichtarbeit und -leistung) entwertet.

### **Väter in Elternzeit = Abkehr vom Geschlechterverhältnis als asymmetrisches Anerkennungsverhältnis des Ernährer-Modells?**

Trotz unterschiedlicher Formen der Abkehr vom Ernährer-Modell lassen sich im Sample eine Reihe an Hinweisen auf das darin enthaltene und weiterhin wirksame ungleichheitsrelevante Geschlechterverhältnis als „asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ (Wagner 2004; vgl. auch Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013) finden. Das Kapitel diskutiert abschließend, wie weiterhin Geschlecht als Strukturkategorie und das Geschlechterverhältnis als sozialer Strukturzusammenhang wirksam sein können (vgl. Becker-Schmidt 2010: 69f.; Wimbauer 2012: 71). Auch wird die mögliche Doppelbelastung (der Frau), sofern beide Partner\*innen erwerbstätig sind, diskutiert.

Ein Teil der Paare des Samples lebt in Doppelerwerbs-/Doppelkarriere- und/oder Familienernährerinnen-Modellen in verschiedenen Kombinationen und Arrangements, die vom Familienernährer-Modell abweichen und auf neue Anerkennungsverhältnisse in Paarbeziehungen hinweisen. Gleichzeitig lassen sich aber auch Hinweise auf die geschlechterdifferenzierende ungleiche „Anerkennungsordnung“ (Wimbauer 2012; Wagner 2004; Behnke/Meuser 2013), die trotz egalitärer Arrangements und verschiedener Elternzeitmodelle weiterhin wirksam ist, finden. Zur besseren Illustration werden die verschiedenen Paararrangements zusätzlich abgebildet. Paar Cramer verfolgt ein Doppelkarriere-Modell (wobei Christina ebenso als Familienernährerin einzustufen ist) und Paar Halil ein Doppelerwerbs-Modell, Paar Peters und Paar Dietrich Dorsten befinden sich aktuell in einem Familienernährerinnen-Modell (wobei die Väter erwerbstätig sind, waren oder wieder sein werden). In den Fällen kommt es, abgesehen von Paar Halil, jedoch nicht zu einer Doppelbelastung der Mutter. Dies ist durch die beiderseitig getragene Gleichaufteilung bei Paar Cramer oder durch die väterliche Übernahme der Hauptverantwortlichkeit für Familienarbeit und wechselseitige Unterstützung bei Paar Dietrich Dorsten und Paar Peters bedingt.

*Paararrangement Doppelerwerbs-/Doppelkarriere-Modell:* Clemens und Christina lösen als einziges Paar die Sphärentrennung von Familien- und Erwerbsarbeit im Paararrangement aktiv auf, indem sie ein bewusstes „fifty-fifty“-Doppelkarriere-Arrangement verfolgen, das beiden gleiche berufliche Chancen zuspricht. Doch lässt sich in der Anerkennungsrelevanz der Sphären z. T. eine Schieflage verzeichnen, da das Paar größtenteils in der Logik der Erwerbszentrierung bleibt. Dies gibt Hinweise darauf, dass trotz egalitärer Aufteilung weiterhin Familienarbeit

mit weniger Anerkennung versehen werden kann. Die Gleichaufteilung erscheint als Lösungsstrategie der „doppelten Vergesellschaftung“ und doppelten Belastung. In der Wahrnehmung des Paares erweist sich diese Strategie paarintern als gerechte Vorgehensweise, um die doppelte Belastung, die sich in diesem Fall auf beide Partner\*innen ausweitet, weitestgehend zu verringern. Dennoch zeigen sich Vereinbarkeitsprobleme für beide. Ähnlich dazu hat bereits König (2012: 200) Becker-Schmidts Theorem diskutiert. Statt einer Auflösung des Problems der Doppelbelastung weitet sich das Dilemma auf beide Partner\*innen und auf das gesamte Paararrangement aus, was sich ebenfalls in den hier vorliegenden Ergebnissen widerspiegelt. Im Familiernährer-Modell war der „abwesende Vater“ weitgehend legitim, in neuen Leitbildern, die für Väter zunehmend aktive Teilhabe am Familienleben ermöglichen, wachsen auch für familien- und karriereorientierte Väter die Vereinbarkeitsproblematiken. Für Doppelkarrierepaare verschärft sich die Problematik des Widerspruchs zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Zeiten, die sie für ein aktives Familienleben aufbringen können (vgl. Wimbauer 2012: 322). Die wechselseitige Wertschätzung beider Berufsbiographien ist im Doppelkarriere-Arrangement grundlegend für die Verringerung der Doppelbelastung.

Paar Halil illustriert am deutlichsten, wie sich die doppelte Vergesellschaftung von Frauen bei der Einbindung der beruflich orientierten Mutter in beide Praxisbereiche und widersprüchlichen sozialen Zusammenhänge im Falle eines Doppelerwerbs-Arrangements in einer Doppelbelastung niederschlägt. Die Konsequenz für Mütter, so auch für Hasret, ist ein enormes Vereinbarkeitsproblem. Doch das für sie eigentlich belastende Paararrangement wird z. T. durch sie mitgetragen. Ambivalent dazu erscheint demgegenüber ihr Versuch, Familienarbeit im Paar mit mehr Anerkennung zu versehen, was durch ihren Partner jedoch nicht durchweg angenommen wird. Das Paar weicht zwar im Doppelerwerbs-Arrangement vom Familiernährer-Modell ab, doch reproduziert es die ungleiche Anerkennungsordnung, was zusätzlich durch die beiderseitige geringe Wertung von Familienarbeit verstärkt wird. Familienarbeit wird unsichtbar gemacht und im Vergleich zu Erwerbsarbeit nicht wertgeschätzt. Insofern scheint die Unsichtbarkeit und Geringschätzung von Familienarbeit eine zentrale Rolle bei der Doppelbelastung von Frauen einzunehmen.

*Paararrangement „Rollentausch“ im Familiernährerinnen-Modell:* Paar Peters und Paar Dietrich Dorsten leben (aktuell) in Familiernährerinnen-Arrangements, in denen der Vater jeweils die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernimmt. Bei der Verringerung der doppelten Vergesellschaftung von Frauen kann dem Partner und dessen Anerkennung ihrer Erwerbstätigkeit eine bedeutende Rolle zukommen. In beiden Fällen verdient die Partnerin mehr als ihr Partner, was auch jeweils seitens des Partners Anerkennung findet und zusätzlich durch ihn unterstützt wird. Die Logik des traditionellen Ernährer-Modells

wirkt bei Paar Peters weiterhin entlang des Aspekts des Geldes hier mit Patricia als Familienernährerin. Die darin enthaltene ungleiche Anerkennungsordnung schlägt sich wiederum nicht in einer paarinternen Problematik nieder, denn das Paar versieht Familienarbeit wechselseitig mit Anerkennung. Das Paar illustriert die Umsetzung einer Verringerung der doppelten Belastung, bei der eine verringerte Arbeitszeit des Vaters einen Beitrag leistet. Patricia empfindet keine Doppelbelastung, da Patrick ihre Vollzeitwerbstätigkeit unterstützt und den Großteil der Familienaufgaben auffängt. Die doppelte Vergesellschaftung (von Frauen) scheint sich besonders dort nicht niederzuschlagen, wo Familienarbeit, getragen durch beide Partner\*innen, eine *hohe Anerkennungsrelevanz* besitzt (vgl. auch Schürmann 2005: 157 f.), wo *wechselseitige Unterstützung* und Berücksichtigung der Wünsche stattfindet oder wo eine für beide *konsensuell geteilte Aushandlung* des Arrangements vorhanden ist (Paar Cramer und Peters illustrieren, dass dies sowohl bei einer Gleichaufteilung als auch bei einem Zuverdiener-Modell der Fall sein kann).

Das ungleiche Anerkennungsverhältnis kann sich ebenso im Paararrangement des „Rollentauschs“ umdrehen und die ungleiche Anerkennungsordnung der Sphären reproduzieren, was beispielsweise im Fall Dietrich Dorsten Dirks Anerkennungsdefizit begründet. Dass in der innerhäuslichen Sphäre und in der alleinigen Familienarbeit die Anerkennungschancen vergleichsweise geringer sind, ist für Dirk ausgeprägter spürbar als für Patrick und verweist dort auf die Schiefelage der Sphären. Dirk und Dana gelingt es zudem nicht gänzlich, geschlechterdifferenzierende Vorstellungen, die das traditionelle Geschlechterverhältnis vorsieht, im Rollentausch zu überwinden. Patricia und Patrick hingegen klammern diese im eigenen Paararrangement aus.

*Paararrangement Familienernährer-Modell:* Von den hier analysierten Paaren verfolgen Paar Friedrich und Graf Gabler das männliche Ernährer-Modell, dessen strukturierende Wirksamkeit bei beiden hervortritt. Wenngleich dies in beiden Fällen nicht unbedingt durch beide Partner\*innen gewünscht ist, werden Georg auf die Erwerbs- und Franziska auf die Familiensphäre verwiesen, während ihre Partner\*innen sich u. a. auf kulturelle und betriebliche Leitbilder des institutionalisierten Anerkennungsverhältnisses im Familienernährer-Modell stützen können. Bei Paar Friedrich schlägt sich das „asymmetrische Anerkennungsverhältnis“ (Wagner 2004: 174; vgl. auch Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013) im Geschlechterverhältnis und im Ernährer-Paararrangement nieder und setzt Franziska und Fred als Paar in ein „Ungleichheitsverhältnis“ (Wagner 2004: 10). Die ungleichen Anerkennungschancen im Familienernährer-Modell und die fehlende Egalität lassen sich bei diesem Fall deutlich erkennen. Im Paar strukturiert sich die wechselseitige Unterstützungsleistung asymmetrisch zugunsten Freds Erwerbstätigkeit, der eine Vollzeitwerbstätigkeit in der durch ihn verfolgten „industriegesellschaftlichen Männlichkeit“ (Meuser 2007)

wünscht und umsetzt. Es fehlt demgegenüber an Anerkennung beider Berufsbiographien. Zwischen den Sphären entsteht eine sichtbare Schiefelage zuungunsten von Franziskas beruflicher Laufbahn. Dies mündet in fehlender Anerkennung und in geringeren Anerkennungschancen für Franziska.

Im umgekehrten Fall dazu wird ein Abweichen vom Familienernährer-Modell bei Paar Graf Gabler durch Georg, der weniger eine „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ (Meuser 2007; Lengersdorf/Meuser 2010), sondern mehr eine „Caring Masculinity“ (Elliot 2016; Heilmann/Scholz 2017) verfolgt, gewünscht. Für diese findet er allerdings wenig Anschluss sowohl im Paar als auch im Erwerbsbereich, sodass hier das Ernährer-Modell in umgekehrter Weise repressiv wirkt. Paarintern schlägt sich dies in Georgs Möglichkeiten, Anerkennung als familienorientierter Vater zu finden, nieder. Der Fall illustriert, dass Männer in kulturellen Leitbildern von Elternsein auf die Erwerbssphäre verwiesen werden können und dass das männliche Ernährer-Modell im gesellschaftlichen Strukturzusammenhang die Anerkennungschancen von Vätern prägen kann. Im aktuellen Forschungsstand der Väterforschung wird dies auch darunter diskutiert, dass es an Leitbildern und Orientierungen fehlt, die Männern Anerkennung und Wertschätzung jenseits der Erwerbssphäre ermöglichen (vgl. Nelles 2011: 17).

### **Abstraktion der Ergebnisse: Aspekte der Reproduktion und Überwindung der geschlechterdifferenten Anerkennungsordnung**

Insgesamt lässt sich festhalten: In gänzlicher Form weicht keines der Paare vom „asymmetrischen Anerkennungsverhältnis“ (Wagner 2004: 174; vgl. auch Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013) ab. Doch lassen sich in den hier untersuchten Fällen mit verschiedenen Elternzeit- und Vereinbarkeitsarrangements einige Hinweise auf sich egalisierende Anerkennungsverhältnisse finden. In allen Fällen zeigen die Strukturen des Familienernährer-Modells, des darin enthaltenen Geschlechterverhältnisses und ungleichen Anerkennungsverhältnisses weiterhin ihre Wirkmacht. Zusammenfassend schlagen diese sich im Sample in folgenden Aspekten nieder:

- In ungleichen Anerkennungschancen für Mütter und auch für Väter, die auf die Familiensphäre verwiesen werden (Franziska, Hasret, Dirk) aber auch im Fall eines Verweises auf die Erwerbssphäre (Patricia, Georg)
- In einer Geringschätzung von Familienarbeit (bes. Paar Dietrich Dorsten, Halil, Friedrich)
- In weiterhin wirksamen traditionellen Vorstellungen von Muttersein (Hasret, Gitta, Dana), aber auch von Vatersein und von an Erwerbsarbeit geknüpfter Männlichkeit (Fred, Dirk, z. T. Clemens), die das traditionelle Geschlechterverhältnis vorsieht
- In der weiterhin bestehenden Schiefelage, welche die Anerkennungsrelevanz von Erwerbsarbeit begünstigt (Paar Cramer, Dietrich Dorsten, Halil, Friedrich)

- Im empfundenen Anerkennungsdefizit bei der Hauptverantwortung für Familienarbeit (Dirk, z. T. Patrick, Franziska)
- Und in Strategien, eine Verletzung der an Erwerbsarbeit gebundenen Männlichkeit der Väter zu verschleiern (Patricia, Christina)

Ob es Paaren gelingt, die ungleiche Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit nicht in eine ungleiche paarinterne Anerkennung zu übersetzen (bzw. ob es ihnen gelingt, neue Muster der Anerkennung zu finden), hängt im Wesentlichen damit zusammen, wie sie mit der Geschlechterdifferenz und den Verweisungsprozessen von Männlichkeit und Weiblichkeit paarintern umgehen und wie sie Haus- und Fürsorgearbeit sowie Erwerbsarbeit bewerten. Konkret lassen sich hier folgende Punkte aus den Ergebnissen abstrahieren, die grundlegend für die Überwindung der Verweisungsprozesse, der ungleichen Anerkennungsverhältnisse und auch für die Verringerung einer Doppelbelastung sind:

- Beiderseitige Wertschätzung beider Berufsbiographien
- Wechselseitige Anerkennung und hohe Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit
- Überwindung geschlechterdifferenzierender Aspekte, die das Familienernährer-Modell bereithält
- Anerkennung von Elternsein jenseits der geschlechterdifferenzierenden Aspekte im traditionellen Geschlechterverhältnis
- Gleichwertigkeit von Elternsein
- Wechselseitige Unterstützung der Wünsche von Erwerbs- und Familienarbeit

Inwiefern sich die Geschlechterdifferenz und das Geschlechterverhältnis in tatsächliche Ungleichheiten im Paar manifestieren, ist erst in der Analyse der Sinnstrukturen im Paar sowie der paarinternen Anerkennungsprozesse abbildbar (vgl. dazu Wimbauer 2012; Wimbauer 2005). Diese soll im folgenden Kapitel diskutiert werden.

### 7.2.3 Paarinterne Anerkennung

Bei der Frage nach neuen und weiterhin bestehenden Mustern der Anerkennung sind die Anerkennungsprozesse innerhalb der Paarbeziehung in Kombination zur zuvor fokussierten subjektiv empfundenen und intersubjektiv verhandelten Anerkennung (srelevanz) von Familien- und Erwerbsarbeit grundlegend. Denn die Paarbeziehung (die Sphäre der „Liebe“) ist ein bedeutsamer Ort, an dem subjektive oder geteilte Sichtweisen und Deutungen beider Partner\*innen sowie deren externe Anforderungen zusammenkommen. Sie kann als Analyseeinheit zentrale Ergebnisse für die Frage, welche Anerkennungs- und

Geschlechterverhältnisse sich im Kontext von väterlicher Elternzeit entwickeln, zum Vorschein bringen.

Wimbauer (2010; 2012) verweist auf „Tücken der Anerkennung“ für Doppelkarrierepaare, die ebenfalls in den Ergebnissen meiner Arbeit wiederzufinden sind. So bestehen Barrieren und Hürden für die Erzielung von Anerkennung dadurch, dass den Partner\*innen aufgrund struktureller Bedingungen (betriebliche und sozialstaatliche Regelungen), aber auch aufgrund von intersubjektiven bzw. paarinternen Bedingungen der Zugang zu einer Anerkennungssphäre verschlossen oder zumindest erschwert wird. Geschlecht erweist sich hier auch weiterhin als eine wirkmächtige Strukturkategorie. Für Mütter bedeutet dies der Ausschluss aus oder erschwerte Bedingungen in der beruflichen Sphäre (Doppelbelastung und Karriereeinbußen). Für Väter ist hingegen der Zugang zur Anerkennungssphäre der Familie aufgrund dieser strukturellen Bedingungen erschwert (vgl. ebd. 2010: 177; 2012: 321 f.). Paarinterne Verhandlungsrelationen zwischen Familien- und Erwerbsarbeit gestalten sich vor dem Hintergrund dieser Verweisungen. Auf gesellschaftlicher Ebene fehlt es weitgehend an Leitbildern und Orientierungen für Paare, die sich außerhalb des männlichen Familienernährer-Modells bewegen. Das zeigt sich nicht nur im gesellschaftlichen Kontext, sondern auch im Umgang in Arbeitsorganisationen. Infolgedessen können erschwerte Anerkennungschancen und Ungleichheiten für erwerbsorientierte Mütter und familienorientierte Väter Einzug in die Aushandlungsprozesse erhalten. Umso relevanter erscheint die paarinterne Anerkennung, nicht nur für eine positive Bestätigung von Weiblichkeits- und Mütterlichkeitsentwürfen, die mit Erwerbstätigkeit verbunden sind, sondern auch für die positive Bestätigung des Männlichkeitskonzepts familienorientierter Väter (vgl. Behnke/Meuser 2013: 88).

### **Verweisungen in paarinternen Aushandlungen**

Paarinterne Ungleichheiten sind besonders bei solchen Paaren vorzufinden, bei denen eine\*r der beiden Partner\*innen ungewollt und im nicht konsensuell geteilten Arrangement auf die Familien- oder Erwerbssphäre verwiesen wird. Der Verweis von Müttern auf die innerhäusliche und von Vätern auf die Erwerbssphäre kommt bei Paar Friedrich und Paar Graf Gabler am deutlichsten zum Vorschein. Bei beiden Paaren sind Ungleichheiten zuungunsten von Franziska sowie von Georg zu verzeichnen. In beiden Fällen fehlt es an paarinterner Anerkennung für die Wünsche des\*der anderen. In der Forschungsliteratur zu Väterlichkeit lässt sich das Ergebnis finden, dass nur eine geringe Anzahl an Vätern eine kritische Haltung gegenüber dem Verweis von Mütterlichkeit auf (Haupt-)Fürsorgeverantwortung aufweist. Ebenso ist der Ernährerstatus des Vaters weiterhin tief in Geschlechtervorstellungen verankert, was sich nur langsam in den gesellschaftlichen Normvorstellungen verändert (vgl. Thomas/Hildingsson 2009: 150). Dies kann in paarinternen Aushandlungsprozessen, so die Ergebnisse meiner Arbeit, auch mit unterschiedlichen Enaktierungspotenzialen und

Verhandlungspositionen im Paararrangement einhergehen. Im Fall Paar Friedrich beispielsweise bleibt Franziska aufgrund ihrer Verringerung der Erwerbsarbeit und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Normvorstellungen von Elternsein wenig Spielraum, dem Verweis auf die Familiensphäre entgegenzutreten. Nach der Geburt des ersten Kindes stellt Franziska ihre Berufsbiographie zurück, was sie paarintern in eine schlechtere Verhandlungsposition stellt. Im Fall Paar Graf Gabler zeigt sich umgekehrt, dass Georg seine Familienorientierung in den Aushandlungsprozessen mit seiner Partnerin und mit seinem Vorgesetzten nicht wie gewünscht umsetzen kann. Georg wehrt sich kaum gegen die Norm der mütterlichen Hauptfürsorgeverantwortung. In beiden Fällen lassen sich die weibliche Konnotation der Care-Sphäre sowie ihre ungleichheitsstiftende Wirkung im Paararrangement illustrieren, was zu Anerkennungsdefiziten führen kann. Für Georg bedeutet dies ein fehlender normativer Halt seiner familienorientierten Väterlichkeit. In Franziskas Situation wirkt sich dies auf ihre Berufsbiographie und auf dortige Anerkennungschancen aus. Dass das Abmildern der ungleichen Anerkennungsordnung und der Verweisungen nicht immer gelingt, legen die Ergebnisse beider Fälle nahe. Bei beiden Paaren erweist sich die paarinterne Anerkennung als sehr gering und fängt nicht die ohnehin bestehende Schiefelage der Sphären auf. Franziska führt offene Anerkennungskämpfe mit ihrem Partner um ihren Verweis auf die Familiensphäre und den Wegfall ihrer Erwerbsarbeit aus, allerdings meist ohne Erfolg, wodurch sich ihr Anerkennungsdefizit weiter verstärkt. Georgs Anerkennungskämpfe um seine Position als familienorientierter Vater sind weitaus weniger offensiv, aber ebenso erfolglos. In beiden Fällen stellen die Partner\*innen, aber auch die Arbeitsorganisationen und Erwerbsstrukturen Hürden bei der intersubjektiven Anerkennung für Familienarbeit und für die berufliche Laufbahn dar (vgl. ähnlich dazu Wimbauer 2012: 320 f.).

### **Abmildern der ungleichen Anerkennung durch paarinterne Anerkennung**

Die ungleiche Anerkennungsordnung, die im tradierten Geschlechterverhältnis Einzug findet und bei allen untersuchten Paaren mehr oder minder wirkt, kann in Paararrangements durch intersubjektive Anerkennung auch abgemildert werden. Paar Peters, Paar Cramer und z. T. Paar Dietrich Dorsten berichten beispielsweise von gesellschaftlichen (im Detail 7.2.5) und innerbetrieblichen (7.2.6) Verweisungsprozessen, doch werden diese paarintern abgeschwächt oder aufgefangen. Eine hohe paarinterne Anerkennung bietet die Chance, die im Familiennährerinnen-Arrangement ungleichen Anerkennungschancen zu mildern (Paar Cramer und Peters), beispielsweise über Strategien der Gleichaufteilung aller Tätigkeiten oder über die Berücksichtigung der Wünsche des\*der anderen.

Ambivalentere Anerkennungsverhältnisse und Abmilderungsstrategien illustrieren Paar Dietrich Dorsten und Paar Halil. Dana und Dirk finden zwar kaum Anerkennung in der Familienarbeit oder sprechen ihr eine geringe Wertschätzung zu. Doch fußt ihre Paarbeziehung auf wechselseitigem Zuspruch, Unterstützung

und Ermutigung und auch die Wünsche der je anderen Person werden berücksichtigt. Das Paar mildert das Problem der ungleichen Anerkennung im Ansatz, aber nicht umfassend. Bei Hasret und Hamit ist ein Versuch zu beobachten, die fehlende Anerkennung und Unsichtbarkeit Hasrets Familienarbeit durch paarinterne Anerkennung für ihren „Spagat“ in Form von Lob und Dank abzumildern. Dennoch zeigt sich auch, dass durch das Sichtbarmachen von Leistungen nur eine Abmilderung stattfindet, die Doppelbelastung verringert sich dennoch nicht. Ähnlich dazu schreibt Wimbauer (2012), dass eine verbale Anerkennung des\*der Partners\*Partnerin vererträglich wirken kann. „Auch wenn in diesen Fällen eine verbale Anerkennung der von den Frauen geleisteten Fürsorgearbeit erfolgt, so fehlt doch die handlungspraktische Anerkennung in Form einer egalitären Arbeitsteilung“ (ebd.: 321). Der\*die Partner\*in kann demnach nicht nur abmildern, sondern gleichsam auch eine intersubjektive Hürde für berufliche Anerkennung darstellen und die doppelte Belastung, in diesem Fall von Hasret, mit bedingen (vgl. ebd.).

### **Anerkennung gleichwertigen Elternseins im Paar**

Bei der Frage nach Mustern einer neu entstehenden „geschlechtlichen Anerkennungsordnung“ (Wimbauer 2012; Behnke/Meuser 2013; Wagner 2004) kommt der Anerkennung gleichwertigen Elternseins eine wichtige Bedeutung zu. Die Ergebnisse meiner Arbeit verweisen dabei besonders auf gleichwertige Chancen, die Wünsche als Elternteil umzusetzen, sowie auf eine Abkehr vom traditionellen Geschlechterverhältnis. Aufgrund der strukturellen Bedingungen der Erwerbssphäre und kultureller Normvorstellungen im Familienernährer-Modell, die auch weiterhin ihre Wirkmacht im z. B. „Zwang zum Familienernährer“ und fehlender „Wahlfreiheit“ (Wimbauer 2012: 322) zeigen können, ist Vätern der Zugang zu der Anerkennungsquelle der familialen Sphäre erschwert oder z. T. verhindert (vgl. ebd.: 321 f.). Intersubjektive Anerkennung in der Paarbeziehung kann die strukturellen Bedingungen abmildern oder ggf. verstärken. Dies soll im folgenden Abschnitt anhand verschiedener Aspekte einer Gleichwertigkeit von Elternsein diskutiert werden. Im Anschluss daran findet eine Diskussion für den Bereich der Erwerbsarbeit statt.

Welche Aspekte begünstigen die paarinterne Gleichwertigkeit von Elternsein? Paar Cramer und Paar Peters stechen dabei als Fälle hervor, bei denen die Väter durch ihre Partnerin und im gemeinsamen Paararrangement explizit als gleichwertiges Elternteil bezeichnet werden. Beide verfolgen in verschiedener Form ein „Equally Shared Parenting“ (Peukert 2015; vgl. auch u. a. Ehrensaft 1984; Deutsch 1999; 2001; Vachon/Vachon 2010), das beide Elternteile gleichermaßen als Betreuungsperson und Elternsein als gleichwertig anerkennt. Fall Cramer illustriert mehrere Aspekte, die diese Gleichwertigkeit begünstigen. Zunächst hebt sich das Paar in dessen semantischem Ausdruck von Mutter- und Vaterrollen ab, z. B. „ich find eigentlich dass wir Eltern sind“ (Clemens 2167) bzw. „zwei Personen

die sich um ein Kind kümmern“ (Clemens 2169). Anstelle geschlechterdifferenzierender Zuschreibungen sind Persönlichkeitsmerkmale der je individuellen Personen bei der Fürsorge und Erziehung zentral. Inhaltlich verdeutlicht sich bei dem Fall die Relevanz einer hohen Anerkennung von familienorientierter Väterlichkeit durch die Partnerin. Auch eine beiderseitige Distanzierung von traditionellen Vorstellungen des Elternseins und insbesondere von biologischen Begründungen, dass die Mutter von Natur aus besser wisse, wie man sich um ein junges Kind kümmert, erscheinen hier als äußerst relevant. Väterlichkeit und Mütterlichkeit sind gleichermaßen als ein beiderseitiger Lernprozess durch das Paar gedeutet. Ähnliche Ergebnisse in einem anderen Paararrangement lassen sich bei Paar Peters finden. Elternsein wird über Verantwortung „dass jetzt beide Elternteile äh Verantwortung übernehmen“ (Patrick 1189–1190) definiert. Auch semantisch spiegelt sich diese Grundhaltung in der Wortwahl wider, in der Patricia Patrick als gleichwertiges Elternteil explizit unter Rückgriff auf die Bezeichnung „ich find das ist halt gleichwertig“ (1083) anerkennt. Beide Paare setzen die semantische Gleichbezeichnung in eine Gleichwertigkeit von Elternsein im Paararrangement um und es wird deutlich, dass elterliche Gleichwertigkeit und ein „Equally Shared Parenting“ (Peukert 2015) sowohl in einem „fifty-fifty“-Arrangement als auch in einem in diesem Fall Zuverdiener-Arrangement möglich ist.

Welche Aspekte erschweren hingegen die Anerkennung einer Gleichwertigkeit von Elternsein? Geringere Anerkennungschancen von Müttern in der Erwerbssphäre und von Vätern in der familialen Sphäre können sich ebenfalls (ggf. unbewusst) in den Aushandlungsprozessen der Paare niederschlagen und durch die Partner\*innen mit verstärkt werden. Alle Partnerinnen anerkennen das väterliche Engagement und wertschätzen ihre aktive Teilhabe an der Familienarbeit. Gleichsam finden sich einige Hinweise auf „intersubjektive Hürden“ (Wimbauer 2012: 320) in der Paarbeziehung. Paar Graf Gabler illustriert im Sample, dass fehlende Anerkennung von Väterlichkeit als gleichwertiges hauptfürsorgendes Elternteil in den Aushandlungsprozessen von Paaren Einzug erhalten kann und dass traditionelle Vorstellungen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit weiterhin wirksam sind. Georgs familienorientierte Väterlichkeit findet im Paararrangement Anerkennung bis zu gewissen Grenzen, bei denen die mütterliche Hauptzuständigkeit nicht aufbricht, was einer Anerkennung gleichwertigen Elternseins entgegenwirkt. Väterlichkeit kommt in diesem Fall stattdessen eine unterstützende (sekundäre) Position und Mütterlichkeit in eine primäre Fürsorgeverantwortung zu. Hier könnten auch fehlende kulturelle Leitbilder einer „Caring Masculinity“ (Elliot 2016; Heilmann/Scholz 2017) wirken. Paar Graf Gabler ist im Sample allerdings das einzige Paar, in dem dies in solcher Deutlichkeit aufgetreten ist.

Die kulturelle Feminisierung der Care-Sphäre und der fehlende Verweis von Väterlichkeit auf diese kann sich im Paararrangement ebenso darin widerspiegeln, dass Verweisungen zwar reflektiert, aber dennoch (z. T. unbewusst) reproduziert

werden können (vgl. Burkart 2007; Aunkofer et al. 2018). Beispiele hierfür sind Paar Dietrich Dorsten und Paar Halil. Hasret und Hamit sowie Dana und Dirk reflektieren zwar mütterliche und väterliche Rollenvorstellungen, setzen diese Reflexion aber dennoch nicht durchweg in eine Gleichwertigkeit von Väterlichkeit und Mütterlichkeit um. Hasret empfindet z. B. trotz des Reflektierens von Egalitätsvorstellungen, dass mit Mütterlichkeit „viel mehr Recht das [Anm.: die Betreuung des Kindes] zu entscheiden“ (1928) verbunden ist, was Väterlichkeit in eine sekundäre Position stellt. Hamit trägt ebenso die Primärstellung von Mütterlichkeit mit. Auch verbleiben seine Anerkennungskämpfe im Entscheidungsrecht, dass nicht nur Hasrets, sondern auch Hamits Mutter ebenfalls das Kind betreuen darf. Die Feminisierung der Care-Sphäre wird weitestgehend nicht in Frage gestellt und es geht weniger um ein Mehr der eigenen Beteiligung an Familienarbeit. Paar Dietrich Dorsten reflektiert im aktuellen Rollentausch die traditionelle Rollenverteilung im Geschlechterverhältnis. Dana reflektiert ebenso mögliche Hierarchisierungen, die Mütter gegenüber Vätern vornehmen und gegen welche sie sich bewusst stellen möchte. Sie reflektiert demgegenüber aber auch, dass sie diese Anerkennung nicht durchweg in die Praxis umsetzen kann und Dirks Tätigkeiten in der familialen Sphäre überprüft. Daraus entstehende Anerkennungskämpfe empfindet das Paar als konstruktiv, da diese letztendlich zu höherer Sichtbarkeit der Problematik und zu einer Verbesserung der wahrgenommenen Anerkennung führen. Hier wird deutlich, dass paarinterne Anerkennungskämpfe konstruktiv sein und eine Verbesserung der wahrgenommenen Anerkennung von Elternsein bedeuten können.

### **Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien im Paar**

Während hinsichtlich der Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit bei den interviewten Paaren der Partnerin eine grundlegende Rolle zukommt, die strukturell schlechter gestellte väterliche Position paarintern zu stärken, wird umgekehrt die Stärkung der mütterlichen Erwerbsbiographie ebenso durch den Partner, der sie darin unterstützt und diese anerkennt, mitgetragen. Umgekehrt kann der Partner die strukturell schlechtere Position erwerbsorientierter Mütterlichkeit mit bedingen und als eine „intersubjektive Hürde“ (Wimbauer 2012: 320) für berufliche Anerkennung wirken.

Das Sample ist durch eine hohe Erwerbsorientierung der Mütter gekennzeichnet, die in den meisten Fällen in Doppelkarriere- oder Familienernährerinnen-Arrangements eingebettet ist. Bei Paar Cramer, Paar Peters und Paar Dietrich Dorsten werden die mütterlichen Berufsbiographien in diesen Arrangements durch die väterliche Familienarbeit gestützt und als gleichwertig anerkannt. Paar Cramer verfolgt am ehesten ein Modell, das die Berufsbiographien beider Partner\*innen in eine gleiche Wertigkeit setzt und gleich anerkennt. Bei Paar Dietrich Dorsten unterstützen sich beide Partner\*innen gleichermaßen und wechselseitig bei beruflichen Chancen. Erwerbsbiographien können trotz hoher

paarinterner Anerkennung und Gleichwertigkeit dennoch einem paarinternen finanziellen Ungleichgewicht unterlegen sein. Die aus ökonomischer Sicht für die Familie grundlegende Erwerbstätigkeit von Patricia bei Paar Peters wirkt sich trotz wechselseitiger Anerkennung restriktiv auf die Wünsche beider Partner\*innen aus.

Dass auch im Rahmen väterlicher Elternzeitnahme Ungleichheiten bezüglich der Wertigkeit beider Berufsbiographien entstehen können, illustrieren Paar Halil und insbesondere Paar Friedrich. So können trotz finanziellem Gleichgewicht Berufsbiographien nicht die gleiche Wertigkeit besitzen. Paar Halil erscheint in der Hinsicht interessant, da die mütterliche Erwerbsbiographie durch den Partner mit äußerst viel Anerkennung versehen wird, aber dennoch im Paararrangement keine Gleichwertigkeit beider Berufsbiographien vorherrscht und die väterliche Erwerbstätigkeit als Haupt-Erwerbstätigkeit gewertet wird. Hasret übernimmt trotz Vollzeitenerwerbstätigkeit die Familienarbeit und die Anerkennung ihr gegenüber gilt dafür, dass sie den „Spagat“ zwischen beidem leistet. Paar Friedrich lässt sich als Fall aufführen, bei dem am deutlichsten eine Nichtanerkennung mütterlicher Erwerbsarbeit im Paarkontext Einzug erhält. Die Erwerbsbiographien beider Partner\*innen sind nicht gleichwertig, wobei sich hierbei zusätzlich auch ein Machtverhältnis entlang der unterschiedlichen Einkommen zeigt. Franziska wünscht sich mehr wechselseitige Anerkennung und Unterstützung. Fred verfolgt demgegenüber eine „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ (Meuser 2007; Lengersdorf/Meuser 2010), die das männliche Ernährer-Modell vorsieht. Konsequenz kann der Verlust des eigenen Einkommens und von Karrierechancen sein, aber auch der erschwerte oder versagte Zugang zur Erwerbsphäre und auf Anerkennungschancen in diesem Bereich, was paarintern zu einem Ungleichgewicht beiträgt (vgl. Wimbauer 2012: 321). In beiden Fällen Halil und Friedrich wird der Partner zu einer „intersubjektiven Hürde für berufliche Anerkennung“ (ebd.). In einem Fall führt dies zu einem beruflichen Ausschluss trotz offenem Kampf um Anerkennung und Gleichberechtigung, im anderen Fall zu einer Dethematisierung und Doppelbelastung der Partnerin.

Zusammengefasst ist die paarinterne Anerkennung einer gleichwertigen Vorstellung sowohl von Elternsein als auch von beiden Berufsbiographien grundlegend für egalitäre Anerkennungsmuster und für die Verringerung von geschlechterdifferenzierenden Ungleichheiten im Paar. In (heterosexuellen) Partnerschaften kommt dem\*der Partner\*in die zentrale Rolle zu, die strukturellen Verweisungsprozesse von Männlichkeit auf die Erwerbs- und von Weiblichkeit auf die Familiensphäre abzumildern. Neben sozialstaatlichen und betrieblichen Strukturen ist auch die Partnerschaft ein grundlegender Ort, an dem Ungleichheiten „konstituiert – oder auch intersubjektiv vererträglich“ (Wimbauer 2012: 306) werden können bzw. an dem „Anerkennung aktualisiert wird“ (ebd.). Die Partnerschaft kann hierbei als eine grundlegende Anerkennungsressource oder aber auch als Anerkennungsverhinderung wirken (vgl. ebd.: 306 f.).

## 7.2.4 Verschleierung und Dethematisierung möglicher Aberkennung

Bei der Thematik um Anerkennung, Identität und Geschlecht stachen in den Ergebnissen verschiedene Aspekte des Thematisierens und Dethematisierens von Geschlecht und von finanziellem Ungleichgewicht hervor. Wagner (1998) diskutiert ähnlich dazu mögliche Reparaturstrategien in weiblichen Lebensläufen, um sich dem Ideal der Hausfrau und Mutter wieder anzunähern und die Alleinernährerfunktion des Mannes zu restabilisieren (vgl. hierzu auch Kopetsch/Speck 2015; Klammer et al. 2012). Reparaturstrategien der mütterlichen Lebensläufe sind in meiner empirischen Auswertung nicht durchweg zu finden. Demgegenüber werden paarinterne Aushandlungen deutlich, die einem Verlust von Männlichkeit oder der Rolle des Ernährers entgegenwirken, sofern der Vater Elternzeit und Familienaufgaben übernimmt. Während eine Neutralisierung von Weiblichkeit und Mütterlichkeit im Rahmen des Aufbrechens tradierter geschlechterdifferenzierender Arrangements bei Paar Cramer, Paar Peters und auch Paar Dietrich Dorsten mit dem Aufbrechen der Care-Sphäre als weiblich konnotierte Sphäre einhergeht, ist ein ähnliches Neutralisieren von Männlichkeit nicht zwangsläufig mit einer Abkehr der Rolle des Haupternährers verbunden. Auch wird z. T. explizit hervorgehoben, dass Familienarbeit nicht mit einem Verlust von Männlichkeit einhergeht. Bei den Familienernährerinnen können Strategien der Verschleierung eines möglichen Verlustes von Männlichkeit oder einer Aberkennung dieser gedeutet werden. Es lassen sich auch verschiedene Strategien deuten, welche bei den Arrangements den Aspekt des Geldes im Paar dethematisieren.

### **Neutralisierung von Mütterlichkeit und Weiblichkeit**

Paarbeziehungen können Phasen der Aktualisierung, aber auch der Neutralisierung von Geschlecht besitzen (vgl. Hirschauer u. a. 2001; 2013). Hinweise auf eine Neutralisierung von Weiblichkeit oder traditioneller Mütterlichkeit lassen sich auch bei den Paaren im Sample finden, bei denen das Paararrangement durch egalitäre oder reflektierte Vorstellungen von Geschlecht geprägt ist. Christina, Patricia und Dana distanzieren sich von typischen „weiblichen Eigenschaften“ und z. T. „Mütterbildern“ (Dana 2722). Dana und Patricia identifizieren sich zudem mit Eigenschaften, die sie als typisch männlich deuten. Sie schreiben mütterlicher Familienarbeit keine übergeordnete Kompetenz zu. Bei Patricia beläuft sich die Neutralisierung von Weiblichkeit größtenteils über ihren Ingenieurinnenberuf. Sie nimmt gleichzeitig eine Selbstaberkennung ihrer Haushaltskompetenzen vor. Christina schreibt sogar Clemens höhere Kompetenzen in der Fürsorgearbeit aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften zu. Auch erzählt sie von eigenen Unsicherheiten in Bezug auf ihre Mütterlichkeit. Die Neutralisierung von Weiblichkeit, Mütterlichkeit sowie die nicht biologistischen Vorstellungen elterlicher Kompetenz und zum Teil auch die Abwertung eigener Kompetenzen in Haus- und Fürsorgearbeit gehen bei allen mit einer deutlichen Anerkennung

väterlicher Kompetenzen im Bereich der Familienarbeit einher. Die Abkehr von traditionellen Geschlechtervorstellungen erscheint hier als Baustein für die Anerkennung väterlicher Familienarbeit und für die Verringerung von Ungleichheiten im Paar. Die Neutralisierung von Weiblichkeit und Mütterlichkeit bedeutet bei den analysierten Paaren auch ein Aufbrechen der Care-Sphäre als weibliche konnotierte Sphäre und wird von den Müttern gleichzeitig als ein Aufbrechen traditioneller Vorstellungen über Muttersein erzählt.

### **Verschleierung möglicher Aberkennungen von Männlichkeit**

Eine Neutralisierung von traditioneller Männlichkeit ist bei den Vätern durch die Abkehr von tradierten Rollenbildern des z. B. „abwesenden Vaters“ oder des „Alleinernährers“ zu erkennen. Ein Großteil der Väter im Sample will, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, eine aktive Rolle in der Fürsorge für das Kind und im Leben des Kindes einnehmen. Auf der anderen Seite zeichnet sich in den Erzählungen der Väter ab, einer damit einhergehenden möglichen Aberkennung ihrer Männlichkeit entgegenzutreten. Beispielsweise heben sie hervor, trotz Fürsorgekompetenz und liebevollem Umgang mit dem Kind dennoch auch (durch sie gedeutete) „männliche Eigenschaften“ zu besitzen. Paar Dietrich Dorsten und Paar Peters heben typisch „männliche“ Hobbies der Väter hervor. Eine Ausnahme hierbei ist Georg, der sich explizit vom hegemonialen Männlichkeitsbild, das Väterlichkeit mit Geld und Erwerbsarbeit verbindet, distanziert. Keiner der anderen Väter neutralisiert dabei (hegemoniale) Männlichkeit explizit im selben Maße. Vielmehr sind Hinweise auf „Selbstanerkennung“ von Männlichkeit in ihrer Konstruktion von Väterlichkeit zu finden. Dirk, der im Rollentausch am deutlichsten mit dem Verlust der im tradierten Ernährer-Modell anerkannten Männlichkeit konfrontiert ist, verteidigt seine Männlichkeit aktiv im Interview. „Dass ich dann irgendwann sag ja okay du bist n Mann und is auch gut dass du n Mann bist (.) und eh aber des is das hat jetzt nichts mit der Familie hier zu tun (.) ne“ (2701–2703). Bei Dirk, Hamit und besonders bei Fred spielen beim Männlichkeitskonzept Erwerbsarbeit und Einkommen zudem eine grundlegende Rolle.

Es lassen sich Strategien eines aktiven Verschleierns möglicher Aberkennung von Männlichkeit deuten, welche mit dem Verlust der Rolle als Familienernährer einhergehen könnten. Paar Cramer und Paar Peters illustrieren hier Strategien des Abschwächens oder des Verschleierns finanzieller Aspekte beim Arrangement, u. a. dadurch, dass diese in der Deutung des Elternzeit- und Paararrangements nicht im Fokus stehen. Die Mutter ist bei beiden Paaren die Familienernährerin, was auf Ähnlichkeiten in den Ergebnissen zu Koppetsch und Speck (2015) verweist. Die Bezeichnung des Elternzeitarrangements als „Vernunftentscheidung“ (Patrick 857) verschleiert bei Paar Peters das gezwungene finanzielle Arrangement. Patricks deutlich geringeres Einkommen ist dabei kein Teil der Erzählung, sondern wird dethematisiert. Im Fall Paar Cramer wird durch Christina ebenso

eine Verschleierung ihres höheren Einkommens vorgenommen und in der Relevanz für das Elternzeit- und Paararrangement heruntergespielt. Clemens sieht Christinas höheres Einkommen und ihre entfristete Stelle als eindeutigen Einflussfaktor auf ihr Arrangement, Christina hingegen spielt dies herunter und verteidigt Clemens Wunsch nach Elternzeit als Einflussfaktor. In beiden Fällen trägt die Partnerin sowohl konsensuell als auch nicht konsensuell zum Herabspielen der Relevanz des finanziellen Aspekts bei, was auch dahingehend gedeutet werden kann, dass sie eine mögliche Herabwürdigung der Männlichkeit (Anerkennung als Ernährer der Familie) vermeiden.

### **(De-)Thematisierung von Geld, Macht- und Ungleichheitsgefälle**

Mit Blick auf die diskutierte Verschleierung einer möglichen Aberkennung von Männlichkeit, die mit dem Verlust des Daseins als männlicher (Allein-)Ernährer einhergehen könnte, soll hier kurz die Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen hervorgehoben werden (siehe dazu u. a. Wimbauer 2003; Wimbauer et al. 2002; Hirsland et al. 2005). Sofern beide Partner\*innen in einem Doppelerwerbs-Arrangement erwerbstätig sind oder die Mutter die Familienernährerin ist, stellt sich die Frage, wie und unter welchen Gesichtspunkten Paare den Widerspruch zwischen Geld und Liebe ggf. neu konstruieren. Geld und unterschiedliche Einkommen beider Partner\*innen sowie deren unterschiedlichen Bewertungen können, so Wimbauer (2003), ein Macht- und Ungleichheitsgefälle erzeugen. Die restriktive Wirkmacht ist bei Paar Friedrich, bei dem sich Ungleichheiten entlang der verschiedenen Erwerbseinkommen und entlang des Verweises von Franziska auf die Familiensphäre zeigen, sichtbar. Dirk thematisiert demgegenüber das eigen verdiente Geld als eigenständige Finanzierfähigkeit und als Beitrag zum Haushaltseinkommen, das aufgrund seiner Elternzeitnahme nicht wegfallen darf. Paar Halil, das als doppelerwerbstätiges Paar ein Paararrangement rund um Anerkennung für Erwerbstätigkeit und Geld konstruiert, dethematisiert Hasrets hohes Einkommen bei der Erzählung zum Elternzeitarrangement und verschleiert dadurch gleichzeitig eine mögliche Aberkennung Hamits finanzieller (Haupt-)Verantwortung (ähnlich dazu auch Wimbauer 2003: 174 ff.).

Insgesamt werden in den Ergebnissen Strategien deutlich, die eine mögliche Aberkennung von Männlichkeit verbunden mit dem Verlust des Status als Hauptverdiener verschleiern. Der höhere oder gleich hohe Verdienst der Partnerinnen wird als Einflussfaktor dethematisiert. Interessant erscheint in diesem Sample die unterschiedlich ausgestaltete Dethematisierung des Aspekts, dass die Partnerin die Familienernährerin ist. Die Minderung der Anerkennung, die mit einem geringeren väterlichen Einkommen einhergehen könnte, wird über Strategien der Verschleierung verringert oder vermieden. Bei der Anerkennung von familienorientierter Väterlichkeit könnte das Mehr an Familienarbeit weniger problembehaftet sein. Stattdessen scheint der Verlust von Erwerbsarbeit

und Finanzierfähigkeit als grundlegender Pfeiler der „industriegesellschaftlichen Männlichkeit“ (Meuser 2007; Lengersdorf/Meuser 2010) zu Anerkennungsdefiziten zu führen und wird entsprechend dethematisiert oder umgangen.

### 7.2.5 Anerkennung in sozialen Kontexten

In sozialen Kontexten empfinden die hier untersuchten Paare ein Fehlen eines normativen Halts für ihre verfolgten Paararrangements. Dies soll im folgenden Kapitel anhand der Ergebnisse zu paarexterner Anerkennung näher beleuchtet werden. Zum einen wurde den Vätern des Samples viel Anerkennung dafür entgegengebracht, dass sie sich „als Mann“ um Haus- und Fürsorgearbeit kümmern. Zum anderen empfanden sie aber auch gleichzeitig eine Degradierung ihrer elterlichen Fähigkeiten und eine Hierarchisierung von Mütterlichkeit über Väterlichkeit in sozialen Kontexten. Im Umkehrschluss fehlt es zudem an sozialer Wertschätzung für erwerbsorientierte Mütter.<sup>56</sup>

#### **Die besondere Präsenz von fürsorgenden Vätern**

Dirk, Patrick und auch Clemens erzählen, dass sie sich in äußeren sozialen Kontexten häufig als Sonderheit wahrgenommen fühlen. Besonders in den ersten Lebensmonaten des Kindes, in denen selten Väter die Betreuung übernehmen, kam Patrick eine hohe Aufmerksamkeit zu. Er hatte den Eindruck, dass er „immer der einzige Mann unter lauter Frauen war“ (960–961) und von ihnen auch deutlich als solcher adressiert wurde. Das besondere Auffallen war bei Patrick ein Grund, keine Elterngruppen mehr zu besuchen, da es ihm unangenehm war, als Vater „allein unter Frauen“ (974) zu sein. Das Phänomen des besonders auffällig oder sichtbar-Seins von Vätern wird auch bei Ehnis (2009: 154) anhand des Konzepts des tokenism in Anlehnung an Kanter (1977) diskutiert. Ehnis überträgt das Konzept auf Väter und deren besondere Sichtbarkeit, u. a. anhand der Aspekte, dass fürsorgende Väter auffallen, einer verstärkten Beobachtung unterliegen und ihnen im Vergleich zu Frauen fürsorgliche Kompetenzen aberkannt werden. Sie unterliegen einem Druck und einer dauerhaften Beobachtung, was bei Frauen hingegen nicht der Fall ist (siehe im Detail Kapitel 4.3.3). Die Ergebnisse meiner Arbeit geben ähnliche Hinweise, doch muss dieser Punkt, so zeigen die Ergebnisse ebenso, hier differenzierter betrachtet werden. Die folgenden Punkte betrachten den Aspekt aus anerkennungstheoretischer Sicht im Paarkontext.

---

56 Diese Herabwürdigung bei den Paaren im Sample wurde weniger im sozialen Nahbereich (Familien, Freund\*innen), sondern fast ausschließlich in weiterreichenden sozialen Kontexten erfahren (wie beispielsweise Cafés, Spielplätze, Eltern-Kind-Gruppen, Bekannte).

### **Elternzeit und Familienarbeit als besondere Leistung von Vätern**

Die Paare dieses Samples berichten, dass väterliche Fürsorgearbeit und geleistete Hausarbeit in äußeren Kontexten als besondere Leistung hervorgehoben und mit viel Anerkennung versehen wird. Dies unterstreicht nicht nur die fehlende Selbstverständlichkeit väterlicher Familienarbeit in gesellschaftlichen Normvorstellungen, sondern auch die scheinbare Normalität und Unsichtbarkeit weiblicher Haus- und Fürsorgearbeit, die wiederum keine gesellschaftliche Anerkennung und Besonderung erfährt. Dirk nimmt explizite Anerkennung in äußeren sozialen Kontexten durch andere Mütter wahr, z. B. dass er sich als „Vater“ hauptverantwortlich um die Kinder kümmert und dafür, dass er zusätzlich Hausarbeit leistet: „Grad die Muttis die finden des dann immer toll“ (2843). Ähnlich dazu nehmen auch Patrick und Patricia wahr, dass Väter bewundert werden, wenn sie Elternzeit oder berufliche Auszeiten nehmen. Dirk beschreibt hier treffend, dass eine väterliche hauptverantwortliche Übernahme der Tätigkeiten in der Familienarbeit „leider immer noch was Besonderes“ (2870) ist. Was sich hier verdeutlicht, ist die besondere Form von Anerkennung, die Vätern zugesprochen wird, sofern sie sich in familialen Kontexten bewegen. Umgekehrt findet kein ähnliches Hervorheben weiblicher Haus- und Fürsorgearbeit als besondere Leistung statt und eine ähnliche Anerkennung bleibt für Mütter aus, was die Selbstverständlichkeit weiblicher Familienarbeit unterstreicht und auf die Unsichtbarkeit der Leistungen verweist: „Hast du sie [Anm.: die Mütter, die Dirk loben] gefragt ob sie auch gelobt wird von ihrem Mann?“ (Dana 2856).

### **Ausgrenzungserfahrungen und mütterliche Hegemonie durch Außenstehende**

Gleichzeitig zeigen sich aber auch Tendenzen, die der „neuen Väterlichkeit“ wiederum die zugesprochene Anerkennung entziehen, wodurch sich der auch weiterhin wirksame Verweis von Weiblichkeit auf Familienarbeit verdeutlicht. Die Besonderung väterlicher Fürsorge- und Hausarbeit und die Bewunderung gehen nicht unbedingt mit der Anerkennung ihrer Kompetenzen in Familienarbeit oder als fürsorgendes Elternteil einher. Bei Paar Cramer und Paar Peters empfinden beide Väter in äußeren sozialen Kontexten, dass Frauen eine höhere Fürsorge-Kompetenz zugesprochen wird, die sich auch in einer Unterordnung und Aberkennung von väterlicher Kompetenz ausdrückt. Die fehlende Normalität väterlicher Fürsorge in den jungen Jahren des Kindes kommt in Patricks Fall im Sinne von „Kleine Kinder sind nichts für Papas“ (Peukert 2015: 181) deutlich in äußeren sozialen Zusammenhängen zum Ausdruck. Zusätzlich zu dem empfundenen besonderen Auffallen fühlte er sich aus bestehenden Eltern- (bzw. Mütter-)gruppen ausgegrenzt, als sei er ein Fremdkörper bzw. ein nicht anerkannter Teil der Elterngruppen. Vielmehr empfand er ein „allein“-Sein gegenüber der Gruppe der „Frauen/Mütter“ bis hin zu Ausgrenzungserfahrungen aus Eltern-Cafés. Peukert diskutiert anhand ihrer Ergebnisse von paarinternen Begründungsfiguren zur Selbst- und Fremdzuschreibung von Betreuungsverantwortung bei der Begründungsfigur des

„Sameness Taboo“, dass nicht nur geschlechterdifferenzierende Orientierungen, sondern auch differenzierende Orientierungen in Bezug auf Väterlichkeit und Mütterlichkeit ihre Wirkmacht zeigen (vgl. ebd.: 187; siehe auch Rubin 1975: 178; Lorber 1994: 26). In Patricks impliziten und expliziten Ausgrenzungserfahrungen tritt (hier im sozialen Kontext mit außenstehenden Müttern) diese Wirkmacht deutlich hervor, indem er als „Mann“ und/oder „Vater“ adressiert wird und darüber hinaus keine gleichwertige Anerkennung als Teil der Gruppe erhält, wie es z. B. bei Patricia der Fall war. Sie stieß als „Mutter“ auf keine Probleme bei der Integration in Eltern-Kind-Gruppen.

Degradierungen väterlicher Fürsorgekompetenz erfuhren sowohl Patrick als auch Clemens. Beide Väter berichten von Hilfe- und Unterstützungsleistungen außenstehender Mütter beim Umgang mit ihrem Kind. So empfindet Patrick, dass ihm wenig Zutrauen in seine fürsorglichen Fähigkeiten entgegengebracht wurde, indem außenstehende Mütter sich „genötigt fühlten [...] sich um das Kind zu kümmern“ (1120), obwohl er selbst anwesend war. Auch Clemens wurde abgesprochen, eine gleichwertige primäre Bezugsperson zu sein, wenn das Kind schrie: „Wenn Clemens sie trösten wollte dass dann (.) äh son Kommentar nee jetzt braucht sie aber die Mutter“ (Christina 2142–2143). Christina und Patricia wurde hingegen im Gegensatz zu ihren Partnern eine selbstverständliche Anerkennung ihrer elterlichen Fähigkeiten und des „richtigen“ Umgangs mit dem Kind entgegengebracht.

### **Herabwürdigung mütterlicher Erwerbsarbeit**

Ein weiteres zentrales Ergebnis verweist zudem auf die Situation der Mütter, deren Partner Elternzeit oder Familienarbeit übernehmen: Bei einer Erwerbszentrierung stehen für Mütter wenig Anerkennungschancen bereit. Auch fallen sie besonders negativ auf, wenn sie wenig Elternzeit nehmen oder mit ihrem Partner Familienarbeit teilen/ihm die Hauptzuständigkeit zusprechen. Eine ähnliche Bewunderung für Mütter, die im Umkehrschluss frühzeitig wieder in das Erwerbsleben einsteigen oder weniger Elternzeit nehmen, bleibt demnach aus, was alle drei Familienernährerinnen (Christina, Patricia, Dana) des Samples in ihren Erzählungen als fehlende Anerkennung ihrer Erwerbstätigkeit, die nicht mit Mütterlichkeit in Einklang steht, empfinden. Vielmehr fühlen sie sich in ihrer Erwerbszentrierung als „gute“ Mutter aberkannt. Hasret hingegen, die in ihrer Vollzeitberufstätigkeit gleichzeitig die Hauptfürsorge übernimmt und somit einen „Spagat“ zwischen beiden Sphären leistet, berichtet nicht von solchen Abwertungserfahrungen. Die Konsequenz ist allerdings ihre hohe Doppelbelastung.

„Bleibt hier wenig Zeit für ein familiäres Engagement, führt das – anders als bei Männern – zusätzlich zu Unverständnis und Kritik seitens der sozialen Umwelt. [...] Erfüllen die Frauen gesellschaftliche Erwartungen an eine gute Mutter, bezahlen sie den

Preis ihres beruflichen Ein- und Fortkommens, erfüllen sie die beruflichen Aufstiegsanforderungen, gelten sie als Rabenmutter.“ (Wimbauer 2012: 322)

Franziska, die der zugeschriebenen Hauptverantwortung für Familienarbeit nachkommt, beklagt hingegen Karriereeinbußen. Patricia stößt in ihrer Vollzeit-erwerbstätigkeit mit einem jungen Kind auf den Vorwurf, dass sie ihrer Rolle als Mutter nicht nachkommt. Besonders ihr frühzeitiger beruflicher Einstieg zog herablassende Kommentare hinsichtlich ihrer Verantwortlichkeit als Mutter nach sich, wie z. B. „wie kannst du denn jetzt schon wieder arbeiten gehen [...]. Du hast doch ein kleines Baby zuhause“ (Patricia 1072–1073). Bei „Frauen ist das irgendwie äh als wärs irgendwie weiß ich nicht ganz ganz furchtbar“ (Patricia 1078–1079). Männer sind mit solchen Herabwürdigungen nicht konfrontiert „wie oft wär Patrick das gefragt worden“ (1074). Dies verweist zudem auf die Norm, dass die Verantwortlichkeit allein der Mutter zugesprochen wird. Dass ein zweites Elternteil sich zuhause ebenso um das Kind kümmern könnte wird hingegen nicht in Betracht gezogen. Auch Christina ist in äußeren sozialen Kontexten mit einer ähnlichen Geringschätzung ihrer Erwerbszentrierung konfrontiert. Dieser Aspekt lässt eine Ungleichheit im Hinblick auf ein väterliches Mehr und mütterliches Weniger der Familienarbeit hervortreten: Die Anerkennung väterlicher Fürsorge wird zugleich mit einem defizitären mütterlichen Handeln in Verbindung gebracht. Sofern bei Anwesenheit beider Eltern der Vater und nicht die Mutter das Kind tröstet, bemerkt beispielsweise Christina eine negative Haltung, die ihr entgegengebracht wird. Auch bei Paar Dietrich Dorsten übersetzt sich die Bewunderung Dirk gegenüber in eine Verwunderung Dana gegenüber „ach du bist die Mutter [...] dich sieht man ja nie wo bist denn du?“ (Dana 2772–2774).

Die vorliegenden Ergebnisse verweisen insgesamt nicht nur auf ein Fehlen an Wertschätzung, sondern auch auf eine explizite Herabwürdigung frühzeitiger weiblicher Erwerbsarbeit. Im Gegensatz dazu scheint es Teil der Normalität zu sein, dass Väter frühzeitig nach der Geburt des Kindes wieder arbeiten und nicht mit Herablassungen rechnen müssen. Doch werden sie ebenso bewundert, wenn sie in Elternzeit oder in familiäre Auszeiten gehen. Die andere Seite, dass im Gegenzug die Partnerin ihre Auszeiten reduziert bzw. entsprechend früher oder mehr arbeitet, scheint hingegen kaum mit gesellschaftlicher Anerkennung versehen. Während Vätern der Zugang zu der Erwerbssphäre offen steht, aber auch Bewunderung für familiales Engagement entgegengebracht wird, fehlt bei Müttern die Wertschätzung für einen z. B. frühzeitigen Austritt aus der häuslichen Sphäre. Auch scheint die andere Seite, dass mit einem Mehr an väterlicher Familienarbeit ein Weniger an mütterlicher Familienarbeit einhergehen kann, mit wenig Anerkennung versehen und als Aberkennung mütterlicher Leistung interpretiert.

Die Ergebnisse illustrieren geschlechterdifferenzierende Normvorstellungen, mit denen Paare in sozialen Kontexten konfrontiert sein können. Die Wirkmacht der Strukturkategorie Geschlecht wird ebenso in normativen Vorstellungen von

Elternsein sichtbar, wie einige der Paare erfahren. Bei einer beiderseitigen beruflichen Orientierung können die Veränderungen in den Leitbildern von Väterlichkeit, die sich vom Familienernährer-Modell distanzieren, ebenso eine strukturelle Hürde für Frauen bedeuten (vgl. Wimbauer 2012: 322). Manche Paare entwickelten im Paararrangement im Gegenzug anerkennende Haltungen entgegen gesellschaftlicher Normvorstellungen über das Elternsein. So wurde äußere Aberkennungen weiblicher Erwerbs- und männlicher Familienarbeit als unproblematisch empfunden, sofern die Partner\*innen im eigenen Paararrangement Anerkennung fanden – was auch hier die Relevanz paarinterner Anerkennung hervorhebt (Paar Peters und Paar Cramer). Gegensätzliche Beispiele sind Paar Friedrich und Paar Graf Gabler, in denen die fehlende paarinterne Aberkennung ebenfalls zum Tragen kommt und verstärkend wirken kann.

### 7.2.6 Betriebliche Anerkennung und Aushandlungsprozesse

Das folgende Kapitel behandelt abschließend berufliche Aspekte und arbeitet heraus, dass väterliche Elternzeitnahme stets in eine Reihe von Aushandlungsprozessen eingebettet ist. Neben paarinternen Aushandlungsprozessen finden auch Aushandlungen beider Partner\*innen mit ihren jeweiligen Arbeitgeber\*innen statt.

Förderliche und hinderliche betriebliche Faktoren väterlicher Elternzeitnahme sollen nur kurz mit Blick auf das vorliegende Sample angerissen werden, da in meiner Arbeit paarinterne Aushandlungs- und Anerkennungsprozesse im Fokus stehen.<sup>57</sup> Da beide Partner\*innen, sofern erwerbstätig, ihre Aushandlungsprozesse aber auch vor dem Hintergrund der jeweiligen beruflichen Rahmenbedingungen vornehmen, sind sie für die Analyse des Paararrangements relevant. Größtenteils ähneln sich die Ergebnisse meiner Auswertungen mit denen der bisherigen Forschung zu betrieblichen Faktoren (Kapitel 4.2). Betriebliche Kulturen und die Haltung gegenüber Familienfreundlichkeit haben einen grundlegenden Einfluss auf die väterliche Elternzeitnahme und auch auf die Aushandlungsprozesse von Paaren. Eltern, die in der Privatwirtschaft arbeiten, sind mit größeren Problemen konfrontiert. Besonders diejenigen, die in Kleinbetrieben arbeiten (Franziska, Georg), haben auch tatsächliche schwerwiegende Probleme bei ihrer Elternzeitnahme. In beiden Fällen kommt es sogar zu einem Verlassen des Betriebs. Franziska wurde aufgrund ihrer familialen Aufgaben gekündigt, obwohl es arbeitsrechtlich nicht vertretbar war. Bei Georg kam es zu einem Gerichtsstreit mit seinem Betrieb. Ähnlich wie in der bisherigen Väterforschung lässt sich auch für dieses Sample festhalten,

---

57 Die ausführlichen Ergebnisse zu den betrieblichen Rahmenbedingungen und Aushandlungsprozessen lassen sich, auch mit Blick auf das übergreifende Sample der Paar- und Expert\*inneninterviews, z. B. bei Aunkofer et al. (2018); Aunkofer et al. (2019) oder Neumann/Meuser (2017) nachlesen. Der Fokus meiner Dissertation liegt auf dem Paar als Analyseinheit und deren empfundene Anerkennung im Bereich der Erwerbsarbeit.

dass Väter (bzw. Eltern) im öffentlichen Dienst auf weitaus unproblematischere Bedingungen bei der Elternzeitnahme stoßen. Ähnliches zeigt sich hier auch bei Non-Profit-Organisationen. Clemens, Patrick und Dirk nehmen jeweils lange Elternzeit, was durch ihre Arbeitgeber\*innen ohne Probleme angenommen wurde. Das akademische Feld lässt sich hierbei als Sonderheit herausstellen. Während die Elternzeitnahme von Clemens und Christina mit den Vorgesetzten ohne Probleme ausgehandelt wurde, empfindet das Paar dennoch einen deutlichen Nachteil gegenüber der kinderlosen Konkurrenz in der Scientific Community. Hamit, Fred und Georg arbeiten hingegen in der Privatwirtschaft und nehmen jeweils nur zwei Monate Elternzeit. Bei den Müttern arbeiten alle Interviewten bis auf Franziska und Patricia im öffentlichen Dienst. Beide beschreiben Ängste und tatsächliche Probleme hinsichtlich ihrer Elternzeitnahme bei der Aushandlung mit ihren Arbeitgeber\*innen. Die Ergebnisse weisen zudem auf eine Institutionalisierung der zwei Monate als sogenannte „Vätermonate“ hin und dass sich Geschlechtervorstellungen insbesondere in privatwirtschaftlichen Betrieben nur langsam wandeln.

Beinahe alle Paare des Samples merken an, dass die Elternzeit aufgrund ihrer zeitlichen Limitierung an sich nicht zwangsläufig als beruflicher Nachteil empfunden wird, sondern die anschließenden Verringerungen der Arbeitszeiten sich negativ auf ihre beruflichen Karrieren auswirken. Auch erzählen die Paare in den Interviews von Ängsten im Vorfeld bezüglich der Auswirkungen auf ihre Karriere. Fred antizipierte negative Auswirkungen seiner zweimonatigen Elternzeit, die sich jedoch im Nachhinein nicht bestätigten. Auch hatte er Sorgen, die Elternzeit bei seinem Vorgesetzten anzumelden, da er in seiner Abteilung der erste Vater in Elternzeit war. Diese Ängste unterstreichen die hohe Relevanz von Leitbildern und Rahmenbedingungen, die väterliche Familienarbeit anerkennen und antizipierte Ängste im Vorfeld als hemmende Faktoren väterlicher Elternzeitnahme verringern. Ein Großteil der Paare des Samples berichtet, dass ihre Elternzeit von den Kolleg\*innen und z. T. auch Vorgesetzten positiv wahrgenommen wurde. Georg wurde in diesem Sample als einziger Vater mit herablassenden Kommentaren konfrontiert und berichtet von fehlendem Verständnis und veralteten Rollenbildern. Auf betrieblicher Seite kann es auch weiterhin an Verständnis und Anerkennung väterlicher Familienarbeit fehlen und es bestehen strukturelle Hürden, worauf auch in dieser Arbeit Hinweise besonders bei Georg und zum Teil auch bei Fred (Karriereängste) und Hamit (fehlende betriebliche Berücksichtigung seines familialen Engagements nach der Elternzeit) zu finden sind. Familiales Engagement des Vaters steht entgegen der Erwartung einer umfassenden „Arbeitsmarktvfügbarkeit des Mannes“ (Born/Krüger 2002: 138). Es fordert die kulturellen Vorstellungen väterlichen Erwerbsarbeitsverhaltens heraus, sodass die Verweisungsprozesse von Vätern auf die Erwerbssphäre samt Anerkennung in Arbeitsorganisationen auch weiterhin ihre Wirkmacht haben.

Auf der anderen Seite sind auch Hinweise auf eine zunehmende Anerkennung väterlicher Familienarbeit (meist öffentlicher Dienst) zu finden. Clemens,

Patrick und Dirk wurde nicht nur eine lange Elternzeit zugesprochen, diese fand auch aktive Unterstützung und Befürwortung durch ihre Vorgesetzten. Förderlich für eine zunehmende Anerkennung väterlicher Elternzeit im Betrieb sind, so zeigen die Ergebnisse, bereits bestehende Positivbeispiele, was nahezu alle Eltern des Samples erwähnen. Clemens war „das goldene Beispiel“ (712) in seinem Team, das es den nachfolgenden Vätern leichter machte, die Elternzeit mit dem Vorgesetzten auszuhandeln. Äußerst förderlich sind, was sicherlich kein neues Ergebnis ist, eine familienfreundliche Haltung der Betriebe und insbesondere der direkten Vorgesetzten sowie auch die betriebliche Unterstützung beim Vereinbarkeitsmanagement. Die gut gelingende Vereinbarkeit von Paar Peters hängt deutlich mit der hohen beruflichen Flexibilität (flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Homeoffice) beider Partner\*innen und mit dem betriebsinternen Kinderbetreuungsangebot zusammen.

In den betrieblichen Aushandlungsprozessen können bei der Begründung der Elternzeit andere Anerkennungslogiken wirken, als es bei den paarinternen Aushandlungen der Fall ist. Eine emotionale Begründung der Elternzeit wäre z. B. Clemens zufolge beim Vorgesetzten weniger erfolgsversprechend gewesen („weils mir Spaß macht wegen Beziehung oder sowas dann hätt er (.) schon komisch geguckt denk ich“ (Clemens 632–635)). Demgegenüber erweisen sich „rationale Argumente“ (Clemens 637), die in der Anerkennungslogik der Erwerbssphäre angesiedelt sind, als erfolgsversprechender bei innerbetrieblichen Verhandlungen der Elternzeit. Somit lassen sich auch hier Hinweise auf ein fehlendes Verständnis gegenüber fürsorglicher Väterlichkeit finden.

Die Ergebnisse zeigen, wie grundlegend die betriebliche Ausgangslage und die dortigen Aushandlungsprozesse mit den Arbeitgeber\*innen sind (vgl. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017), um Paare beim Vereinbarkeitsmanagement zu unterstützen und väterliche (sowie mütterliche) Elternzeit anzuerkennen. Die positiven Ergebnisse für die Paare im öffentlichen Dienst untermauern diese hohe Relevanz betrieblicher Anerkennung. Die hier untersuchten Eltern passen jedoch auch ihren Elternzeitwunsch an die antizipierten und/oder artikulierten Erfordernisse und Erwartungen ihrer Betriebe in dortigen Aushandlungen an. Somit besteht neben dem Paararrangement immer (sofern beide erwerbstätig) auch ein betriebliches bzw. ein übergreifendes Arrangement mit verschiedenen Akteur\*innen. Betrieblich und paarintern wirken unterschiedliche Anerkennungslogiken in den beiden Sphären („Wertschätzung“ versus „Liebe“), sodass bei einem beiderseitigen elterlichen Arrangement auch die Passung in betriebliche Anerkennungslogiken eine Rolle spielt. Der rechtliche Anspruch des BEEG kann in der betrieblichen Praxis unterlaufen werden (vgl. Koch 2008), was sich z. B. in der Angst vor Karriereverlusten bei Fred, in einem schlechten Gewissen dem Betrieb gegenüber bei Patricia oder durch Kündigungen und gerichtliche Verhandlungen bei Franziska und Georg zeigt.

## 7.3 Theoretische Diskussion

### 7.3.1 Geschlecht, Elternsein und Familienarbeit in Honneths Anerkennungstheorie

Die anerkennungstheoretische Perspektive auf das empirische Material hebt hervor, dass Care-Arbeit auch weiterhin gesellschaftlich und strukturell nicht anerkannt ist. Wie in Kapitel 3.1.4 dargestellt, werden Geschlecht und Geschlechterungleichheiten nicht in Honneths Modell der Anerkennung einbezogen. Darunter findet auch der Aspekt der Anerkennung für Care-Arbeit wenig Berücksichtigung, während Erwerbsarbeit und dortige Leistungen einen zentralen Stellenwert besitzen. Die Ergebnisse von Wimbauer (2012) und Wimbauer/Motakef (2020) legen nahe, dass auch Anerkennung für Familienarbeit als eine weitere Anerkennungsform in Honneths Modell zu fassen wäre. Meine Dissertation wendet Honneths Anerkennungstheorie aus einer ungleichheits- und geschlechtersoziologischen Perspektive an und analysiert Anerkennung und Geschlecht (das Anerkennungsverhältnis als Geschlechterverhältnis) in Paarbeziehungen sowie Vorstellungen und Anerkennung von Elternsein und von Familien- und Erwerbsarbeit. Grundlegend ist dabei die theoretische Annahme, dass Geschlecht als Strukturkategorie ein ungleiches Anerkennungsverhältnis konstituiert, wobei sich die realisierbaren Anerkennungschancen zwischen den Geschlechtern strukturell voneinander unterscheiden (vgl. Solga et al. 2009: 46; vgl. auch Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010). Meine Arbeit diskutiert hier auf theoretischer Ebene die Lücke in Honneths Anerkennungstheorie und bereitet ein theoretisches Design mit Blick auf den Untersuchungsgegenstand für die empirische Analyse vor. Theoretische Konzepte und Annahmen, die hierbei Verwendung finden, sind u. a.:

- Geschlecht als Kategorie und Anerkennung als Dimension sozialer Ungleichheit (u. a. Solga et al. 2009; Wimbauer 2012; siehe Kapitel 3.2.1);
- das Anerkennungsgefälle zwischen Familien- und Erwerbsarbeit, Geschlecht als Strukturkategorie und die „Doppelte Vergesellschaftung von Frauen“ (u. a. Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Becker-Schmidt/Knapp 1985; 1987; Knapp 1990), das Geschlechterverhältnis als „asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ (Wagner 2004; Wimbauer 2012; siehe Kapitel 3.2.2);
- sowie Arbeiten zu der sozialen Konstruktion von Geschlecht, von Geschlechterdifferenz (u. a. Kessler/McKenna 1978; West/Zimmerman 1987; Gildemeister 2010) und von Männlichkeit, insbesondere „Hegemoniale Männlichkeit“ (u. a. Carrigan et al. 1985; Connell 2009; 2005; 1999; Meuser/Scholz 2005; Meuser 2009a; siehe Kapitel 3.2.3).

Meine Dissertation schließt insbesondere an die Analysen von Wimbauer (2012) an und diskutiert die bei Honneth wenig berücksichtigte strukturelle

Geringschätzung von Care-Arbeit im Kontext der Neuregelung des BEEG und der väterlichen Elternzeitnahme bei Paaren. Dies findet über eine Aufarbeitung entlang der drei von Honneth vorgeschlagenen grundlegenden Anerkennungssphären mit Blick auf den Untersuchungsgegenstand statt. Meine Dissertation erweitert das Modell somit um den Aspekt der Anerkennung für Familien- bzw. für Haus- und Fürsorgearbeit und analysiert diesen als eine zentrale Analysedimension. Anerkennung soll dabei empirisch gefasst werden, indem die erarbeiteten Anerkennungsmuster aus den Erzählungen der Paare hervorgehen. Deutlich werden hier z. B. die gesellschaftlich und strukturell verankerte Erwerbsarbeits- und Leistungszentrierung und demgegenüber die Nichtanerkennung, Unsichtbarmachung und Vergeschlechtlichung von familialer Verantwortung und Care (ähnlich hierzu auch Wimbauer/Motakef 2020). Mit Blick auf Paarbeziehungen in der Sphäre der „Liebe“ erweitert sich die Perspektive subjektiv empfundener Anerkennung in meiner empirischen Analyse durch einen Fokus auf Familienarbeit, auf Väterlichkeit und auch auf Mütterlichkeit oder auf die (Nicht-)Gleichwertigkeit von Elternsein oder von Berufsbiographien. Auch wird deutlich, wie Anerkennungsdefizite im Paar abgemildert, geschwächt, ersetzt oder aber auch durch paarinterne Nichtanerkennung verstärkt werden können. Meine Arbeit fokussiert bei dieser Perspektivenerweiterung von Honneths Anerkennungstheorie Väterlichkeit und auch die mögliche An- und Aberkennung väterlicher Familienarbeit im Paarkontext. Hierfür wurden Ansätze aus der Väterforschung, die anerkennungstheoretische Anschlusspunkte erlauben, hinzugezogen und diskutiert.

### 7.3.2 Aberkennung väterlicher Familienarbeit? Eine Diskussion der Konzepte

Im Folgenden sollen abschließend die in der Väterforschung angewandten theoretischen Ansätze „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999), „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008), und „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) anhand der empirischen Ergebnisse der Paarinterviews diskutiert werden, da sie konzeptionell die Aberkennung väterlicher Familienarbeit (darunter auch durch die Partnerin oder in sozialen Kontexten) fokussieren. Die Ansätze wurden in den Fallrekonstruktionen erstens mit dem Fokus auf die Paarperspektive und zweitens aus anerkennungstheoretischer Sicht analysiert.

Die Ergebnisse meiner Arbeit geben unter Einbezug der Paarperspektive Hinweise darauf, dass die Aberkennung väterlicher Familienarbeit weniger als einseitiges mütterliches Handeln, das Vätern die familiale Sphäre (bewusst) verwehrt, zu deuten ist. Auch ist die alleinige Betrachtung der mütterlichen Perspektive in den theoretischen Ansätzen zu kurz gegriffen. Hierbei erweist sich die Analyse von Paarinterviews als äußerst gewinnbringend: Sie zeigt auf, dass die Aberkennung von familienorientierter Väterlichkeit *im Paararrangement in den*

*gemeinsamen Aushandlungsprozessen beider Partner\*innen vor dem Hintergrund der kulturellen Normvorstellungen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit im durch das Ernährer-Modell geprägten Geschlechterverhältnis* entsteht. Im Detail unterstützen meine Ergebnisse folgende Aspekte in der Diskussion der bisherigen Forschungsliteratur: „Maternal Gatekeeping“ bedeutet nicht den Ausschluss von Vätern aus Fürsorgetätigkeiten, sondern verweist auf eine mögliche Abhängigkeit des Vaters von der Unterstützung und Anerkennung der Partnerin hinsichtlich des Ausmaßes väterlicher Fürsorge (vgl. Meuser 2014: 166). „Maternal Gatekeeping“ kann auch nicht als mütterliches „intentionales Machthandeln zu begreifen“ (ebd.) sein, da die Partner\*innen (beide) dieses meist unbewusst praktizieren und unbeabsichtigt die geschlechterdifferenzierende Aufteilung von Fürsorgetätigkeiten festschreiben (vgl. Gaunt 2008: 375). Insbesondere kann „Maternal Gatekeeping“ nicht als einseitige Strategie von Müttern gefasst werden, während der Vater als Person ohne „agency“ charakterisiert wird (vgl. Dermott 2008: 19; siehe auch Meuser 2014: 167). Vielmehr ist dies zu verstehen als ein „arrangement that is accepted tacitly by both parents“ (Aunkofer et al. 2018: 14). Selbst die Begrenzung väterlichen Familienengagements im Fall Graf Gabler ist in ein Paararrangement eingebettet, an dem beide Partner\*innen beteiligt sind und Georg Gittas Position als „Primary Caregiver“ mitträgt. Peukert (2015) schlägt aus diesem Grund vor, beide Begriffe über die Einbettung in das Paararrangement zu definieren. Unter „Hegemonic Mothering“ versteht sie „in einer interaktionstheoretischen Perspektive die *gemeinsame Herstellung und Bestätigung der überwiegenden Zuständigkeit der Mutter für das Kind und den ‚Ausschluss‘ des Vaters oder der Partnerin durch beide Elternteile*“ (ebd.: 87 f.), wodurch sie das Konzept analytisch für die „Perspektive auf *Aushandlungen* in Paarbeziehungen“ (ebd.: 88) öffnet. Ähnlich dazu erweitert sie das Konzept des „Maternal Gatekeeping“: „Als analytische und theoretische Schlussfolgerung gilt es ‚Maternal Gatekeeping‘ konsequent als *Aushandlungs- und Interaktionsphänomen des Paares* zu fassen, welches sich nicht allein aus den Handlungen eines Partners erklären lässt“ (ebd.: 197). Die Ergebnisse meiner Arbeit unterstützen die Perspektiven-erweiterung der Ansätze, denn in den Fallrekonstruktionen wird deutlich, wie beide Elternteile mögliche Begrenzungen gemeinsam konstruieren.

Darüber hinaus kann mit den hier vorliegenden Ergebnissen aus anerkennungstheoretischer Sicht die Perspektivenerweiterung um den Aspekt der paarinternen Anerkennung ergänzt werden. „Hegemonic Mothering“ und „Maternal Gatekeeping“ oder die Frage nach der\*dem „Primary Caregiver“ sind neben paarinternen beiderseitigen Konstruktionen ebenso in *paarinterne Anerkennungsverhältnisse* eingebettet, die zudem auf gesellschaftlicher Ebene durch das (oftmals weiterhin traditionelle) Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis tangiert werden. Das traditionelle Familienernährer-Modell und das Hinzuverdienerinnen-Modell wirken auch weiterhin strukturell ungleichheitsrelevant und verweisen Väter auf die Sphäre der Erwerbs- und Mütter auf die

Sphäre der Familienarbeit bzw. stellen geschlechterdifferenzierend Anerkennung für die Sphären bereit. Die o. g. Ansätze und insbesondere der Fokus auf mütterliche Strategien des Verteidigens der Familiensphäre könnten vor diesem Hintergrund den zentralen ungleichheitsrelevanten Aspekt verschleiern, dass Fürsorgearbeit und Hausarbeit im gesellschaftlichen Strukturzusammenhang mit wenig Anerkennung versehen sind. In der hier verfolgten anerkennungstheoretischen Perspektive werden die Ansätze in den Strukturzusammenhang, in die ungleiche Anerkennungsordnung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit und in die Nichtanerkennung von Care eingebettet. In dieser Perspektive kam z. B. während der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material die Frage auf, welche Funktion das Verteidigen einer strukturell schlechter gestellten Sphäre („mütterliche Domäne“) besitzt. So ist bei einem Großteil der Fälle Familienarbeit in der Anerkennungsrelevanz der Erwerbsarbeit, z. T. im Kontext des Paararrangements und z. T. in den individuellen Bewertungen, nachgestellt. Viele der hier interviewten Paare weisen eine deutliche Erwerbsorientierung auf, während Familienarbeit keine gleichwertige Anerkennungsrelevanz besitzt oder nur gekoppelt an Erwerbsarbeit mit Anerkennung versehen wird. Im empirischen Material sind dennoch auch Aushandlungen, bei denen der Vater auf die sekundäre Unterstützerrolle verwiesen wird, zu finden. Darunter kann ein „Maternal Gatekeeping“ in einem Fall (im Parkkontext), aber nicht als umfassendes Ergebnis gedeutet werden. Der Großteil der hier interviewten Mütter wünscht sich hingegen die väterliche (Mehr-)Beteiligung bei der Haus- und Fürsorgearbeit. Umgekehrt ist hier zudem auch bei zwei Fällen das Ergebnis zu finden, dass die Mutter auf die Rolle der „Primary Caregiver“ verwiesen wird und sich mehr Unterstützung wünscht. Die Fallrekonstruktionen geben darüber hinaus auch Hinweise auf vielseitige Aushandlungen, die beide Eltern als gleichwertig oder auch den Vater als „Primary Caregiver“ anerkennen. Das in den Ansätzen hervorgehobene Verteidigen von Familienarbeit als „weibliche Domäne“ muss dementsprechend im Parkkontext betrachtet werden und stellt nur eine von zahlreichen paarinternen Aushandlungen dar. Die anerkennungs- und paarspezifische Analyse der hier diskutierten Fälle zeigt auf, wie Paare in den Strukturzusammenhang eingebunden sind und wie vielfältig sie ihre Konstruktionen und Aushandlungen vor dem Hintergrund der betrieblichen Rahmenbedingungen, gesetzlichen Regelungen und normativen Geschlechtervorstellungen im Geschlechterverhältnis vornehmen. Im folgenden Abschnitt sollen diese Punkte anhand des empirischen Materials beleuchtet werden.

### **Beiderseitige Abkehr hegemonialer Vorstellungen von Mütterlich- und Väterlichkeit**

Paar Cramer und Paar Peters führen jeweils keine paarinternen Anerkennungskämpfe, was u. a. mit der bisher diskutierten hohen Anerkennung von Familienarbeit, von Väterlichkeit als gleichwertiges Elternsein, mit der Gleichwertigkeit

der Berufsbiographien sowie mit der paarinternen Anerkennung einhergeht. Fall Cramer illustriert die Relevanz der Anerkennung der Partnerin sowie eine Abkehr von hegemonialen Mütterlichkeitsvorstellungen für fürsorgliche Väterlichkeit und für eine beiderseitige Abkehr von traditionellen Geschlechterrollen im Hinblick auf gleiche Chancen im Beruf und in der Fürsorge. Ebenso wichtig sind die gemeinsamen Aushandlungsprozesse und konsensuell geteilten Vorstellungen beider Eltern. Beide distanzieren sich von Vorstellungen, dass die Mutter die „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997) für das Kind ist. Bei Paar Peters ist eine ebenso hohe Anerkennung für Patricks hauptverantwortliche Haus- und Fürsorgearbeit erkennbar. Er lässt sich hier in doppelter Weise als „Primary Caregiver“ bezeichnen, nicht nur anhand der größeren Anteile der geleisteten Haus- und Fürsorgearbeit, sondern auch hinsichtlich seiner Definitionsmacht ihrer Standards (vgl. Aunkofer et al. 2018; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003; Doucet 2017). Patricia anerkennt Patricks doppelte Rolle als „Primary Caregiver“, indem sie ihm die Hauptverantwortung der Familienarbeit zuspricht und seine gesetzten Standards der Familienarbeit mitträgt.

### **Paarinterne Konstruktion mütterlicher Hauptverantwortung für Familienarbeit**

Dass das im männlichen Ernährer-Modell geprägte Geschlechterverhältnis in paarinternen Konstruktionsprozessen Einzug erhalten kann, illustrieren in den hier vorliegenden Daten die Fälle Graf Gabler und Friedrich. Doch auch hier sind diese geschlechterdifferenzierenden Konstruktionsprozesse und Anerkennungsverhältnisse in ein beiderseitiges Paararrangement eingebettet.

Bei Paar Graf Gabler, das in diesem Sample einem „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) am nächsten kommt, entstehen die Begrenzungen für Georgs Familienengagement in den gemeinsamen Aushandlungsprozessen des Paares und sind nicht als einseitige Strategie von Gitta zu deuten. Mit Blick auf den hier diskutierten Fall muss „Maternal Gatekeeping“ nicht bedeuten, dass väterliches Engagement und Teilhabe an Familienarbeit nicht durch die Mutter anerkannt werden. So stößt Georgs familiales Engagement auf Anerkennung und wird im Paar auch so durch beide gedeutet. In den Aushandlungsprozessen nimmt Gitta jedoch auch Begrenzungen vor, sobald die durch sie gewünschte mütterliche Hauptfürsorgeverantwortung unterminiert wird. Gleichzeitig verbleibt aber auch Georgs Wunsch nach mehr Anerkennung und Einbindung in familiale Tätigkeiten bei einem Ansprechen, das er nicht weiter durchsetzt, wodurch er ebenfalls die Begrenzungen in den Aushandlungsprozessen mitträgt. Auch ist anzumerken, dass zwischen Haus- und Fürsorgearbeit zu unterscheiden ist: Georg bemüht sich um mehr Anerkennung seiner Fürsorgeverantwortung und nicht um mehr Hausarbeit, die beiderseitig ausgehandelt in Gittas Hauptverantwortung liegt. Das Paar verweist Georg auf die Position als „Secondary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), denn auch Georg antizipiert und anerkennt

Gittas primäre Fürsorgeverantwortung und ihre Position als „Primary Caregiver“. Insgesamt kommt es in diesem Fall nur im Ansatz zu Anerkennungskämpfen, die meist nicht weiter ausgefochten werden „im Sinne einer unproblematischen Selbstverständlichkeit bzw. eines stillschweigenden Konsens“ (Koppetsch/Burkart 1999: 7) über den „durch die kulturelle Feminisierung von Care gestützte[n] Status der Mutter als ‚primary parent‘“ (Meuser 2014: 167). Auch wenn der Konsens nach seiner Elternzeit nicht mehr gänzlich „stillschweigend“ von Georg akzeptiert wird, fechtet er nicht die grundlegende Verweisung von Mütterlichkeit auf die Care-Sphäre an. Die Verweisung kommt im Paar auch dadurch zum Tragen, dass Gitta die Entscheidungsposition innehat, Georgs väterliches Engagement anzuerkennen und zu begrenzen. Paar Graf Gabler stellt im Sample einen Einzelfall einer derartigen Ausformung der Begrenzungen dar. Zudem lässt sich bei dem Paar ein grundlegendes paarinternes Anerkennungsproblem vermuten, da Gitta auch Georgs Leistungen im Bereich der Erwerbsarbeit und z. T. persönliche Eigenschaften nicht (wie gewünscht) wertschätzt.

Im umgekehrten Fall illustriert Paar Friedrich den paarinternen Kampf um ein Mehr der väterlichen Beteiligung seitens der Partnerin. Franziska wünscht sich von ihrem Partner, dass er mehr Familienarbeit leistet, sie unterstützt und dass sie ggf. wieder beruflich einsteigen kann. Fred hingegen verfolgt eine Erwerbsarbeitszentrierung und begrenzt seine familiäre Verantwortung auf seine Ernährerrolle, die gelegentlich Unterstützungsleistungen erbringt. Festzuhalten ist hier: Bei der Diskussion um mütterliche Hegemonie sollte der Aspekt nicht vergessen werden, dass Väterlichkeit ebenfalls hegemonialen Vorstellungen unterliegt und kulturelle Leitbilder des Vaters als Ernährer der Familie ihre Wirkmacht besitzen. Dieser Punkt sowie der Verweis von Mütterlichkeit auf die Care-Sphäre und die mütterliche Hauptverantwortung für Familienarbeit stellen Franziska in eine schlechtere Verhandlungsposition bei den konflikthaften Aushandlungsprozessen im Paar. Die Folge ist ein erhebliches Anerkennungsdefizit für Franziska.

### **Definition der Standards für Haus- und Fürsorgearbeit und Entscheidungsmacht**

Das Sample zeigt, dass es nicht zwangsläufig allein Mütter sind, die Standards für Haus- und Fürsorgearbeit setzen und dass auch das Setzen von Standards oder das Innehaben von Entscheidungsmacht paarinternen Aushandlungen unterlegen ist (vgl. Behnke/Meuser 2013; Aunkofer et al. 2018: 13 f.; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003; Doucet 2017).

Bei Paar Halil lässt sich ein Zuspruch durch beide Partner\*innen bezüglich der mütterlichen Hauptverantwortung beim Kind deuten. Bei der Entscheidungsmacht über die Betreuung des Kindes hingegen entstehen Uneinigkeiten. Das Paar illustriert, dass bei den paarinternen Aushandlungsprozessen zwischen der geleisteten Familienarbeit und dem Zuspruch der Definition der Standards

und der Entscheidungshoheit zu unterscheiden ist. Hasrets empfundenes Entscheidungsrecht entsteht im Paararrangement über beiderseitig getragene geschlechterdifferenzierende (z. T. traditionelle) Aspekte, aber auch darüber, dass Hasret den eigentlichen Hauptteil der tatsächlichen Familienarbeit leistet. Das Paar teilt zunächst einen Konsens über Hasrets Position als „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997). Ein Konflikt entsteht dennoch daraus, dass Hamit sich nicht als gleichwertiges Elternteil bei Entscheidungen rund um die Betreuung des Kindes anerkannt fühlt. Doch verbleibt im Fall Halil der Konflikt einzig bei der Entscheidungshoheit, welche der Großmütter das Kind betreuen soll, und behandelt nicht ein mögliches Mehr an väterlicher Familienarbeit. So ist auch weiterhin die Care-Sphäre weiblich konnotiert. Die unhinterfragte weibliche Konnotation der Care-Sphäre empfindet Hasret in der Folge als damit einhergehende erhöhte Entscheidungshoheit von Müttern.

Der Fall Dietrich Dorsten illustriert ebenso, dass die Position der\*des „Primary Caregiver“ nicht nur mit den Anteilen der geleisteten Haus- und Fürsorgearbeit zusammenhängt, sondern auch im Wesentlichen damit, wer die Standards setzt und evaluiert (vgl. Behnke/Meuser 2013; Aunkofer et al. 2018: 13 f.; Lengersdorf/Meuser 2016; Henwood/Procter 2003; Doucet 2017) und wie beides paarintern anerkannt wird. Das Paar reflektiert zwar Geschlechtervorstellungen und spricht sich gegen eine geschlechterdifferenzierende Aufteilung der Arbeiten aus, doch die Position der Mutter als „Primary Caregiver“ wird auch hier beiderseitig nicht gänzlich durchbrochen. Im Rollentausch übernimmt Dirk den Hauptteil der Familienarbeit, doch ertappt Dana sich dabei, ihm nicht vollumfassend die Definition der Standards für Haus- und Fürsorgearbeit zuzusprechen. Doch anerkennt sie Väter im Allgemeinen und Dirk ebenso als „Primary Caregiver“ und reflektiert bewusst habitualisierte geschlechterdifferenzierende Normvorstellungen. Über paarinterne Konflikte und Aushandlungsprozesse schließlich findet das Paar einen gemeinsamen Konsens. Dies macht die Rolle der Partnerin, die den Vater unterstützt, sowie den wechselseitigen Aushandlungsprozess zum Finden eines konsensuellen Paararrangements besonders deutlich. Danas Selbstreflexion sowie das weitgehend konsensuell getragene Arrangement ebnet einen Weg, der Dirks Hauptverantwortung für Familienarbeit mehr Raum bietet.

Die Fälle des Samples verweisen insgesamt auf vielfältige paarinterne Aushandlungsprozesse um die (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit. Diese Vielfältigkeit, die erst mit Blick auf das Paar als Analyseeinheit und mit einer anerkennungstheoretischen Perspektive zum Vorschein kommt, lässt eine mögliche Aberkennung väterlicher Familienarbeit im Sinne eines mütterlichen Verteidigens der Care-Sphäre als „weibliche Domäne“ als zu einseitig erscheinen. Neben der Begrenzung väterlicher Familienarbeit können ebenso Begrenzungen mütterlicher Erwerbsausrichtung, hegemoniale Vorstellungen von Männlichkeit und kulturelle Leitbilder des Vaters als Ernährer der Familie ihre Wirkmacht ausüben. Auch kann eine beiderseitige Abkehr hegemonialer

Vorstellungen von Mütterlich- und Väterlichkeit im Paararrangement vorhanden sein und sich z. B. in einem gleichwertigen Elternsein oder in der Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien ausdrücken. Zudem muss u. a. zwischen dem Ausüben von Tätigkeiten, dem Setzen von Standards oder dem Zuspruch von Definitionshoheit (und mögliche weitere Aspekte) unterschieden werden. Bei allen Faktoren erweist sich die Analyse von Paarinterviews mit Blick auf Normvorstellungen von Elternsein im Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis als gewinnbringend.

## 8. Fazit und Ausblick

Das bürgerliche Familienmodell im Idealtypus institutionalisiert eine geschlechterdifferente Anerkennungsordnung, die lange Zeit Anerkennungschan-  
cen nach Geschlecht strukturierte. Trotz der zunehmenden Sphärenöffnung  
und einer Entwicklung hin zu mehr Egalität verschwinden Geschlechterun-  
gleichheiten auch in modernen Paararrangements nicht zwangsläufig (vgl.  
Wimbauer 2012; Becker-Schmidt 1982; 1987a; 2010; Holtgrewe et al. 2000b).  
Auch weiterhin sind die Sphäre der Erwerbsarbeit und Einkommen weitgehend  
männlich sowie die Care-Sphäre und Familienarbeit weiblich konnotiert. Ge-  
schlecht ist nach wie vor eine wirkmächtige Strukturkategorie, welche die Zu-  
gänge zu den Anerkennungssphären erschwert (vgl. Wimbauer 2010: 177). Vor  
dem Hintergrund der Umgestaltung des Elternzeitgesetzes und mit der Ein-  
führung des Elterngeldes im Jahr 2007, unter den neuen familienpolitischen  
Ausrichtungen und im Wandel der gesellschaftlichen Vorstellungen von Va-  
tersein erscheint das Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement zunehmend  
als Aushandlungsprozess zwischen Eltern. Dabei lässt sich fragen, wie sich  
historisch und kulturell institutionalisierte Geschlechtervorstellungen und das  
ungleichheitsrelevante „asymmetrisches Anerkennungsverhältnis“ auf diese  
Aushandlungsprozesse auswirken oder ob Muster einer neu entstehenden „ge-  
schlechtlichen Anerkennungsordnung“ (Wimbauer 2012; Wagner 2004) sicht-  
bar werden. Meine Dissertation befasst sich vor diesem Hintergrund mit der  
zentralen Fragestellung:

*Welche Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit  
zeigen sich im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar?*

Im Folgenden werden zunächst die wesentlichen Ergebnisse mit einem Fokus  
auf die zentrale Fragestellung der Arbeit zusammenfassend festgehalten und dis-  
kutiert (8.1). Der Mehrwert der hier verfolgten Analyse von Paarinterviews und  
die theoretische Berücksichtigung der Paarperspektive unter anerkennungs- und  
ungleichheitstheoretischen Aspekten sollen dabei hervorgehoben werden. Nach  
den zentralen Ergebnissen folgen eine Reflexion der Grenzen des Designs, offene  
Anschlussfragen und eine methodische, theoretische (8.2) sowie abschließend  
sozial- und gleichstellungspolitische (8.3) Diskussion.

## 8.1 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

### **Wesentliches methodisches Ergebnis: Mehrwert von Paarinterviews**

Der wesentliche methodische Beitrag meiner Dissertation ist der Mehrwert von Paarinterviews für die Analyse von Anerkennung, von Elternzeitarrangements und für die Anwendung in der Dokumentarischen Methode. Grundlegend für meine Arbeit ist dabei, väterliche Elternzeit anerkennungstheoretisch und paarsoziologisch zu betrachten und Anerkennung und Ungleichheiten im Kontext väterlicher Elternzeitnahme auf der Paarebene zu analysieren. Ich wählte hierfür eine qualitative und sinnrekonstruierende Herangehensweise und untersuchte Paarinterviews in einer anerkennungstheoretischen, geschlechter- und ungleichheitssoziologischen Perspektive (vgl. auch Wimbauer/Motakef 2017a; b). Der Nutzen von Paarinterviews für die Analyse von Elternzeitarrangements lässt sich in folgenden Punkten zusammenfassen: Paarinterviews werden der methodischen Forderung gerecht, Deutungen beider Partner\*innen sowie die interaktiven Deutungs- und Herstellungsleistungen und auch die Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen beiden Partner\*innen („doing couple“) bzw. den „methodologischen Relationalismus“ (ebd.) zu berücksichtigen. Die paarinterne Anerkennung bzw. das „doing intersubjective recognition“ (Wimbauer 2012: 169f.) und die paarinterne Konstruktion von Geschlecht sowie das „doing (gender) inequality“ (Rusconi/Wimbauer 2013) sind ebenfalls als relational zu verstehen, weswegen Paarinterviews ein geeignetes Instrument zu ihrer Erhebung darstellen. Die Analyse der Paarinteraktion und von möglichen „Homologien zwischen Form und Inhalt“ (Behnke/Meuser 2002; 2013) ist möglich und es kann in situ beobachtet werden, wie Differenzen im Paar erzeugt und durch die Partner\*innen verhandelt, oder Glättungen und ritualisierte Lösungen, z. B. „Konsensfiktionen“ (Hahn 1983), vorgenommen werden.

Die Daten wurden im Rahmen des Forschungsprojekts „Väter in Elternzeit – Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“ erhoben. Aus dem Projektsample wählte ich für die Dissertation sechs Fälle aus, die im Rahmen der Dokumentarischen Methode in einer komparativen Sequenzanalyse tiefgreifend und unter besonderer Berücksichtigung der Diskursorganisation analysiert wurden. Untersuchungsdimensionen für die fallübergreifende Analyse erstrecken sich über das Vereinbarkeits- und Elternzeitarrangement des Paares, die (Be-)Deutung des Elternzeitarrangements, Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit, paarinterne und familiäre Anerkennung sowie Anerkennung von Väterlichkeit, Mütterlichkeit bzw. Elternsein, zum Teil auch aus paarexterner Perspektive. Meine Arbeit nimmt hier eine methodische Diskussion und Erweiterung der Dokumentarischen Methode um das Erhebungsinstrument des Paarinterviews vor, denn Paarinterviews können nicht

ohne weiteres unter den Begriff der Gruppendiskussion fallen. Die Dokumentarische Methode kann, so das von mir verfolgte Argument, für die Analyse von Paarinterviews sehr ergiebig sein und lässt sich anhand einiger Besonderheiten im Vergleich zur Gruppendiskussion (als eigentlicher Analysegegenstand der Dokumentarischen Methode) erweitern. Das Paar schafft sich eine eigene Welt mit spezifischem Paarwissen (vgl. Berger/Kellner 1965) und das paarspezifische Alltagswissen ist für Außenstehende nur schwer zugänglich. Hinzu kommt der spezifische, für das Paar besondere und exklusiv miteinander geteilte, konjunktive Erfahrungsraum der gemeinsam erlebten Paargeschichte bzw. der eigenen Welt. Weitere Unterschiede sind der (in der Regel) dyadische Charakter von Paarbeziehungen, ihre Dauerhaftigkeit, ihre Höchstrelevanz und ein aufeinander Eingespielt-Sein beider Partner\*innen, Intimität und eine hohe Vertrautheit der Befragten (vgl. hierzu auch Wimbauer/Motakef 2017a; b). Das bedeutet für die Erweiterung der Dokumentarischen Methode:

- Der Diskursverlauf des Paares kann in der Dokumentarischen Methode zur Analyse von (sprachlichen) paarinternen Aushandlungsprozessen und Interaktionen nachgezeichnet und gemeinsam mit dem Inhalt der gemeinsamen Erzählung (über die reflektierende und formulierende Interpretation) analysiert werden.
- Paare richten ihre Äußerungen in einem dyadischen Diskursverlauf direkt aneinander, was Paar- und Beziehungsdynamiken ausschnitthaft illustriert.
- Validierungen oder Oppositionen sind nur direkt gegenüber dem\*der Partner\*in möglich und geben Hinweise auf geteilte und konflikthafte Aspekte im Paararrangement.
- Der konjunktive Erfahrungsraum des Paares kann für beide Partner\*innen je unterschiedlich erlebt worden sein. Gemeinsamkeiten und Divergenzen in den Orientierungsrahmen und die Modi der wechselseitigen Bezugnahme der Partner\*innen können rekonstruiert werden.
- Die Enaktierungspotenziale der jeweils individuellen Orientierungsrahmen beider Partner\*innen sind äußerst aufschlussreich für die Analyse der Machtrelation im Paararrangement.

Paararrangements im Rahmen der komparativen Sequenzanalyse der Dokumentarischen Methode zu analysieren, erwies sich für meine Arbeit als besonders gewinnbringend, um den Anerkennungs- und Geschlechterverhältnissen sowie den Ungleichheiten im Paar und den Anerkennungsmustern in den Arrangements näher zu kommen. Eine Auswahl wesentlicher Ergebnisse wird im Folgenden zusammengefasst und diskutiert. Im Anschluss folgt die Beantwortung der zentralen Fragestellung.

## Erwerbsarbeit als grundlegender Aspekt in den Deutungen der Elternzeitarangements

Einen Beitrag für die Elternzeitforschung leistet meine Dissertation im Hinblick auf Deutungen und Rahmungen, die anerkennungstheoretische, geschlechterdifferenzierende und ungleichheitsrelevante Aspekte auf der Paarebene betrachten. Bei den durch die Paare vorgenommenen Deutungen der Elternzeitarrangements lassen sich folgende Punkte festhalten:

Tabelle 11: Übersicht Deutungen Elternzeitarrangement

<b>Finanzielle Aspekte; Verweisungen von Männlichkeit auf Erwerbsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väterliche Elternzeit als ein sich Leisten-Können; als zu großer ökonomischer Verlust</li> <li>• Mütterliche Erwerbstätigkeit und Einkommen ermöglichen die väterliche Elternzeitnahme</li> <li>• Relevanz der selbstständigen Finanzierfähigkeit: <i>Zu geringes</i> Einkommen des Vaters als Begründung für kürzere Elternzeit</li> <li>• Abschwächen/Verschleiern finanzieller Aspekte, um Männlichkeit zu reparieren</li> </ul>
<b>Schaffung zeitlicher Freiräume für die Familie, für das Paar oder für die Zeit mit dem Kind</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Zeit für die Familie oder Zeit des Vaters mit dem Kind</li> <li>• Mütter des Samples stellen den Aspekt als wichtigen Grund für das Elternzeitarrangement heraus</li> <li>• Gemeinsam in die neue Situation hineinfinden</li> <li>• Paarzeit, Lachen, Spaß, wechselseitig unterstützen</li> </ul>
<b>Schaffung beruflicher Freiräume</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elternzeitnahme als Schaffung von beruflichen Zeitfenstern, z. B. als gleichwertige Verfolgung beider Berufskarrieren, als Schonzeit, berufliche Neuorientierung</li> <li>• Zugespitzt auch Urlaubszeit und Herauskommen aus dem beruflichen Stress</li> </ul>
<b>Anerkennung und Sichtbarmachen von Familienarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besonders durch Mütter des Samples hervorgehoben</li> <li>• Nicht immer wechselseitig anschlussfähig und oftmals konfliktbehaftet</li> </ul>
<b>Deutung unter egalitären Gesichtspunkten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explizite Loslösung von traditionellen Rollenbildern</li> <li>• Z. T. Ambivalenzen zwischen egalitären Vorstellungen und praktischer Umsetzung</li> <li>• Egalitär eingestellte Paare nutzen Elternzeitarrangement zur Umsetzung egalitärer Vorstellungen; seltener: Änderung geschlechterdifferenzierender Arbeitsteilung hin zu mehr Egalität</li> </ul>
<b>Wahrnehmung des BEEG als rechtlich anerkannter Anspruch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung als Stütze bei Verhandlungen mit Arbeitgeber*in</li> <li>• Rechtliche und gerichtliche Verhandlungen</li> </ul>
<b>Anpassung an antizipierte betriebliche Erfordernisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrgenommene Notwendigkeit, die eigene Elternzeitdauer an betriebliche Erfordernisse anzupassen</li> <li>• Antizipierte betriebliche Probleme, die sich im Nachhinein nicht bestätigen</li> <li>• Schlechtes Gewissen dem Betrieb gegenüber</li> </ul>
<b>Anerkennung väterlicher und Normalisierung mütterlicher Elternzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung väterlicher Elternzeit als besondere Zeit oder besondere Leistung des Vaters</li> <li>• Mütterliche Elternzeit als Selbstverständlichkeit (nicht bei Familienernährerinnen)</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

Erwerbsarbeit spielt bei der Deutung und Begründung des Elternzeitarrangements bei verschiedenen Anerkennungsmustern eine bedeutsame Rolle. Familienarbeit besitzt eine vergleichsweise geringere Relevanz, wird aber auch erwähnt. Ähnlich zum Forschungsstand zeigt auch meine Arbeit, dass oftmals ökonomische Motive für die Begründung von Elternzeitarrangements im Paar genutzt werden. Wie bereits Peukert (2015) hervorhebt, sind jedoch die (inter-)subjektiven Bedeutungszuschreibungen und Relevanzen der Partner\*innen hierbei grundlegend. Paare deuten und verhandeln ökonomische (und nichtökonomische) Faktoren im Kontext ihres Arrangements, sodass hinter vermeintlich ökonomischen Motiven weitere Begründungsmuster zu finden sind. Im Sample sind es z. B. Deutungen der (väterlichen) Elternzeit unter dem Aspekt des „Sich-Leisten-Könnens“, als Alternative in einer Situation beruflicher Unzufriedenheit, als Ermöglichung beruflicher Neuorientierung oder als Auszeit bzw. Urlaub. Paare oder Partner\*innen ohne hohe Erwerbszentrierung deuten die Elternzeit auch als Schaffung zeitlicher Freiräume für die Familie, für das Paar oder für die Zeit mit dem Kind. Bei beruflicher Zufriedenheit oder Karriereorientierung hingegen fällt die Elternzeit (sowohl bei Müttern als auch bei Vätern) kürzer aus und passt sich dem beruflichen Arrangement des Paares an. Die Wahrnehmung der Elterngeld- und Elternzeitregelung als rechtlich anerkannter Anspruch und die Anpassung an betriebliche Bedürfnisse sind z. B. hier als Deutung vertreten. Dieser Orientierungsrahmen macht deutlich, dass das Elternzeitarrangement auch oftmals ein mit den Betrieben ausgehandeltes Arrangement ist. Ein Teil der Paare dieses Samples passt das Elternzeitarrangement an die betrieblichen Erfordernisse und Erwartungen der Arbeitgeber\*innen an. Bei Nicht-Anpassung hingegen erfahren einige der hier untersuchten Personen (sowohl Mütter als auch Väter, vorrangig in Privatwirtschaft) berufliche Nachteile.

Hervorzuheben ist: Die geschlechterdifferenzierende Aufteilung und Bewertung von Erwerbs- und Familienarbeit ändert sich nicht zwangsläufig durch die väterliche Elternzeitnahme. Vielmehr sind die Deutungen der Elternzeitarrangements eingebettet in das ohnehin bestehende und durch das Paar konstruierte Paararrangement, wie die Ergebnisse in Kapitel 7.2.1 nahelegen. Paare des Samples, die bereits ein eher egalitäres Arrangement verfolgen, teilen die Elternzeit gleich oder nach egalitären Gesichtspunkten auf. Relevante Deutungen sind hier z. B. die Anpassung an antizipierte betriebliche und berufliche Bedürfnisse im Paarkontext, um beiden Partner\*innen gleiche oder gewünschte berufliche Möglichkeiten zu schaffen. Doch führt die väterliche Elternzeitnahme im Paar nicht unbedingt zu einer Veränderung im Paararrangement. Explizit anerknennungsrelevant ist die Deutung der Anerkennung und des Sichtbarmachens weiblicher Familienarbeit. Hier wird die väterliche Elternzeitnahme durch die Mütter als hilfreiches Instrument gedeutet, um die Arbeit und die eigenen Leistungen im familialen Bereich sichtbar zu machen. Dies mündet allerdings nicht zwangsläufig in einem Mehr an Anerkennung für Familienarbeit. Anerkennungsrelevant

ist zudem die Besonderung väterlicher und die Normalisierung mütterlicher Elternzeit. Mütterliche Elternzeit und Familienarbeit wird bei drei der sechs untersuchten Fälle als selbstverständlich gedeutet und z. T. sogar unsichtbar gemacht.

### **Paarinterne Anerkennung in Paararrangements: Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien und gleichwertigen Elternseins**

Ein wesentlicher theoretischer Mehrwert meiner Arbeit ist die anerkennungs-theoretische Perspektive und die Paarperspektive auf den untersuchten Forschungsgegenstand väterlicher Elternzeitnahme und Familienarbeit. Geschlecht gilt auch weiterhin als eine wirkmächtige Strukturkategorie, was für Mütter den Ausschluss aus oder erschwerte Bedingungen in der beruflichen Sphäre und für Väter in der familialen Sphäre bedeuten kann (vgl. Wimbauer 2010: 177; 2012: 321 f.). Die Paarbeziehung und das „doing intersubjective recognition“ (ebd. 2012: 169–170) können grundlegende Anerkennungsressourcen werden, aber auch eine Anerkennungsverhinderung bedeuten oder diese verstärken (vgl. ebd.: 306 f.). Das Paar ist ein bedeutsamer Ort, an dem subjektive Sichtweisen und Deutungen beider Partner\*innen sowie deren externe Anforderungen zusammenkommen. Folgende Punkte lassen sich bei der paarinternen wechselseitigen Anerkennung hervorheben:

- Ungleichheiten im Paar sind besonders dort vorzufinden, wo die Mutter ungewollt und im nicht konsensuell geteilten Arrangement auf die Familien- oder der Vater auf die Erwerbssphäre verwiesen wird.
- Ein Abmildern der ungleichen Anerkennung gelingt jenen Paaren, bei denen die Partner\*innen eine hohe wechselseitige Anerkennung bei der Aufteilung aller Tätigkeiten oder bei der Berücksichtigung der Wünsche aufweisen, sodass die Schieflage der Sphären sich nicht auf das Paararrangement überträgt.
- Das Sichtbarmachen von Leistungen der Familienarbeit scheint bei der wahrgenommenen Anerkennung wesentlich zu sein, doch bleibt es nur bei einer Abmilderung ungleicher Anerkennungschancen bzw. wirkt die verbale Anerkennung „vererträglichend“ und es fehlt „die handlungspraktische Anerkennung in Form einer egalitären Arbeitsteilung“ (Wimbauer 2012: 321), um tatsächliche Ungleichheiten abzubauen.

Bei der Analyse der paarinternen Anerkennung stechen zwei grundlegende Aspekte fallübergreifend hervor. Erstens die *Anerkennung gleichwertigen Elternseins* und zweitens die *Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien*:

1. Bei der hier behandelten Frage nach Veränderungen der Anerkennungsverhältnisse im Paar kommt dem Aspekt des Elternseins in den Erzählungen eine zentrale Bedeutung zu, was insbesondere für familienorientierte Väterlichkeit eine wichtige Anerkennungsressource sein kann. Einige Paare verfolgen dabei

die grundlegende Vorstellung, beide Elternteile gleichermaßen als Eltern und Elternsein als gleichwertig anzuerkennen. Dies wird auch semantisch unter der Bezeichnung „Eltern“ statt „Mutter“ oder „Vater“ ausgedrückt. Auch werden die gemeinsame Fürsorge und „Verantwortung“ beim Elternsein statt geschlechterdifferenzierender Aufgaben hervorgehoben. Die Paare verweisen zudem auf die höhere Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen und Vorlieben bei der Fürsorge oder Erziehung, auf gemeinsame Lernprozesse und auf die Abkehr von traditionellen oder biologistischen Vorstellungen, die Mütterlichkeit einen „von Natur aus gegebenen“ Vorsprung zusprechen. Interessant erscheint, dass die elterliche Gleichwertigkeit sowohl im „fifty-fifty“-Arrangement als auch im Familienernährerinnen-Arrangement (jedoch nicht im Ernährer- oder Zuverdienerinnen-Arrangement) zu finden ist. Aspekte für geringere oder fehlende Anerkennung gleichwertigen Elternseins sind demgegenüber beispielsweise, väterliche Familienarbeit zu überprüfen und ggf. nachzubessern oder Mütterlichkeit eine höhere Verantwortung und Kompetenz (sowohl durch die Mutter selbst als auch durch den Vater) und dem Vater eine unterstützende Rolle zuzuschreiben. Auch eine nicht durchweg erzielte Umsetzung von reflektierten traditionellen Geschlechtervorstellungen ist hier zu finden. Diese Aspekte können konsensuell gerahmt, aber auch konfliktbehaftet und mit Anerkennungskämpfen versehen sein.

2. Das Sample ist von einer hohen Erwerbsorientierung der Mütter gekennzeichnet, für welche die Anerkennung gleichwertiger Berufsbiographien eine grundlegende paarinterne Ressource darstellt. Sie wird z. B. durch die väterliche Übernahme von Elternzeit und Familienarbeit oder durch eine wechselseitige Unterstützung zur Wahrnehmung beruflicher Chancen ermöglicht. Nichtanerkennung zeigt sich vor allem durch fehlende väterliche Familienarbeit bei einer Doppelerwerbstätigkeit, durch die Wertung der väterlichen Erwerbstätigkeit als die „Haupt-Erwerbsarbeit“ im Paar (z. T. trotz gleichen Einkommens), durch die Anerkennung der weiblichen Berufsbiographie gekoppelt an eine gleichzeitige Übernahme von Familienarbeit und Unsichtbarmachung ihrer Familienarbeit, oder durch den Verlust weiblicher Karrierechancen aufgrund von paarinternen Verweisungen auf Familienarbeit.

### **Der Mehrwert der Paarperspektive und der anerkennungstheoretischen Perspektive bei der Diskussion der Ansätze aus der Väterforschung**

Meine Dissertation nimmt eine Diskussion der Konzepte „Primary Caregiver“ (Lupton/Barclay 1997), „Maternal Gatekeeping“ (Allen/Hawkins 1999) und „Hegemoniale Mütterlichkeit“ (Ehnis 2009; 2008) vor, da diese auf mögliche Aberkennung familienorientierter Väterlichkeit (z. B. durch die Partnerin oder in sozialen Kontexten) verweisen. Ein Anliegen ist es, die Konzepte aus anerkennungstheoretischer und paarsoziologischer Perspektive kritisch zu reflektieren. Die Aberkennung von familienorientierter Väterlichkeit, so das wesentliche

Ergebnis des hier untersuchten Samples, ist keine einseitige mütterliche Strategie (vgl. hierzu bereits Meuser 2014: 166 f.; Dermott 2008: 19), sondern entsteht im Paararrangement in den gemeinsamen Aushandlungsprozessen beider Partner\*innen (vgl. auch Peukert 2015) vor dem Hintergrund der kulturellen Normvorstellungen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit im durch das männliche Ernährer-Modell geprägten Geschlechterverhältnis. Hierbei erweist sich die Analyse von Paarinterviews als äußerst gewinnbringend, da aufgezeigt werden kann, dass auch eine mögliche Aberkennung von familienorientierter Väterlichkeit im Paararrangement und in den gemeinsamen Aushandlungsprozessen beider Partner\*innen vor dem Hintergrund dieser Aspekte entsteht.

Die diskutierten Ansätze laufen daneben auch Gefahr, den in der Geschlechterforschung zentralen ungleichheitsrelevanten Aspekt zu verschleiern, dass Familienarbeit, sowohl Fürsorge- als auch insbesondere Hausarbeit, im gesellschaftlichen Strukturzusammenhang mit wenig Anerkennung versehen sind. Eine anerkennungstheoretische Sichtweise bettet die Ansätze in den Strukturzusammenhang samt ungleicher Anerkennungsordnung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit ein. In den meisten Fällen der hier vorliegenden Analyse ist Familienarbeit in der Anerkennungsrelevanz der Erwerbsarbeit sowohl in den Wünschen als auch den Bewertungen der Paare nachgestellt, was die aktive Beanspruchung oder Verteidigung der Sphäre im Paararrangement als fraglich erscheinen lässt. Vielmehr weist der Großteil der Eltern beiderseitig eine hohe Erwerbsorientierung auf und findet in Familienarbeit keine gleichwertige Anerkennung. Die Fallrekonstruktionen geben darüber hinaus Hinweise auf vielseitige Aushandlungen, die beide Eltern als gleichwertig oder auch den Vater als „Primary Caregiver“ anerkennen. Auch konflikthafte Aushandlungen, bei denen die Mutter auf die Rolle der „Primary Caregiver“ oder der Vater auf die Unterstützerrolle verwiesen wird, sind zu finden. Ein „Maternal Gatekeeping“ lässt sich in einer derartigen Ausprägung nur in einem Fall finden, ist aber auch hier im Paararrangement gemeinsam getragen. Der Großteil der Mütter wünscht sich zudem eine väterliche (Mehr-)Beteiligung bei der Haus- und Fürsorgearbeit.

### **„Caring Masculinity“ und Strategien entgegen einer Aberkennung von Männlichkeit**

Insgesamt lassen sich Ansätze einer mit Sorgearbeit verbundenen männlichen Selbstidentifikation im Sinne einer „Caring Masculinity“ (Elliot 2016; Heilmann/Scholz 2017) finden. Die Väter des Samples zeigen eine, wenngleich unterschiedlich stark ausgeprägte, Familienorientierung und wünschen sich, Zeit mit der Familie und mit ihren Kindern zu verbringen. Für einen Großteil der Väter des Samples stellt die alleinige Familienarbeit dennoch keine ausreichende Anerkennungsquelle dar. Demgegenüber ist Erwerbsarbeit für alle bis auf einen Vater des Samples die grundlegende Quelle von Anerkennung und (männlicher) Identitätsstiftung. Zudem bedeutet väterliche Elternzeitnahme nicht unbedingt auch

eine Übernahme der Care-Verantwortung. Eine alleinig auf Fürsorge ausgerichtete „Caring Masculinity“ zeigt sich in den meisten Fällen nicht, sondern eher in Verbindung zu Erwerbsarbeit. Auffällig sind bei den Familienernährerinnen-Arrangements paarinterne Strategien, die einer Aberkennung von hegemonialen Männlichkeitsbildern entgegenwirken und eine mögliche Aberkennung von Männlichkeit, verbunden mit dem Verlust des Status des Verdiener, verschleiern (vgl. hierzu auch Koppetsch/Speck 2015). Auch der höhere oder der gleich hohe Verdienst der Partnerinnen wird meist als Einflussfaktor für das Elternzeitarrangement (z. T. auch durch die Partnerin selbst) dethematisiert. Doch müssen sich „Hegemoniale Männlichkeit“ und „Caring Masculinity“ nicht gänzlich ausschließen (vgl. Aunkofer et al. 2018). Die Väter des Samples wollen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, eine aktive Rolle im Leben des Kindes einnehmen und distanzieren sich vom „abwesenden Vater“ oder vom „Alleinernährer“. Stattdessen integrieren sie in unterschiedlicher Weise Fürsorge und Familientätigkeiten in ihr Selbstbild und auch in ihr Aktivwerden im Paararrangement. Das Mehr an Familienarbeit ist weniger problembehaftet und wird durchaus zunehmend Teil des Selbstbildes von Vätern. Vielmehr führt der Verlust von Erwerbsarbeit und Finanzierfähigkeit als Pfeiler der „industriegesellschaftlichen Männlichkeit“ (Meuser 2007; Lengersdorf/Meuser 2010) zu Anerkennungsproblemen und wird in den Erzählungen der Paare (auch durch beide Partner\*innen) dethematisiert, als Faktor beim Elternzeitarrangement verschleiert oder auch ungleichheitsrelevant. Auch sind Hinweise auf eine „Selbstanerkennung“ der eigenen Männlichkeit gekoppelt an Finanzierfähigkeit und Erwerbsarbeit in den Konstruktionen von Väterlichkeit zu finden oder es wird explizit hervorgehoben, dass die Familienarbeit nicht mit einem Verlust von Männlichkeit einhergeht.

### **Geteilte Familien- und Erwerbsarbeit = halbierte Doppelbelastung?**

In meiner Arbeit diskutiere ich, wie väterliche Elternzeitnahme und die Übernahme von Familienarbeit positiv der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 2010: 68; 1982; 1987a; Knapp 1990) entgegenwirken könnten, indem beide Partner\*innen mehr in beide Praxisbereiche eingebunden werden oder sie sogar hälftig aufteilen. Überspitzt könnte dies im Idealfall eine Halbierung der doppelten Belastung bedeuten. Dies war allerdings in keinem der Paare dieses Samples tatsächlich der Fall.

Väterliche Elternzeitnahme bedeutet nicht, dass auch bei Vätern eine „doppelte Vergesellschaftung“ stattfindet. Vielmehr bleibt es meist bei einem kurzfristigen „Ausflug“ in den anderen Praxisbereich. Im Gegensatz dazu sind alle Mütter des Samples in unterschiedlicher Weise in beide Praxisbereiche eingebunden (auch während der Elternzeitnahme des Vaters). Die Ergebnisse der Arbeit machen daneben deutlich, dass es für das Gelingen von Paar-Vereinbarkeitsarrangements nicht ausreicht, wenn Vätern der Zugang zur familialen Sphäre ermöglicht wird, sondern dass institutionelle Strukturen geschaffen werden

müssen, die Paaren die Möglichkeit bieten, Familien- und Erwerbsarbeit nach ihren Wünschen zu gestalten, ohne dabei ein Vereinbarkeitsproblem zu haben. Meist verbleibt die Doppelbelastung bei Müttern, so auch die Ergebnisse eines Teils dieses Samples, das eine erhöhte Loslösung vom Ernährer-Modell und traditionellen Arrangements versprach.

Die Ergebnisse legen auch nahe, dass eine aufgeteilte Familienarbeit nicht zwangsläufig zu einer Halbierung der Doppelbelastung für Familienarbeit Leistende führt. Väter, die gleichzeitig mit der Partnerin Familienarbeit leisten, haben auch ein Vereinbarkeitsproblem – das gilt insbesondere dann, wenn beide einer Karriere oder einer Vollzeittätigkeit nachgehen. Statt der Auflösung doppelter Vergesellschaftung von Frauen weitet sich das Dilemma der doppelten „doppelten Belastung“ auf beide Partner\*innen aus (vgl. hierzu auch König 2012: 200) und wird bei gemeinsamer Übernahme von Familienarbeit zu einer „geteilten Ambivalenz“ im Paararrangement. Die widersprüchliche Logik der beiden Praxisbereiche ist nur dann zu bewältigen, wenn diese weniger widersprüchlich werden und wenn die Unsichtbarkeit von Fürsorge in Leitbildern, politischen Regelungen, in der Organisation der Erwerbsarbeit und in Betrieben überwunden wird. Paaren muss auch in betrieblicher Hinsicht die Möglichkeit offenstehen, Vereinbarkeitsarrangements nach ihren Wünschen herzustellen, ohne ein Vereinbarkeitsproblem zu haben. Grundlegend sind dabei betriebliche Rahmenbedingungen, flexibilisierte Arbeitsmodelle sowie eine funktionierende Kinderbetreuung, die beiderseitige Erwerbs-Arrangements auffangen. Die doppelte Vergesellschaftung (von Frauen) scheint sich zudem auch dort nicht oder verringert niederzuschlagen, wo Familienarbeit durch beide Partner\*innen eine hohe Anerkennungsrelevanz besitzt (vgl. auch Schürmann 2005: 157 f.), wo eine wechselseitige Unterstützung und Berücksichtigung der Wünsche stattfindet oder wo eine beiderseitig konsensuelle Aushandlung des Arrangements vorhanden ist.

### **Die Bewunderung von Vätern übersetzt sich in eine Verwunderung gegenüber Müttern**

Die Veränderungen in den Leitbildern von Väterlichkeit, die sich vom Familienernährer-Modell distanzieren, können ebenso eine strukturelle Hürde für Frauen bedeuten (vgl. Wimbauer 2012: 322). In meinen Ergebnissen der Paarinterviews wird die Perspektive der Mütter deutlich, welche in der Forschung zu väterlicher Elternzeit oftmals in den Hintergrund rückt. Während Mütter weiterhin in beide widersprüchlichen Praxisbereiche eingebunden sind, scheinen Väter nicht auf dieselbe Weise ungleichheitsrelevant doppelt vergesellschaftet zu sein. In äußeren sozialen Kontexten wird väterliche Fürsorgearbeit und geleistete Hausarbeit als besondere Leistung hervorgehoben. Auf der anderen Seite geht die Besonderung väterlicher Fürsorge- und Hausarbeit und die Bewunderung nicht notwendigerweise mit der Anerkennung ihrer Kompetenzen in Familienarbeit oder als

fürsorgendes Elternteil einher. Vielmehr werden die Hauptverantwortung und die Fürsorgekompetenz den Müttern zugesprochen, auch bei Anwesenheit beider Eltern. Die Ergebnisse zeigen auch, dass väterliche Fürsorge in äußeren sozialen Kontexten zugleich mit einem defizitären mütterlichen Handeln in Verbindung gebracht werden kann. Die Bewunderung für den Vater übersetzt sich in eine Verwunderung gegenüber der Mutter. Dies bedeutet nicht nur ein Fehlen ähnlicher Wertschätzung weiblicher Familienarbeit im Sinne der o. g. Besonderung, sondern auch eine explizite Herabwürdigung frühzeitiger weiblicher Erwerbsarbeit, welche als defizitäres mütterliches Verhalten gedeutet wird. Die soziale Erwartung der selbstverständlichen mütterlichen Familienarbeit wirkt somit entgegen mütterlicher Erwerbstätigkeit. Das Erfüllen der zugesprochenen Care-Hauptverantwortung führt zu Karriereeinbußen. Das Nichterfüllen bzw. die Übernahme väterlicher Care-Verantwortung ist aber paradoxerweise mit wenig Anerkennung versehen: „Erfüllen sie die beruflichen Aufstiegsanforderungen, gelten sie als Rabenmutter“ (Wimbauer 2012: 322). Beidem gerecht zu werden führt wiederum zu der o. g. Doppelbelastung. Im Gegensatz dazu scheint es Teil der Normalität zu sein, dass Väter frühzeitig nach der Geburt des Kindes wieder arbeiten. Überspitzt gesagt: Während Vätern der Zugang zu der Erwerbssphäre offensteht sowie auch Bewunderung für familiales Engagement oder Elternzeit entgegengebracht wird, erfahren Mütter für geleistete Familienarbeit statt Bewunderung Selbstverständlichkeit und für einen frühzeitigen Austritt aus der häuslichen Sphäre statt Wertschätzung Geringschätzung. Die Zunahme der Anerkennung der sogenannten „neue Väterlichkeit“ muss auf der anderen Seite die Anerkennung neuer Vorstellungen von „Mütterlichkeit“ oder insgesamt neuer Vorstellungen von „Elternsein“ berücksichtigen.

### **Diskussion der zentralen Fragestellung: Muster intersubjektiver (Nicht-)Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Paar**

Abschließend folgen die Beantwortung der zentralen Fragestellung und eine Diskussion mit Blick auf die paarinterne Anerkennung(srelevanz) von Familien- und Erwerbsarbeit unter Berücksichtigung der o. g. Ergebnisse. Ziel ist die Abstraktion möglicher Muster der Anerkennung, die sich im Gegenzug zu traditionellen geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen im Familienernährer-Modell finden lassen können. Verfolgt wurde die Annahme, dass Paare, bei denen Väter Elternzeit nehmen, in ihren Aushandlungen zum Vereinbarkeits- und Elternzeitarangement vom „asymmetrischen Anerkennungsverhältnis“ (Wagner 2004; Wimbauer 2012) im tradierten Familienernährer-Modell (mehr oder minder) abweichen. Wesentlicher Forschungsbeitrag ist hier die Abstraktion von Anerkennungsmustern im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Hinblick auf Familien- und Erwerbsarbeit auf Paarebene und unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierender und ungleichheitsrelevanter Aspekte.

Tabelle 12 gibt einen Überblick über die Punkte, die in den übergreifenden und paarspezifischen Anerkennungsmustern fallvergleichend herausgearbeitet werden konnten.<sup>58</sup>

Tabelle 12: Übersicht Muster der Anerkennung

<b>Überwiegend konsensuelle Muster</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichwertigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit/der Berufsbiographien/ des Elternseins</li> <li>• Gleiche Aufteilung der Elternzeit oder Berücksichtigung der Wünsche</li> <li>• Egalitäre Vorstellungen</li> <li>• Hohe paarinterne Anerkennung</li> <li>• Aufwertung von Familienarbeit, ersetzt aber nicht Erwerbsarbeit</li> <li>• Verantwortung beider Partner*innen in beiden Praxisbereichen</li> </ul>	<p><b>Paar Cramer:</b> Gleichaufteilung bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien und des Elternseins, konsensuelles Doppelkarriere-Arrangement</p>	<p><b>Paar Peters:</b> Wechselseitige Anerkennung und beiderseitige Familienzentrierung im Familienernährerinnen- und Zuverdiener-Arrangement</p>
<b>Ambivalente Muster</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abwertung von Familienarbeit, Aufwertung von Erwerbsarbeit</li> <li>• Elternzeit als berufliche Auszeit, Urlaub, Sichtbarmachung mütterlicher Familienarbeit</li> <li>• Ambivalente paarinterne Anerkennung</li> <li>• Anerkennungsdefizit bei der*dem Familienarbeit Leistenden</li> <li>• Ambivalenz zwischen Abkehr traditioneller Rollenvorstellung und Praxis, tendenzieller Verweis der Mutter auf die Care-Sphäre</li> </ul>	<p><b>Paar Dietrich Dorsten:</b> Ambivalente Wertschätzung und beiderseitige Erwerbszentrierung im „Rollen-tausch“, konsensuelles Doppel-erwerbs-Arrangement aktuell mit Haupternährerin</p>	<p><b>Paar Halil:</b> Ambivalenz zwischen geteilter Abwertung und paarinterner (Un-)Sichtbarmachung von Familienarbeit im Doppel-erwerbs-Arrangement, Doppelbelastung der Mutter</p>
<b>Überwiegend konfliktvolle Muster</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht-konsensueller Verweis der Mutter auf die Care-Sphäre oder des Vaters auf die Erwerbssphäre</li> <li>• Fehlende Egalität</li> <li>• Elternzeit als Unterstützungsleistung des Vaters, Sichtbarmachung mütterlicher Familienarbeit</li> <li>• Fehlende wechselseitige Anerkennung</li> <li>• Paarinterne Konflikte, Ungleichheiten und Anerkennungsdefizite</li> </ul>	<p><b>Paar Graf Gabler:</b> Einseitige Abwertung und Begrenzung väterlicher Familienarbeit bei geteilter Familienzentrierung, nicht konsensuelles Familien-ernährer-Arrangement</p>	<p><b>Paar Friedrich:</b> Einseitige Abwertung und Geringschätzung von mütterlicher Familienarbeit bei einseitiger Familienzentrierung, nicht konsensuelles Familien-ernährer-Arrangement</p>

Quelle: Eigene Darstellung

58 Eine Auflistung der detaillierten Aspekte im jeweiligen Anerkennungsmuster ist in Kapitel 7.1 zu finden.

Unter Rückbezug auf die eingangs vorgestellten Formen und Ebenen intersubjektiver Anerkennung sowie der empirischen Ergebnisse soll im Folgenden die zentrale Fragestellung der Arbeit verdichtend diskutiert werden. Die Ebene des Paares und der Familie steht in der empirischen Analyse im Fokus.

- *Rechtliche Ebene:* Rechtlich werden beide Eltern mit der Neuausrichtung des BEEG, trotz weiterer ambivalenter sozialpolitischer Regelungen, vergleichsweise stärker als gleichwertig fürsorgendes Elternteil anerkannt und der Rechtsanspruch scheint Väter in der Wahrnehmung ihrer Aushandlungsposition zu stärken. Dementsprechend wird die Inanspruchnahme von Elternzeit bei den Aushandlungen mit dem Betrieb und z. T. auch bei den paarinternen Aushandlungsprozessen als rechtlich verbrieft legitimierter Anspruch gedeutet.
- *Betriebliche Ebene:* Auch auf der betrieblichen Ebene lassen sich in den hier vorgestellten Mustern Hinweise auf eine Zunahme der Anerkennung väterlicher Elternzeit (weniger väterlicher Familienarbeit) finden. So erweisen sich sowohl bei Paar Cramer als auch bei Paar Dietrich Dorsten die jeweiligen Arbeitsplätze als geringes Hindernis väterlicher Elternzeitnahme, stattdessen erzählen die Väter von einem Bekräftigen durch ihre Vorgesetzten (allerdings spielt hier der öffentliche Dienst eine wesentliche Rolle). Fred Friedrich, der in der Privatwirtschaft tätig ist, steht dem als Kontrast gegenüber und verweist auf die im Forschungsstand oftmals angesprochenen Karriereängste und beruflichen Probleme, die sich allerdings im Nachhinein, zumindest für seine zwei Monate Elternzeit, als unbegründet erweisen. Im Gegenzug öffnet sich, laut den Erzählungen der hier vorgestellten Fälle, nicht der Zugang für Mütter zur Erwerbssphäre gleichermaßen (s. o.). Ein frühzeitiges Zurückkehren in die Erwerbsarbeit wird in den Erzählungen der Mütter dieses Samples negativ durch ihr berufliches und z. T. soziales Umfeld aufgefasst. Förderlich für eine zunehmende Anerkennung väterlicher Elternzeit im Betrieb sind, so zeigen die Ergebnisse, bereits bestehende Positivbeispiele, eine familienfreundliche Haltung der Betriebe sowie auch die betriebliche Unterstützung beim Vereinbarkeitsmanagement. Die interviewten Eltern passen ihre Elternzeitanrangements an antizipierte und/oder artikuliertete Erfordernisse und an die Erwartungen ihrer Betriebe an. Neben der Aushandlung im Paar gibt es somit auch stets ein betrieblich ausgehandeltes Arrangement und zusammengenommen für beide Partner\*innen ein übergreifend auszuhandelndes Arrangement mit verschiedenen Akteur\*innen (weiterführend siehe Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017). Betrieblich und paarintern wirken unterschiedliche Anerkennungslogiken in den beiden Sphären („Wertschätzung“ versus „Liebe“). So sind „rationale Argumente“, die in der Anerkennungslogik der Erwerbssphäre angesiedelt sind, erfolgsversprechender bei innerbetrieblichen Verhandlungen um die Elternzeit (anstelle des Wunsches nach mehr Zeit mit dem Kind), was darauf verweist, dass familiäre Belange auch in Betrieben sichtbar gemacht werden sollten.

- *Paarebene*: In der Analyse zeigen sich Hinweise auf ein Abweichen vom „asymmetrischen Anerkennungsverhältnis“ des tradierten Familienernährer-Modells und auf eine Öffnung und Auflösung der geschlechterdifferenzierenden Sphärentrennung im Paar. Damit gehen einerseits Chancen auf neue Formen intersubjektiver Anerkennung für Väter im familialen Bereich einher, wie z. B. die Wertschätzung des Vaters als gleichwertiges fürsorgendes Elternteil. Ebenso zeigen sich Tendenzen, dass sich der Beruf als zentraler Bezugspunkt und als Quelle von Anerkennung für Männer relativieren und familiäre Anerkennung ein ebenso wichtiger Bezugspunkt werden kann. Auch können sich die beruflichen Chancen der Partner\*innen weiter egalisieren und für Frauen der Zugang zur Erwerbssphäre durch die väterliche Beteiligung an Elternzeit und Familienarbeit gestärkt werden. Besonders die Mütter im Sample verweisen auf Erwerbsarbeit als eine zentrale oder zumindest wichtige Quelle von Anerkennung (Ausnahme Gitta), was in den meisten Fällen durch den Partner auch so anerkannt wird (Ausnahmen Paar Friedrich und Paar Halil). Andererseits werden in den hier vorgestellten Mustern aber auch zahlreiche Tendenzen der Reproduktion geschlechterdifferenzierender Ungleichheiten und Anerkennungsverhältnisse sichtbar, in denen väterliche Elternzeit und väterliches Engagement eher zeitlich begrenzte Ausnahmesituationen darstellen. Dies deutet im Gegenzug wiederum auf Schließungstendenzen und auf den Verweis von Mütterlichkeit auf Familienarbeit hin. Familienarbeit wird zudem, meist latent, im Vergleich zu Erwerbsarbeit abgewertet. Im Fall Friedrich lässt sich diesbezüglich sogar eine manifeste Abwertung feststellen. Franziska fordert im Paar mehr Unterstützung und Anerkennung für Familienarbeit ein, bleibt aber dennoch erfolglos. Wie von Franziska wird auch von Hasret die väterliche Elternzeitnahme als mögliches sichtbarmachendes Instrument zur Steigerung der paarinternen Anerkennung für Familienarbeit gedeutet. Bei manchen Paaren deuten die Väter hingegen bei der Fürsorgearbeit (weniger bei Hausarbeit) eine zunehmende Wertschätzung bzw. Aufwertung der Tätigkeiten aufgrund ihrer Erfahrungen in der eigenen Elternzeit. Insofern beinhaltet die Elternzeitnahme durch beide Eltern zumindest die Chance des teilweisen Sichtbarmachens von Familienarbeit.

Auch wenn Hinweise auf sich egalisierende Anerkennungsverhältnisse in den hier untersuchten Fällen zu finden sind, *weicht keines der Paare durchweg vom asymmetrischen Anerkennungsverhältnis ab*. Väterliche Elternzeitnahme und Paararrangements, in denen die Partner\*innen beide Elternzeit nehmen, bedeuten somit nicht zwangsläufig eine Abkehr vom Geschlechterverhältnis als asymmetrisches Anerkennungsverhältnis. Vielmehr integrieren Paare, die ohnehin egalitäre Vorstellungen haben, die Elternzeit in ein egalitär ausgerichtetes Paararrangement. Doch auch die Paare, die egalitär orientierte Arrangements verfolgen und sich von geschlechterdifferenzierenden traditionellen Vorstellungen lösen,

bemessen Erwerbsarbeit eine höhere Anerkennungsrelevanz bei (Ausnahme Patricia), was auch bei diesen Mustern auf die Schiefelage der Sphären hinweist. Das Familienernährer-Modell, das Geschlechterverhältnis und auch die darin enthaltene ungleiche Anerkennungsordnung zeigen weiterhin ihre strukturierende Wirkung, welche sich im Sample in folgenden Aspekten niederschlägt:

- Ungleiche Anerkennungschancen für Mütter, die auf die Familiensphäre verwiesen werden, oder auch für Väter, die hauptsächlich Familienarbeit leisten
- Verweis von Vätern auf die Erwerbssphäre und auf eine an Erwerbsarbeit gekoppelte Männlichkeit, die das traditionelle Geschlechterverhältnis vorsieht
- Weiterhin wirksame traditionelle Vorstellungen von Muttersein, Vatersein
- Eine Schiefelage der Sphären, welche die Anerkennungsrelevanz von Erwerbsarbeit begünstigt
- Anerkennungsdefizite bei einer Hauptverantwortung für Familienarbeit
- Strategien, eine Verletzung der mit Erwerbsarbeit verbundenen Männlichkeit der Väter zu verschleiern
- Einseitige oder beiderseitige Geringschätzung von Familienarbeit

Daneben finden sich Hinweise auf eine Überwindung der ungleichen Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit innerhalb der paarinternen Anerkennung bzw. auf „neue Muster der Anerkennung“ jenseits von tradierten Mustern. Relevant ist hierbei der paarinterne Umgang mit traditionellen Geschlechtervorstellungen und mit den Verweisungsprozessen von Männlichkeit und Weiblichkeit sowie die paarinterne Bewertung von Haus- und Fürsorgearbeit in und ohne Verbindung zu Erwerbsarbeit. In der Analyse lassen sich folgende Aspekte abstrahieren, die grundlegend für die Überwindung des geschlechterdifferenzierenden Verweises und der ungleichen Anerkennungsverhältnisse sind:

- Beiderseitige Wertschätzung der Berufsbiographien beider Partner\*innen
- Wechselseitige Anerkennung und hohe Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit
- Überwindung von geschlechterdifferenzierenden Aspekten im Familienernährer-Modell
- Anerkennung eines gleichwertigen Elternseins jenseits der geschlechterdifferenzierenden Aspekte im traditionellen Geschlechterverhältnis
- Wechselseitige Unterstützung der Wünsche bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

Der Aspekt der *beiderseitigen Aufwertung von Familienarbeit* (Haus- und Fürsorgearbeit) ist besonders relevant und soll als wesentliches Ergebnis hervorgehoben werden. Übergreifend stellt sich heraus, dass bei einem Großteil der Paare Beruf und Erwerbsarbeit zentrale Quellen von Anerkennung und auch ausschlaggebend

für das jeweilige Elternzeitarrangement sind und nur wenige davon abweichen. *Familienarbeit erweist sich im Gegenzug als keine oder nur dann als äquivalente Anerkennungsquelle, sofern gleichzeitig Erwerbsarbeit als Quelle von Anerkennung zur Verfügung steht.* Bei langen beruflichen Auszeiten hingegen berichten alle Eltern von einem Fehlen sozialer Wertschätzung. Ausschließliche Familienarbeit ist bei allen Paaren mit wenig Anerkennung versehen (Ausnahme Gitta).

Die Verteilung und Anerkennung der Familienarbeit im Paar ist nicht allein über habitualisierte Normen der tradierten Geschlechterdifferenz zu deuten. Hier kommen ebenso im Wesentlichen den Sinnstrukturen, Deutungen und Relevanzsetzungen im Paar, den paarinternen Anerkennungsprozessen sowie der Auf- und Abwertung von Familienarbeit eine grundlegende Rolle zu (vgl. auch Wimbauer 2012; 2005; Peukert 2015; Schürmann 2005). Die paarinterne beiderseitige oder einseitige (und ggf. konfliktvolle) Auf- und Abwertung von Familienarbeit ist ein essentieller Aspekt für paarintern entstehende Ungleichheiten sowie für die An- und Aberkennung der geleisteten Familienarbeit der Partner\*innen.

Hierbei ist zusätzlich zwischen Haus- und Fürsorgearbeit zu unterscheiden. Während einige Paare Fürsorgetätigkeiten aufwerten, wird Hausarbeit bei allen Paaren in verschiedenen Deutungen (z. T. als Nichtarbeit und -leistung, oder als ungewollt) entwertet. Dementsprechend ist ein Ergebnis nicht verwunderlich: Der väterliche Wunsch nach mehr Beteiligung bei der Familienarbeit und die Umsetzung väterlichen Engagements im Paar verbleiben im Sample beim Aspekt der Fürsorgearbeit. Der Aspekt der Hausarbeit ist hingegen z.T. weniger Verhandlungsgegenstand und wird durch die Partnerin (mit) übernommen, vom Paar ausgelagert oder ist selbstverständlich weiblich konnotiert und auch unsichtbar (Ausnahme Paar Peters, hier übernimmt der Vater die gesamte Hausarbeit). Paare, die ihre Arrangements unter egalitären Gesichtspunkten aufteilen (Paar Cramer, Paar Peters und Paar Dietrich Dorsten), verhandeln auch die Hausarbeit, statt dass die Partnerin diese unhinterfragt übernimmt. Interessant erscheint demgegenüber, dass Hausarbeit auch weiterhin eine selbstverständlich weibliche Tätigkeit bleibt, auch wenn die Fürsorgetätigkeit im Falle väterlichen Engagements ausgehandelt wird (Paar Halil, Paar Friedrich und Paar Graf Gabler). Doch entstehen paarinterne Ungleichheiten bei der Verteilung der Hausarbeit gerade über die paarinterne Abwertung dieser und über eine Aufwertung von Erwerbsarbeit. Dies gilt insbesondere, sofern Hausarbeit als verhinderte Erwerbsarbeit entwertet wird, statt als eigenständiger Bereich positiv aufgewertet zu werden (vgl. Schürmann 2005: 157 f.).

Im Querschnitt zeigt sich als wesentliches Ergebnis meiner Arbeit bei allen diskutierten Punkten, dass *Familienarbeit, darunter sowohl Hausarbeit als auch Fürsorgearbeit, minderbewertet wird, in ihrer Anerkennungsrelevanz hinter Erwerbsarbeit steht, eine geringere Quelle von Anerkennung darstellt, geschlechterdifferenzierend oder auch per se unsichtbar sein kann und oftmals weiterhin weiblich konnotiert* ist. Somit können auch bei „Vätern in Elternzeit“

geschlechterdifferenzierende Ungleichheiten hinsichtlich der Aufteilung und Bewertung von Familien- und Erwerbsarbeit in den Paararrangements bestehen bleiben, sowohl in konsensuellen als auch in konfliktbehafteten Arrangements. Dass Familienarbeit eine geringere Quelle von Anerkennung darstellt, ist keine neue Erkenntnis. Doch erscheint dies vor dem Hintergrund des hier untersuchten und positivselektierten Samples als umso bemerkenswerter: Analysiert wird eine vergleichsweise spezifische und kleine Gruppe von Paaren mit Vätern in Elternzeit, bei denen zumindest vom Paararrangement her ein Aufbrechen von Anerkennungsverhältnissen und der ungleichen Anerkennungsordnung zwischen der Familien- und Erwerbssphäre zu vermuten war. Von den deutschlandweit rund 42 % der elterngeldbeziehenden Väter nehmen rund 75 % nur zwei Monate in Anspruch (für den Geburtenjahrgang 2018) (vgl. Destatis 2021a). Alle Paare des Samples fallen in die 42 %-Gruppe, bei denen Väter überhaupt Elterngeld beziehen. Die Hälfte der hier analysierten Paare verfolgt die Variante, bei welcher der Vater zwei Monate Elterngeld bezieht, und fällt somit in die 75 %-Gruppe. Die andere Hälfte der analysierten Paare fällt sogar in die restlichen 25 %, die ein zusätzliches Ausnahmeanagement fernab der zwei „Partnermonate“ bilden und eine „Vorreiter\*innenrolle“ innehaben. Dennoch sind auch bei diesen Paaren des Samples Tendenzen zu einer Reproduktion der Schieflage der Sphären zu beobachten.

## 8.2 Grenzen der Arbeit und offene Fragen

Das folgende Kapitel umfasst eine Reflexion von offenen methodischen sowie theoretischen Fragen und eine Diskussion von Anknüpfungspunkten für weitere Forschungsarbeiten. Die vorliegende Arbeit erhebt nicht den Anspruch auf statistische Repräsentativität, sondern stellt mögliche Muster paarinterner Anerkennung vor, die im Rahmen väterlicher Elternzeitnahme abseits vom traditionellen Ernährer-Modell vorkommen können. Die hier vorliegenden Ergebnisse zeigen mögliche Deutungen väterlicher Elternzeitnahme und deren Tiefe auf, die statistisch nicht abgebildet werden können. Meine Dissertation erlaubt einen vertieften Einblick in den Lebenszusammenhang von Paaren sowie eine paar- und ungleichheitssoziologische Analyse ihrer Paararrangements. Daneben soll sie methodisch (Dokumentarische Methode) wie auch theoretisch (Ansätze der Väterforschung) den Mehrwert einer paarsoziologischen und anerkenntnistheoretischen Perspektive verdeutlichen.

### Sampling

Das Sample besteht aus sechs Fällen der insgesamt 16 im Projekt „Väter in Elternzeit“ interviewten Paare. Sie unterscheiden sich u. a. nach Milieu, Migrationshintergrund, Einkommen, beruflicher Branche (Privatwirtschaft und öffentlicher

Dienst) oder nach der Region und Länge der Elternzeit. Die Akquise der Paare gestaltete sich als vergleichsweise unproblematisch (darunter auch Paare mit Migrationshintergrund oder mit Sozialisation außerhalb von Deutschland). Die Variation der Bildungsabschlüsse war allerdings schwieriger umsetzbar als im Vorfeld erhofft. Der Großteil der Paare ist im Besitz von hohen Bildungsabschlüssen und hat ein gutes Einkommen/lebt in nicht prekären Lebenszusammenhängen, was ein Bias im Hinblick auf die Ergebnisse bedeutet.

Die Ergebnisse sind auf ein westdeutsches Sample zurückzuführen. Abgesehen vom Einbezug des Migrationshintergrundes bei der Akquise der Paare nahm die Arbeit keine weiteren Vergleiche kultureller Unterschiede vor. Daneben wäre zudem ein internationaler Vergleich verschiedener sozialstaatlicher Regime und Elternzeitregelungen, insbesondere mit skandinavischen Ländern, interessant. Hier besteht bereits eine breite Forschung zum Beitrag väterlicher Elternzeit hinsichtlich der Geschlechtergleichheit (u. a. Suwada 2016; Haas/Rostgaard 2011; Johansson 2011; Thomas/Hildingsson 2009; Haas/Hwang 2008; Almqvist 2008). Beispielsweise lassen sich eine Reihe an Befunden verzeichnen, inwiefern Elternzeit zu einer Erhöhung egalitärer Geschlechterrollen in skandinavischen Ländern oder auch in Deutschland beitragen kann (vgl. Meil 2013: 560 f.; siehe auch Kapitel 2.2).

Regional wurde zwar zwischen den beiden, mit Blick auf väterliche Elternzeitnahme kontrastreichen Regionen Ruhrgebiet und Mittelfranken unterschieden, doch ergaben die Untersuchungen keine auffälligen Unterschiede bei den Deutungen der Elternzeitnahme. Dies könnte der geringen Größe des Samples geschuldet sein. Auch könnten quantitative Analysen einen höheren Gewinn bei der Untersuchung dieser strukturellen Unterschiede versprechen. Meine Arbeit nimmt keine vergleichenden Analysen zwischen Ost- und Westdeutschland vor, was für die Anerkennungsmuster berücksichtigt werden muss. In Ostdeutschland hat sich ein anderes Geschlechterverhältnis entwickelt, was in meiner Analyse nicht thematisiert wird, da hier keine Paare aus Ostdeutschland interviewt wurden. Eine entsprechende vergleichende Untersuchung findet sich z. B. bei Behnke (2012).

Vom Gesamtsample im „Väter in Elternzeit“-Projekt wurden sechs Fälle ausgewählt, die Hinweise auf unterschiedliche Muster intersubjektiver Anerkennung im Paar geben und bei denen in der Analyse besondere aner kennungsrelevante Aspekte auffielen. Die erarbeiteten Muster beschränken sich auf eine vergleichsweise sehr kleine Untersuchungsgruppe im bereits positivselektierten Sample. Die untersuchten Fälle konnten in ihrer Tiefe analysiert werden, aber lange nicht alle Sozialkategorien abdecken, um eine umfassende theoretische Generalisierung vornehmen zu können. Für weitere Typisierungen und theoretische Generalisierungen müsste die Untersuchungsgruppe ausgeweitet werden.

Innerhalb der Gruppe der Väter, die überhaupt Elternzeit nehmen, wurden hier zur Hälfte solche analysiert, die nicht die üblichen zusätzlichen zwei

Monate in Anspruch nehmen. Die Analyse der üblichen Zweimonats-Arrangements muss nicht unbedingt ergeben, dass es mehr konflikthafte Muster gibt. Denn viele Paare verfolgen ein beiderseitig gewünschtes Arrangement, bei dem der Vater in der Unterstützerrolle ist. Insofern könnten Paare, bei denen Väter nur kurze Elternzeiten nehmen oder bei denen nur die Mutter in Elternzeit geht, weitere Ergebnisse für neue Anerkennungsmuster trotz Verfolgung des z. B. (erweiterten) Ernährer-Modells bringen. Die hier vorgestellten konflikthafte Fälle wurden bewusst gewählt, da zumindest ein\*e Partner\*in entgegen traditioneller Vorstellungen denkt.

Meine Dissertation beherbergt mit einem Fokus auf gegengeschlechtliche Paare eine heteronormative Perspektive. Im „Väter in Elternzeit“-Projekt konnte nur ein gleichgeschlechtliches Paar für ein Interview akquiriert werden (s. u.). Auch verfolgt meine Arbeit eine paarnormative Sichtweise auf Elternsein und Familie. Alleinerziehende oder Vergemeinschaftungsformen jenseits des Paares, z. B. mit mehreren Elternteilen, polyamoröse Beziehungen, Ko-Elternschaft, Wahlverwandtschaften usw. wurden nicht in den hier erarbeiteten Anerkennungsmustern berücksichtigt. In anknüpfenden Forschungsarbeiten könnten z. B. gleichgeschlechtliche Paare oder Paare, bei denen sich die Partner\*innen nicht im binären System der Zweigeschlechtlichkeit verorten, und Paare in finanziell weniger gut gestellten Situationen, mit einer höheren Variation an Bildungsabschlüssen, Paare in prekären Lebenszusammenhängen, Alleinerziehende oder Vergemeinschaftungen jenseits der Paarnorm untersucht werden. Interessant erscheint darüber hinaus die Untersuchung von Paaren, bei denen neben der Kinderbetreuung weitere Fürsorgearbeiten relevant werden, wie z. B. die Pflege von älteren oder kranken Familienangehörigen, da hier die Fürsorgearbeit in der Familie noch einmal eine andere Relevanz besitzt.

Die Seite der Arbeitgeber\*innen fand nur über die Wahrnehmung der Paare Berücksichtigung. Expert\*inneninterviews wurden jedoch im weiteren Projektzusammenhang geführt und ausgewertet (siehe hierzu Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017). Auch die Seite der erweiterten Familien und Freund\*innen konnte nur ansatzweise über die Erzählungen der Paare ermittelt werden.

### **Erhebungsinstrument und Analysemethoden**

Die Vorteile und Nachteile der Nutzung von Paarinterviews für das hier verwendete theoretische und methodische Design wurden im Detail in Kapitel 5.2 erläutert. Als diskussionswürdig ist hier hervorzuheben, dass die individuelle Perspektive einer Person nicht in dem Umfang Berücksichtigung fand, wie es bei einem Einzelinterview möglich gewesen wäre, da alle Erzählungen stets im Dabeisein der\*des Partnerin\*Partners stattfanden und ggf. beim Einzelinterview anders ausgefallen wären. Die Komplexität der individuellen Perspektive kann nicht wie im Einzelinterview erfasst werden und ist auch immer überlagert von der gemeinsamen Paarsituation (z. B. im Hinblick auf die subjektiv empfundene

Anerkennung der\*des Partnerin\*Partners oder die Einzelperspektiven auf die Bewertung von Familienarbeit). Insofern könnten Untersuchungen, welche die Einzelfall- sowie gleichzeitig die Paarperspektive mit einbeziehen, weitere gewinnbringende Ergebnisse für mögliche Anerkennungsmuster bedeuten.

Zu berücksichtigen ist mit Blick auf Aushandlungen im Paar auch, dass nur die sprachlichen Aushandlungen im Interview und nur retrospektiv erzählte Aushandlungen zum Arrangement analysiert werden konnten. Meine Arbeit erhebt keinen Anspruch darauf, tatsächliche retrospektive Aushandlungen nachzuzeichnen. Um die Aushandlungen in der Interviewsituation noch vertiefender analysieren zu können, wären ggf. Videoaufnahmen ein zusätzliches Erhebungsinstrument (das allerdings mit größeren Hemmungen der Interviewten einhergeht). In meiner empirischen Arbeit versuchte ich, mögliche weitere sichtbare Aushandlungen mit einem Interviewprotokoll einzufangen, das Protokoll kann allerdings durch meine subjektive Wahrnehmung beeinflusst sein und war kein Analysegegenstand.

Die interviewten Paare gingen davon aus, dass das Interview das Thema „Väter in Elternzeit“ behandelte (z. B. aufgrund der Kontaktaufnahme, Flyer usw.), was ein möglicher Einflussfaktor auf die erzählten Inhalte sein könnte. Beispielsweise könnte der Aspekt, dass mütterliche Elternzeit weniger durch die Paare selbst angesprochen wurde (im Hinblick auf die Interpretation der Unsichtbarmachung weiblicher Familienarbeit), hiervon beeinflusst sein.

Die wesentlichen Punkte, welche Besonderheiten und welchen Mehrwert Paarinterviews bei der Dokumentarischen Methode haben können, wurden bereits ausgiebig in Kapitel 5.4.2 diskutiert und empirisch reflektiert. Da die Dokumentarische Methode stets fallübergreifend arbeitet, könnte die Tiefe der Interpretation im Vergleich zur z. B. rein hermeneutischen Wissenssoziologie geringer sein (z. B. im Hinblick auf die tiefgreifende Analyse einzelner verwendeter Wortbedeutungen), da in meiner Analyse der Fokus mehr auf der Diskursorganisation lag. Bei den Interpretationstreffen gab es jedoch verschiedene Einflüsse hermeneutischer Verfahren, sofern eine Wortverwendung, Redewendung usw. besonders auffiel. Die Vermischung der Auswertungsmethoden war dem großen und methodisch breit aufgestellten Projektteam des „Väter in Elternzeit“-Projekts geschuldet, gestaltete sich für die Ergebnisse jedoch als äußerst gewinnbringend. Die für die Dokumentarische Methode unübliche Darstellung der Einzelfälle in Kapitel 6 erweist sich ebenfalls als ein Ergebnis der hermeneutischen und wissenssoziologischen Einflüsse im Interpretationsprozess.

In meiner Arbeit wandelte ich den Punkt der Typenbildung, welche das Ergebnis der Dokumentarischen Methode darstellt, methodisch ab und fasste die Ergebnisse begrifflich unter „Muster der Anerkennung“ (siehe 5.4.2). Hier zielte meine Arbeit nicht auf eine erschöpfende Darstellung (bzw. Typenbildung) aller möglichen Deutungen und Anerkennungsdimensionen, sondern sollte exemplarisch solche Muster aufzeigen, die in der vergleichsweise kleinen und seltenen

Untersuchungsgruppe vergleichend und fallübergreifend rekonstruiert werden konnten.

### **Inhaltliche Anknüpfungspunkte**

Zuletzt soll der Blick auf einige theoretische und inhaltliche Anknüpfungspunkte, die sich im Forschungsprozess ergaben, gelegt werden.

Die Änderungen zum Elterngeld Plus sind im empirischen Material wenig bis nicht berücksichtigt, da die Interviews in den Jahren 2014 bis Anfang 2017 geführt wurden. Für zukünftige Forschungsarbeiten wäre im Hinblick auf das Paararrangement und auf Aushandlungen von Paaren zu untersuchen, inwiefern die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen langfristige Auswirkungen haben – was sicherlich auch für erweiterte Analysen der hier vorgestellten Anerkennungsmuster interessant wäre. Auch die Auswirkungen durch die Corona-Pandemie konnten aufgrund der zeitlichen Verortung nicht mit in die Ergebnisse einbezogen werden. Hier wäre zukünftig interessant, ob durch die Lockdowns, durch die Schul- und KiTa-Schließungen und durch die Homeoffice-Regelungen Veränderungen bei der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung zu sehen sind. Erste Studien geben hier ein bislang nicht eindeutiges Bild. Während im Familienreport (BMFSFJ 2020: 21) hervorgehoben wird, dass väterliche Familienarbeit, auch wenn sie weiterhin geringer als weibliche Familienarbeit ausfällt, in der Corona-Pandemie zugenommen hat, verweisen andere Autor\*innen auf die überproportionale Belastung von Frauen während der Krise (z. B. Allmendinger 2020; Müller et al. 2020).

Der Fokus der Arbeit lag auf der paarinternen Anerkennung (der Sphäre „Liebe“). Hierbei spielte die Anerkennung im Beruf („Wertschätzung“) ebenfalls eine große Rolle. Wie aus den Ergebnissen der Fallrekonstruktionen hervorgeht, wurden in den Interviews rechtliche Fragen, Probleme und Wünsche weniger durch die Paare thematisiert. Bei der allgemeinen positiven Einstellung gegenüber dem BEEG ist zu berücksichtigen, dass die hier interviewten Paare in der Regel finanziell gut aufgestellt waren, Abitur und z. T. akademische Abschlüsse und geringfügig finanzielle Einbußen durch die Elternzeit hatten. Darüber hinaus bewegten sich alle Paare in der heterosexuellen Paarnorm, die rechtlich und gesellschaftlich wenig mit Anerkennungsproblemen zu kämpfen hat. Demgegenüber waren im übergreifenden Sample des „Väter in Elternzeit“-Projekts Paare, die dieser Paar- oder Familiennorm nicht entsprechen, weitaus kritischer gegenüber dem BEEG und rechtlichen Rahmenbedingungen eingestellt. Aufgrund der Komplexität konnte dieser Aspekt nicht in meiner Dissertation behandelt werden. Beispiel hierfür war ein männliches gleichgeschlechtliches Paar, das bereits mit der grundlegenden rechtlichen Anerkennung ihrer Elternschaft und ihres Vaterseins zu kämpfen hatte und dementsprechend äußerst kritisch gegenüber rechtlichen Rahmenbedingungen eingestellt war. Ein weiteres Beispiel, das mit schweren betrieblichen Anerkennungsproblemen zu kämpfen hatte und im BEEG keine adäquate rechtliche Stütze für die Situation fand, war ein Paar, dessen

erstgeborene Tochter mit einer Schwerbehinderung zur Welt kam. Dieser komplexe Fall wurde in einer Einzelbesprechung von mir diskutiert (Aunkofer 2018). Wesentliches Ergebnis ist, dass die väterliche Elternzeit im Kontext der Behinderung des erstgeborenen Kindes als Instrument der Zeitverschaffung genutzt wurde. Die Analyse mit qualitativen Analysemethoden macht auch hier deutlich: Während der Vater statistisch gesehen ganz im Trend der „neuen Väter“ liegt, wird in den Erzählungen des Paares eine tiefgreifendere Bedeutung väterlicher Elternzeitnahme als rechtlich legitimer zeitlicher Möglichkeitsraum sichtbar. Institutionell scheint von einem „Standardfall“ von Familie ausgegangen zu werden, der solche Fälle noch nicht hinreichend berücksichtigt, was institutionell auf weitergehende Unterstützung und Anerkennung auch bei der Elternzeitregelung (besonders zeitliche Unterstützung) verweist. Beide Fälle machen deutlich, dass die Untersuchung von Paaren abseits der Familien- und Paarnorm zusätzliche Ergebnisse im Hinblick auf rechtliche Anerkennung geben kann.

Trotz der Anwendung der Anerkennungstheorie von Axel Honneth, der u. a. eine hohe Abstraktion bzw. das Fehlen empirischer Übertragungen vorgeworfen wurde (siehe Kapitel 3.1.4), besitzt meine Arbeit einen deutlichen empirischen Fokus. Der Anspruch der Arbeit sollte nicht sein, eine umfassende theoretische Diskussion von Honneths Anerkennungstheorie vorzunehmen (siehe hierzu im Detail bereits Wimbauer 2012; Wimbauer/Motakef 2020), sondern beinhaltet einen deutlichen Anwendungsbezug. Meine Arbeit nutzte die anerkennungstheoretische Perspektive, um in Kopplung mit einer ungleichheits-, geschlechter- und männlichkeitssoziologischen Perspektive Paararrangements im Kontext väterlicher Elternzeitnahme im Hinblick auf die intersubjektive Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit zu untersuchen. Auch waren die anerkennungstheoretischen Aspekte der Intersubjektivität und die identitätsstiftende Wirkung intersubjektiver Anerkennung empirisch anschlussfähig.

Honneths Anerkennungstheorie gilt zwar als theoretische Grundlage und stellt die „Brille“ bzw. Perspektive auf das Material dar. Die Arbeit ging jedoch von einem empirischen Anerkennungsbegriff aus und lehnte sich an die Wahrnehmungen und Deutungen der Paare bei der Definition an. Meine Dissertation setzt an die ungleichheits- und geschlechtersoziologische Analyse von Wimbauer (2012) an und diskutiert die bei Honneth wenig berücksichtigte strukturelle Geringschätzung von Care-Arbeit. Sie nimmt eine theoretisch-empirische Aufarbeitung und Analyse dieser Thematik im Kontext der Neuregelung des BEEG und der Zunahme väterlicher Elternzeit und familialen Engagements vor. Die Lücke in Honneths Theorie sollte durch theoretische Anknüpfungen über weitere Ansätze theoretisch sowie durch die Analyse empirisch gefüllt werden (Kapitel 3.2 und 7.3). Über die anerkennungstheoretische Perspektive konnte eine theoretische und empirische (z. T. auch kritische) Diskussion einiger Ansätze aus der Väterforschung, die eine Aberkennung väterlicher Familienarbeit (z. B. durch

die Partnerin oder in sozialen Kontexten) in den Blick nehmen, vorgenommen werden (Kapitel 4.3.3 und 7.3.2).

Empirisch konnte Honneths theoretisches Modell um die Geschlechterperspektive, ungleiche Anerkennungschancen (Anerkennung von Männlichkeit, Verschleierung und Dethematisierung möglicher Aberkennung), Elternvorstellungen und Elternsein (Väterlichkeit und Mütterlichkeit, Gleichwertigkeit von Elternsein), Anerkennung für Familienarbeit (darunter Nichtanerkennung, Unsichtbarkeit und Vergeschlechtlichung von Care) oder weitere soziale Kontexte (wie Still-Cafés oder Freund\*innen) ergänzt werden. Die hier verwendeten Dimensionen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sind an das vorhandene Material empiriegebunden und stellen nur einen Teil aller möglichen Dimensionen dar. Die Diskussion um die oftmals vorgeworfene Normativität in Honneths Anerkennungstheorie soll hier nicht weitergeführt werden. Doch ist auf den Mehrwert intersubjektiver Anerkennung als grundlegende soziologische Kategorie zur Analyse von Ungleichheit zu verweisen (vgl. hierzu Wimbauer 2012: 42 f.). Eine kritische Diskussion von Honneths Anerkennungstheorie, darunter auch der Aspekt des positiv konnotierten Moralbegriffs und ein Vergleich mit z. B. Butlers mehr von Ambivalenz und Prekarität geprägtem Anerkennungsbegriff lässt sich bei Wimbauer und Motakef (2020) finden.

### **8.3 Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit**

Welche Schlüsse und Ideen lassen sich aus den Ergebnissen für politische, gesellschaftliche und betriebliche Vorstellungen sowie für mögliche Zielsetzungen ableiten? Wesentliche Ergebnisse meiner Arbeit sind die Minderbewertung von und Anerkennungsdefizite bei der hauptsächlichen Übernahme von Familienarbeit, auch wenn beide Partner\*innen sich die Elternzeit und Familienarbeit abseits traditioneller Muster in verschiedenen Konstellationen teilen. Zentral für die Aus handlung der Elternzeitarangements ist in den hier untersuchten Fällen die Erwerbsarbeit und das Erwerbsarrangement. Bereits Knapp merkte in ihrer Schrift aus dem Jahr 1990 an, dass sich auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung die „Verhältnisse der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu Hause revolutionieren müßten“ (ebd.: 27). Bei der Einbindung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind politische und betriebliche Maßnahmen nur dann umfassend wirksam, sofern sie auch durch in der Gesellschaft vorherrschende Geschlechtervorstellungen gefestigt werden (vgl. Kümmerling/Postels 2020). Die Ergebnisse meiner empirischen Analyse stützen dies und machen zudem deutlich, dass es für das Gelingen von Paar-Vereinbarkeitsarrangements nicht ausreicht, wenn Vätern der Zugang zur familialen Sphäre partiell über eine (in den meisten Fällen zweimonatige) Elternzeitnahme

eröffnet wird. Stattdessen sind grundlegende Veränderungen im Geschlechter- und Anerkennungsverhältnis im Hinblick auf Familien- und Erwerbsarbeit nötig. Es müssen institutionelle Strukturen (rechtliche, politische, betriebliche Strukturen und Geschlechtervorstellungen) geschaffen werden, die Paaren die Möglichkeit bieten, Arrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit nach ihren Wünschen zu gestalten, ohne dabei ein Vereinbarkeitsproblem zu haben. Auch legen die Ergebnisse nahe, dass Familienarbeit gesellschaftlich aufgewertet werden muss, um tatsächlich grundlegende Veränderungen in Paararrangements zu bewirken. Insgesamt gilt es, Grundlagen zu setzen, die neue Muster der Anerkennung jenseits traditioneller Modelle und überholter Geschlechtervorstellungen ermöglichen und Paaren die Chance geben, unterschiedliche Paararrangements nach den Wünschen beider Partner\*innen zu verfolgen. Die hier untersuchten Paare weisen Ansätze neuer möglicher Muster auf, die institutionelle Unterstützung finden sollten. Umgekehrt müssten die ausgearbeiteten Aspekte, die in konflikthaften Mustern vorzufinden sind, eingedämmt werden. Grundlegende Punkte sind hierbei:

- Die Berufsbiographien beider Partner\*innen sollten in gleichem Maße Wertschätzung erlangen und Paaren sollte die Möglichkeit gegeben sein, dass beide Partner\*innen ihre gewünschten beruflichen Biographien verfolgen können.
- Neben der zunehmenden Anerkennung familienorientierter Väterlichkeit ist eine gesamtgesellschaftliche deutliche Aufwertung weiblicher Erwerbstätigkeit und Wertschätzung von Familienernährerinnen (die z. B. frühzeitig wieder in den Beruf einsteigen) notwendig.
- Grundlegend ist eine hohe Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit, die gesamtgesellschaftlich, institutionell, betrieblich, politisch und gesetzlich aufgewertet werden muss, um der Schieflage der Sphären entgegenzuwirken.
- Grundlegend ist zudem eine Überwindung traditioneller, geschlechterdifferenzierender Aspekte, die noch immer durch das Familienernährer-Modell geprägt sind und Verweisungen von Frauen auf Familien- und von Männern auf Erwerbsarbeit sowie ungleiche Anerkennungschancen beinhalten.
- Eine Veränderung hegemonialer Männlichkeitsvorstellungen, die Männlichkeit nicht mehr hauptsächlich auf Erwerbsarbeit und auf die Erwerbssphäre fokussieren, sowie eine Veränderung von Weiblichkeitsvorstellungen, die Mütterlichkeit nicht auf die alleinige Hauptverantwortung der Fürsorgearbeit verweisen, würden sowohl familienorientierte Väterlichkeit als auch erwerbsorientierte Mütterlichkeit stützen.
- Zentral ist zudem die Verringerung der ungleichen Anerkennungschancen für Familienarbeit Leistende.
- Elternsein sollte anhand von Gleichwertigkeit und beiderseitiger Verantwortung gedacht werden, was eine Überwindung geschlechterdifferenzierender Vorstellungen von „Muttersein“ und „Vatersein“ geprägt vom traditionellen Geschlechterverhältnis als notwendig erscheinen lässt.

Unter den genannten Aspekten sind folgende Punkte als zentrale Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Vereinbarkeitsarrangements zwischen Familien- und Erwerbsarbeit hervorzuheben:

### **Care-Sphäre nicht mehr als weiblich konnotierte Sphäre denken**

Staatliche Regelungen, Institutionen und kulturelle Orientierungen haben sich lange Zeit um das Familienernährer-Modell gebildet und sich daran orientiert. Die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung im Geschlechterverhältnis, im Ernährer- und Zuverdienerinnen-Modell schreibt Familienarbeit Frauen zu und auch in Doppelerwerbs-Arrangements sind Mütter häufiger doppelbelastet. Um Anerkennungsdefizite bei Frauen zu mindern und die Erwerbstätigkeit und eigenständige Absicherung von Frauen zu steigern, gilt es, neben der grundlegenden Aufwertung von Familienarbeit, auch, die weibliche Konnotation der Care-Sphäre zu überwinden. Damit einher geht die Anerkennung für Mütterlichkeit, die mit Erwerbstätigkeit verbunden ist, auch bei einem frühzeitigen Wiedereinstieg in die Erwerbssphäre nach der Elternzeit anstelle von Abwertungen eines defizitären mütterlichen Verhaltens. Grundlegend sollte mitgedacht werden, dass die zunehmende Anerkennung väterlicher Familienarbeit und „neuer Väterlichkeit“ auch eine Anerkennung neuer Formen von Mütterlichkeit bzw. insgesamt von „Elternsein“ bedeutet.

### **Veränderung der Anerkennungsrelevanz: Familienarbeit mit mehr Anerkennung versehen**

Im Zweiverdiener\*innen-Vollzeitmodell weitet sich die Doppelbelastung auf beide Partner\*innen aus, statt sich zu halbieren. Die Infrastrukturen für personenbezogene Dienstleistungen sind nach wie vor unzureichend, was ein universelles Erwerbstätigkeiten-Modell reproduktionsvergessen macht (vgl. Döge 2002: 12; Scheele 2017: 6 ff.; Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 44), Familienarbeit nicht berücksichtigt und diese auch nicht als „Arbeit“ anerkennt. Erwerbsförmige Care-Arbeit wird zudem oftmals auf prekäre Dienstleistungen reduziert, sodass sich insgesamt von einer gesellschaftlich mangelhaften Organisation von Care-Arbeit sprechen lässt (vgl. Wimbauer/Motakef 2020; Wimbauer 2012; Jürgens 2010; Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 44 f.). Das Dilemma der Ausweitung der Doppelbelastung ist auch bei den doppelverdienenden Paaren dieses Samples zu sehen. Auch dieses Ergebnis legt nahe, dass eine (aktuell eher nur partielle) Öffnung der Familiensphäre für Väter nicht ausreicht, solange diese weiterhin in der Anerkennungsrelevanz im Vergleich zu Erwerbsarbeit schlechter bewertet bleibt. Es ist grundlegend, Familienarbeit mit mehr gesellschaftlicher Anerkennung zu versehen und die Übernahme von Care sollte kein Anerkennungsdefizit bedeuten, unabhängig davon, ob Mutter, Vater, Eltern oder Dienstleister\*innen sie leisten. Vielmehr sollte sie als

grundlegender Part alltäglicher Verantwortung des\*der Arbeitnehmers\*Arbeitnehmerin mitgedacht werden. Ein Ende der Minderbewertung von Care würde, so ließe sich hier ansetzen, die Voraussetzungen für eine verbesserte Wahlfreiheit von Eltern, für eine egalitäre Aufteilung von Elternzeit sowie von Familien- und Erwerbsarbeit, und auch eine bessere soziale Absicherung und gesellschaftliche Teilhabe für Familienarbeit Leistende schaffen. Das bedeutet auch, dass sich institutionell von einem Arbeitsbegriff, der sich allein auf Erwerbsarbeit fokussiert, abgewandt werden sollte – mit anderen Worten, Erwerbsarbeit als grundlegende Quelle von Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe sollte relativiert werden.

### **Familienarbeit und Fürsorglichkeit in Konzepte von Männlichkeit und Väterlichkeit integrieren**

Die „industriegesellschaftliche Männlichkeit“ (Meuser 2007; Lengersdorf/Meuser 2010) und „Hegemoniale Männlichkeit“ (Connell u. a. 1987; 1999; 2005) sehen Familienarbeit und Fürsorglichkeit nicht für Väter vor. Und auch sozialstaatlich und gesellschaftlich ist ein fürsorgendes Konzept von Männlichkeit und Väterlichkeit nicht mit Anerkennung versehen. Die Ergebnisse meiner Arbeit zeigen, besonders im Vergleich zu Mütterlichkeit, dass Fürsorge zwar in die Männlichkeits- und Väterlichkeitskonzepte der Väter integrierbar ist, ein möglicher Verlust des an Erwerbsarbeit und (Haupt)Einkommen verbundenen Status hingegen mit einem Verlust männlicher Identität einhergehen kann. Alleinige Fürsorge- und Familienarbeit reicht hingegen für die interviewten Väter, sowie auch für den Großteil der Mütter, nicht für die Formung eines positiven Selbstbildes aus. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Familien- und Erwerbsarbeit berücksichtigt neben der beruflichen Gleichstellung von Frauen auch, dass Männer Familienarbeit leisten können, ohne dabei in stereotypisierende Abwehr und ökonomische Sackgassen (welche Frauen schon seit vielen Jahrzehnten begegnen) zu geraten. Das bedeutet, dass Familienarbeit in ein Selbstbild integrierbar sein sollte, ohne Anerkennungsdefizite zu erfahren. Dem entspricht das gleichstellungspolitische Leitbild, das alle Menschen unabhängig von Geschlecht gleiche Verwirklichungschancen haben sollen, mit einer entsprechenden Verteilung von Chancen und Risiken im Lebensverlauf (vgl. Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 44 f.).

### **Betriebliche Situation**

In dieser Arbeit zwar nicht im Fokus, aber nicht weniger grundlegend ist zudem eine familienfreundliche Haltung der Betriebe und der direkten Vorgesetzten.<sup>59</sup>

---

59 Für detaillierte Ergebnisse der Analyse der betrieblichen Seite siehe Aunkofer et al. (2018) sowie Neumann/Meuser (2017).

Beinahe alle hier untersuchten Väter bzw. Paare passten ihren Elternzeitwunsch und ihr Arrangement an antizipierte und auch konkret artikuliertete Erfordernisse in ihren Arbeitsorganisationen oder ihrer beruflichen Biographie an. Im Gegenzug erfuhren diejenigen, die diese Anpassung zugunsten von Familienarbeit und Übernahme von Fürsorgetätigkeiten nicht vornahmen, berufliche Nachteile bis hin zum Verlust ihrer aktuellen Erwerbsstelle. Betriebliche Faktoren können einer egalitären Ausformung von Paararrangements und Elternzeitarrangements entgegenstehen, weswegen die gesetzliche Lage zu Elternzeit auch weiterhin ausgeweitet und betriebliche Kulturen in ihren Geschlechterbildern und die Unsichtbarkeit von Familienarbeit verändert werden müssen (dies gilt für die Privatwirtschaft umso mehr). Besonders Kleinbetriebe sind von familienbedingten Ausfällen betroffen (vgl. Aunkofer et al. 2018; Neumann/Meuser 2017). Bei den Paaren des Samples nehmen diejenigen Väter längere Elternzeiten, bei denen die Partnerin die Familienernährerin ist oder ein hohes Einkommen hat. Dies legt zwar nahe, wie wichtig es ist, weibliche Berufsbiographien weiter zu stützen, um auch die väterliche Beteiligung bei Familienaufgaben zu erhöhen. Doch ließe sich auch vermuten, dass schlechte berufliche Positionen, Phasen beruflicher Unzufriedenheit oder ein Niedrigverdienst tendenziell die väterliche Elternzeitbeteiligung erhöhen (vgl. Aunkofer et al. 2019: 121). „Allerdings kann eine Prekarisierung männlicher Erwerbsverläufe kaum die gesellschaftspolitische Konsequenz sein, um einen Wandel von Väterlichkeit zu erreichen“ (ebd.). Die Ergebnisse verweisen auf die grundlegende Relevanz einer tatsächlichen Umsetzungsstrategie in Betrieben zur Verbesserung väterlicher Elternzeit im Sinne einer Veränderung der Unternehmenskultur und Vorstellung über die männliche Erwerbsarbeit.

### **Mögliche politische Ziele einer gleichstellungsorientierten Gestaltung von Familien- und Erwerbsarbeit**

Unter Berücksichtigung der o. g. Diskussionen und Ergebnisse dieser Arbeit sollen, angelehnt an die politischen Forderungen der Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), folgende politische Ziele zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Erwerbs- und Familienarbeit hervorgehoben werden (vgl. im Folgenden ebd.: 46 ff.; vgl. auch Wimbauer/Motakef 2020; Pimminger 2015), um eine Verbesserung der Anerkennung von Familien- und insbesondere Fürsorgearbeit sowie eine Ermöglichung von an Egalität orientierten Vereinbarkeitsarrangements anzustreben:

- Die Aufwertung weiblich dominierter Tätigkeiten sowie eine gleichberechtigte Entlohnung und Integration in die Erwerbsarbeit.
- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch soziale Absicherung für unbezahlte Familienarbeit und auch Zugänge zur Sozialversicherung, rentenrechtliche Anerkennung von Familienarbeit.

- Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse und Auflösung von Geschlechterstereotypen. Dies gilt insbesondere für die männliche Konnotation von Erwerbsarbeit und von beruflicher Karriere sowie für die weibliche Konnotation der Care-Sphäre samt geschlechterdifferenzierender Bilder.
- Die gleiche Verteilung der Familienarbeit unabhängig von Geschlecht und damit zusammenhängend die Förderung einer stärkeren Übernahme männlicher Haus- und Fürsorgearbeit.
- Erwerbsarbeit muss so gestaltet sein, dass Familienarbeit mitgedacht wird. Die Arbeitszeitgestaltung sollte lebenslauforientiert Flexibilität und Arbeitszeitsouveränität ermöglichen. Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Familienarbeit sollten ohne Nachteile möglich sein.
- Eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Arbeitsorten, Arbeitsorganisation, u. a. über Digitalisierung und über Home-Office-Optionen.
- Verringerung der Arbeitszeiten eines „Normal- bzw. Vollzeitarbeitsverhältnisses“ sowie dessen Anerkennung, um beiden Partner\*innen ohne Überlastung Vereinbarkeit zu ermöglichen – beispielsweise in einem 30 Stunden-Modell für beide Partner\*innen.
- Verbesserung einer qualitativ hochwertigen und (finanziell) zugänglichen Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur. Darunter zählt auch die Ausgestaltung von professionellen haushaltsnahen Dienstleistungen und eine höhere finanzielle Anerkennung von Betreuungs- und Pflegeberufen.
- Steuerrechtliche Veränderungen wie z. B. Individualbesteuerung, die Fürsorgezeiten mit einbezieht, anstelle des Ehegattensplittings.
- Wimbauer und Motakef (2020) schlagen vor, Existenzsicherung, intersubjektive Anerkennung und gesellschaftliche Integration nicht mehr überwiegend über Erwerbsarbeit und Leistung in der Erwerbssphäre, sondern über Care zu denken: Konkret verweisen sie darauf, Theorie, Debatte und Politik in Sorge statt in Erwerbsarbeit zu fundieren und Erwerbsarbeit zu dezentrieren (vgl. z. B. ebd.: 376 f.; 383 ff.).

### **„Earner-Carer Model“ als angestrebtes Ideal?**

Die Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) schlägt vor, Erwerbs- und Familienarbeit unabhängig von Geschlecht für alle zu ermöglichen. Schon im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde für eine „neue Form des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin mit Fürsorgeverpflichtungen“ (BMFSFJ 2011: 140) plädiert. Und auch weiterhin wird darauf verwiesen, dass „eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen muss, während ihres Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt zu verbinden“ (Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 45). Dies lässt sich modelltypisch z. B. als „Earner-Carer Model“ oder auch als „Erwerb-und-Sorge-Modell“ (ebd.)

bezeichnen und zielt auf die Möglichkeit für alle Menschen, Familien- und Erwerbsarbeit miteinander kombinieren zu können, ab (vgl. ebd.: 44 f.).

„Dieses Modell fordert von der Politik, den bestehenden Problemen der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu begegnen und die gesellschaftliche Organisation der Sorgearbeit durch eine institutionelle und politische Rahmung zu gewährleisten, dass Zweiverdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können.“ (ebd.: 45)

Dieser Vorschlag geht mit der hier vertretenen Forderung einher, dass Familienarbeit bzw. Care strukturell, sowohl sozialstaatlich als auch betrieblich und in kulturellen Leitbildern, mit mehr Anerkennung versehen werden und eine beiderseitige Hauptverantwortung für Familienarbeit angestrebt werden muss. Paaren sollte die Möglichkeit offenstehen, Arrangements nach ihren Wünschen unterschiedlich gestalten zu können. „Das Erwerb-und-Sorge-Modell muss unabhängig vom Geschlecht gelebt werden können“ (ebd.). Gerade im Vergleich zum Doppelverdiener\*innen-Modell wird Fürsorge hier als grundlegender Aspekt von Vereinbarkeitsarrangements mitgedacht und anerkannt. Zudem werden beide Partner\*innen als fürsorgende Elternteile angesprochen. Ob und wann ein solches Modell konkrete Anwendung in institutionellen Entwicklungen findet, ist zum aktuellen Zeitpunkt jedoch ungewiss.

### **Bedeutung für das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**

Das BEEG soll an dieser Stelle abschließend hervorgehoben werden. Die Neuregelung des BEEG bietet Vätern die Chance, im Paararrangement einen möglichen Wunsch nach Familienarbeit umzusetzen. Doch ist das BEEG auch eingebettet in widersprüchliche und ambivalente Leitbilder der Familien- und Sozialpolitik sowie in geschlechterdifferenzierende strukturelle Gegebenheiten in Arbeitsorganisationen und in Normvorstellungen. Einige der Väter dieses Samples deuten eine Inanspruchnahme von Elternzeit als ihren rechtlich verbrieften legitimen Anspruch, auch bei den Aushandlungen mit ihren Arbeitgeber\*innen. Der Rechtsanspruch des BEEG bietet also mit Blick auf eine väterliche Elternzeitbeteiligung vorteilhafte Positionen bei möglichen Aushandlungsprozessen. „Since there is a legal entitlement, not only do fathers feel legitimized to take parental leave but this also generates a normative pressure for companies to agree to it“ (Aunkofer et al. 2018: 6). Dies lässt vermuten, dass das BEEG auch in Zukunft als Instrument genutzt werden kann, Verhandlungspositionen von Vätern zu stärken. Doch steht hier, so die Ergebnisse meiner empirischen Analyse, die Erhöhung der Anerkennungsrelevanz von Familienarbeit im Fokus, um väterliche Elternzeit weiter zu steigern und insbesondere auch, um die Position des\*der Familienarbeit Leistenden zu stärken. Mehr Anerkennung für Familienarbeit als Leistung würde z. B. durch die Erhöhung des Elterngeldes (auf bis zu 100 % des vorigen Einkommens) erreicht werden. Auch würde eine gleiche Entlohnung von

Erwerbsarbeit und Elternzeit mehr Optionen bei der Elternzeitnahme des Vaters in den paarinternen finanziellen Aushandlungen eröffnen bzw. Paaren eine höhere Wahlfreiheit ermöglichen (auch für gutverdienende Mütter). Daneben hilft es Eltern bei der materiellen Existenzsicherung und würde die Ungleichheiten zwischen gut- und weniger gutverdienenden Eltern (meist Mütter) verringern (vgl. Aunkofer et al. 2019: 121; Henninger et al. 2008b). Im schwedischen Modell beträgt z. B. die Höhe des Elterngeldes (auf Krankengeldniveau<sup>60</sup>) annähernd 80 % und der monatliche Höchstbetrag liegt bei rund 2.800 Euro zudem deutlich über dem für Deutschland geltenden Höchstbetrag von 1.800 Euro. Auch ist die anteilige Beanspruchung des Elterngeldes flexibler als in Deutschland geregelt. Im Gegensatz zu Deutschland, wo die Nutzung von 100 % (Basiselterngeld) oder 50 % (Elterngeld Plus) vorgesehen ist, ist es in Schweden möglich, eine teilweise Inanspruchnahme des Elterngeldes in Höhe von 25 %, 50 % oder 75 % (mit entsprechender Verlängerung des Bezugszeitraums) bei entsprechender Reduzierung der Arbeitszeit vorzunehmen (vgl. Deutscher Bundestag 2020: 10f.). Eine solche Ausweitung der Regelung würde die Wahlfreiheit und Flexibilität für Paare erhöhen.

Die zweimonatige Elternzeitnahme von Vätern scheint sich in Deutschland in den letzten Jahren zu einer Normalität entwickelt zu haben (siehe im Detail Kapitel 2.1), was die Wirkmacht der Verweisungen, die im BEEG – auch auf semantischer Ebene – festgelegt sind, hervorhebt. Diese Tendenz geht mit ähnlichen internationalen Ergebnissen für Länder einher, in denen für Väter „non transferable“ Elternzeiten bestehen. „Vätermonate“ zu nehmen wird somit zu einer „normal decision both in families and in the workplace“ (Wall/O’Brien 2017: 258). Für eine tatsächliche Egalisierung paarinterner Arbeitsteilungs-Arrangements reichen die „non transferable“ Monate allerdings nicht aus. Grundlegend ist dabei die Abschaffung der weiblichen Hauptverantwortung für die Care-Sphäre und des Verweises von Vätern auf die Hauptnährerrolle, die im BEEG und in Informationsbroschüren Paaren durch Anreize der Aufteilung (semantisch) nahegelegt werden könnten. Im erweiterten Sample des „Väter in Elternzeit“-Projekts war beispielsweise einem großen Teil der Paare nicht bewusst, dass Väter überhaupt mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen können. Im Gegensatz zu den „Partnermonaten“ und umgangssprachlich sogenannten „Vätermonaten“ ist an dieser Stelle eine gleiche Ansprache beider Eltern grundlegend, um die mütterliche Hauptzuschreibung der Betreuungsverantwortung aufzubrechen, z. B. in einer grundlegend paritätischen Aufteilung, die Paare dann nach eigenen Wünschen ausgestalten können.

---

60 In Schweden gibt es zum einen Elterngeldtage auf Krankengeldniveau und zum anderen Elterngeldtage auf Mindestniveau. Sie unterscheiden sich in der Art der Berechnung und in der Höhe des täglichen Leistungsbetrages. Elterngeld auf Krankengeldniveau ist an das vorige Einkommen gekoppelt, während es sich beim Mindestniveau um einen fixen Betrag handelt (vgl. Deutscher Bundestag 2020: 7f.).

Peukert schlägt bereits in ihrer Studie von 2015 vor, eine paritätische Gestaltung im BEEG als Standard festzulegen. In ihrem Vorschlag sollen beide Eltern zunächst Anspruch auf sieben Monate Elternzeit haben. Ein Teil des eigenen Kontingents könnte dann anschließend an den\*die Partner\*in übertragen werden. Dies würde im Ergebnis dieselben Arrangements wie zuvor ermöglichen, aber auf formaler Ebene in der gesetzlichen Ausgestaltung festlegen, dass beide Eltern bei der Elternzeitnahme selbstverständlich einen gleichen Anspruch haben und in einer gleichen Pflicht stehen. Hierbei verweist auch sie auf die gesetzliche Verankerung in Schweden, die auf semantischer Ebene beiden Eltern zunächst grundsätzlich einen gleich verteilten Elterngeldanspruch zuschreibt und nachträglich die Möglichkeit der Übertragung der je eigenen Monate bietet (vgl. ebd.: 289 f.). In Schweden kann Elterngeld pro Kind für einen Zeitraum von maximal 480 Tagen bzw. für 16 Monate bezogen werden.<sup>61</sup> Der Elterngeldanspruch ist zunächst auf beide Eltern gleich verteilt. Der Grundanspruch pro Elternteil liegt bei 195 Tagen Elterngeld auf Krankengeldniveau sowie bei 45 Tagen Elterngeld auf Mindestniveau. Die Übertragung auf den anderen Elternteil ist anschließend möglich. Aber auch hier sind 90 Tage Elterngeld auf Krankengeldniveau pro Elternteil „reserviert“ und nicht übertragbar. Zur Geburt des Kindes kann der andere Elternpart einen zehntägigen bezahlten Urlaub nehmen (vgl. Deutscher Bundestag 2020: 7 f.).

Vätern wird bei einer grundsätzlich paritätischen Verteilung ebenso eine Grundverantwortung für den Familienbereich zugesprochen, indem der Elterngeldanspruch zunächst auf beide Elternteile verteilt ist (was einen symbolischen Unterschied der Ansprache beider Elternteile ausmacht, auch wenn in tatsächlichen Arrangements z. B. die Mutter den Hauptteil der Monate übertragen bekommt). Auch bietet die paritätische Gestaltung der Elterngeld- und Elternzeitregelung einen gleichen Anspruch, setzt beide Eltern aber auch in eine gleiche Verantwortungsposition und verweist auf ein erhöhtes Gleichstellungsbewusstsein, das ebenso für das deutsche Modell anzustreben ist.

Die aktuelle Regelung zum BEEG reicht nicht aus, um geschlechterdifferenzierende Verweisungsprozesse und Arbeitsteilungsarrangements nachhaltig zu ändern. Grundlegend sind Leitbilder und Orientierungen, welche die Verweisungsprozesse aufbrechen und gesellschaftlich, politisch und betrieblich eine Höherbewertung von Familienarbeit fokussieren. Wie in den Ergebnissen dargestellt, nutzen eher ohnehin egalitär eingestellte Paare die Elternzeitregelung als Instrument, um ihr egalitäres Arrangement weiterzuverfolgen. Eine Elternzeitnahme

---

61 Dies sind zunächst zwei Monate mehr als in Deutschland. Doch können Mütter in Schweden bereits 60 Tage vor dem errechneten Geburtstermin Elterngeld in Anspruch nehmen, sodass bei einer durchgehenden Inanspruchnahme ab diesem Zeitpunkt der Elterngeldbezug ähnlich wie in Deutschland 14 Monate nach der Geburt enden würde (Äquivalent zum deutschen Elterngeld einschließlich dem Mutterschaftsgeld). Von den 480 Tagen werden 390 Tage in Höhe vom Krankengeldniveau gezahlt (vgl. Deutscher Bundestag 2020: 7 f.).

durch beide Eltern bedeutet aber nicht zwangsläufig eine Erhöhung der Egalität, vor allem wenn Paare ansonsten keine egalitären Vorstellungen verfolgen. Doch zeigt die hier diskutierte Wahrnehmung und Deutung der Elternzeitregelung als rechtlich legitimer Anspruch ebenso den Beitrag, der sich langfristig durch rechtliche Regelungen und durch die semantische Ansprache von väterlicher Fürsorgeverantwortung in den Denkweisen und Deutungen der Paare niederschlagen kann. Mit den letzten Neuerungen zum Elterngeld Plus ist ein Schritt in Richtung flexibilisierter Nutzung getan und beiderseitige Berufsbiographien werden stärker als zuvor gestützt. Auch semantisch rückt der Fokus der Begrifflichkeiten mehr in Richtung „Partnerschaftlichkeit“, indem die Neuregelung (z. B. in Informationsbroschüren) über die sich ändernden Lebensrealitäten und Wünsche junger Eltern sowie über eine partnerschaftliche Aufgabenteilung argumentiert wird. Institutionell findet jedoch keine umfassende Veränderung der Verweisungen von Väterlichkeit auf die Haupternährerrolle und von Mütterlichkeit auf die Hauptfürsorgeverantwortung statt. Auch der Minderbewertung von Familienarbeit wird strukturell weiterhin kein Ende gesetzt. Ein Elternzeitmodell, das diese geschlechterdifferenzierenden Verweisungen aufbricht, beide Elternteile gleichermaßen anspricht und die Anerkennung von Familienarbeit strukturell stärkt, ist nicht nur ein grundlegender Baustein für eine verbesserte Wahlfreiheit der Eltern, sondern auch für einen egalitären Zugang zu Familien- und Erwerbsarbeit, für eine gleichstellungsorientierte soziale Sicherung und für gesellschaftliche Chancengleichheit.

# Literaturverzeichnis

- Acta Sociologica (2004): Special Issue on Recognition, Redistribution, and Justice 47 (4).
- Alber, Jens (1989): Der Sozialstaat in der Bundesrepublik 1950–1983. Frankfurt a.M.: Campus.
- Alemann, Annette von (2019): Zwischen Pionierleistung und Existenzängsten. In: Burzan, Nicole (Hrsg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018.
- Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechthild (2017): Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. In: Zeitschrift für Familienforschung 29 (1), S. 72–89.
- Allan, Graham (1980): A Note on Interviewing Spouses Together. In: Journal of Marriage and Family 42 (1), S. 205–210.
- Allen, Sarah M./Hawkins, Alan J. (1999): Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors That Inhibit Greater Father Involvement in Family Work. In: Journal of Marriage and Family 61 (1), S. 199–212.
- Allmendinger, Jutta (2020): Der lange Weg aus der Krise, Corona und die gesellschaftlichen Folgen: Schlaglichter aus der WZB-Forschung. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin.
- Almqvist, Anna-Lena (2008): Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave. An explanatory qualitative study of parents. In: Fathering 6 (2), S. 192–200.
- Almqvist, Anna-Lena/Duvander, Ann-Zofie (2014): Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. In: Journal of Family Studies 20 (1), S. 19–27.
- Aulenbacher, Brigitte (1994): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand von Ungleichheitsforschung. In: Görg, Christoph (Hrsg.): Gesellschaft im Übergang? Perspektiven kritischer Soziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 141–156.
- Aulenbacher, Brigitte (2008): Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis. In: Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden: Springer VS, S. 139–167.
- Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (2010): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Lehrbuch Studienskripten zur Soziologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Aunkofer, Stefanie (2018): Familiäre Möglichkeitsräume bei einem Kind mit Behinderung – Väterliche Elternzeit als Zeitgewinn? In: Krämer, Anike/Sabisch, Katja (Hrsg.): Doing Responsibility – Möglichkeiten familiärer Ordnungen. Sonderheft Psychosozial 41 (1), S. 35–43.
- Aunkofer, Stefanie/Meuser, Michael/Neumann, Benjamin (2018): Couples and Companies: Negotiating Fathers' Participation in Parental Leave in Germany. In: Revista Española de Sociología 27 (3), S. 65–81.
- Aunkofer, Stefanie/Wimbauer, Christine/Neumann, Benjamin/Meuser, Michael/Sabisch, Katja (2019): Väter in Elternzeit. Deutungen, Aushandlungen und Bewertungen von Familien- und Erwerbsarbeit im Paar. In: Berliner Journal für Soziologie 29 (1–2), S. 112–138.
- Auth, Diana (2002): Wandel im Schnecken tempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Opladen: Leske & Budrich.
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Neubauer, Jennifer (2008): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 2: Gesundheit, Familie, Alter und Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: Soziale Welt 42 (1), S. 6–19.
- Basaure, Mauro/Reemtsma, Jan Philipp/Willig, Rasmus (Hrsg.) (2009): Erneuerung der Kritik. Axel Honneth im Gespräch. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Becker-Schmidt, Regina (1982): Lebenserfahrung und Fabrikarbeit: Psychosoziale Bedeutungsdimensionen industrieller Tätigkeit. In: Schmidt, Gert/Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost

- von dem (Hrsg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 297–312.
- Becker-Schmidt, Regina (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit von Frauen. In: Matthes, Joachim (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 412–426.
- Becker-Schmidt, Regina (1987a): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 10–25.
- Becker-Schmidt, Regina (1987b): Frauen und Deklassierung, Geschlecht und Klasse. In: Beer, Ursula (Hrsg.): Klasse, Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld: AJZ-Verlag, S. 187–235.
- Becker-Schmidt, Regina (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. Frankfurt a.M.: Campus, S. 383–394.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Umbrüche in Arbeitsbiographien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 101–132.
- Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 65–74.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens. Bonn: Verlag neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1985): Eines ist zuwenig – beides zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Verlag neue Gesellschaft.
- Beckmann, Sabine (2008): Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Beckmann, Sabine (2016): Sorgearbeit (Care) und Gender. Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Herausgegeben von Block, Jenny/Hagen, Christine/Berner, Frank. Berlin: DZA – Deutsches Zentrum für Altersfragen. <https://www.siebter-altenbericht.de/expertisen-zum-siebten-altenbericht.html> (Abruf 13.06.2022)
- Behnke, Cornelia (2012): Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Opladen: Barbara Budrich.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2002): Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Universität Dortmund: Lehrstuhl Allgemeine Soziologie Prof. Dr. Ronald Hitzler. Dortmund (Projekt „Doppelkarrierepaare“ Arbeitsbericht I).
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: Soziale Welt 54 (2), S. 163–174.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2010): Aktive Vaterschaft – Diskurse und alltägliche Praxis. Dokumentation der Tagung „Deutschland sucht den „Super-Papa“. Impulse für eine modern Väterpolitik“ des Gunda-Werner-Instituts und Forum Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2012a): „Look here mate! I'm taking parental leave for a year“ – involved fatherhood and images of masculinity. In: Oechsle, Mechthild/Müller, Ursula/Hess, Sabine (Hrsg.): Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames. Opladen: Barbara Budrich, S. 130–145.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2012b): „Wo jeder den modernen Vater spielen wollte“. Aktive Vaterschaft in Ost- und West: pragmatische und geschlechterpolitische Orientierungen. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Wiesbaden: Springer VS (CD-Rom).
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2013): „Aktive Vaterschaft“. Geschlechterkonflikte und Männlichkeitsbilder in biographischen Paarinterviews. In: Loos, Peter/Nohl, Arnd-Michael/Przyborski,

- Aglaja/Schäffer, Burkhard (Hrsg.): *Dokumentarische Methode. Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 75–91.
- Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2013): *Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten: Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und östlichen Bundesländern*. In: Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine/Motakef, Mona/Kortendiek, Beate/Berger, Peter A. (Hrsg.): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung. Gender – Sonderheft 2*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 192–203.
- Behrend, Olaf (2013): *Familie, Rationalisierungsdynamik und Autonomisierung der Lebensführung: Was leisten Familien, womit sind Familien konfrontiert und wie ist die aktuelle Familienpolitik diesbezüglich zu bewerten*. In: Boos-Nünning, Ursula/Stein, Margit (Hrsg.): *Familie als Ort von Erziehung, Bildung und Sozialisation*. Münster: Waxmann, S. 123–146.
- Benhabib, Seyla (1999): *Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter der Globalisierung*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Benjamin, Jessica (1988): *Bonds of Love. Psychoanalysis, Feminism, and the Problems of Domination*. New York: Pantheon Books.
- Benjamin, Jessica (1996): *Like Subjects, Love Objects. Essays on Recognition and Sexual Difference*. New Haven: Yale University Press.
- Benjamin, Jessica (1998): *Shadow of the Other: Intersubjectivity and Gender in Psychoanalysis*. New York: Routledge.
- Berger, Peter L./Kellner, Hansfried (1965): *Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens*. In: *Soziale Welt* 16 (3), S. 220–235.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2009): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt a.M.: Fischer (22. Auflage, Original von 1969 deutsche Ausgabe).
- Blumer, Herbert (1973): *Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus*. In: *Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit Bd. 1: Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt, S. 80–146 (englisches Original 1969).
- Bohnsack, Ralf (1997): *„Orientierungsmuster“: Ein Grundbegriff qualitativer Sozialforschung*. In: Schmidt, Folker (Hrsg.): *Methodische Probleme der empirischen Erziehungswissenschaft*. Baltmannsweiler: Schneider, S. 49–61.
- Bohnsack, Ralf (2013): *Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse. Grundprinzipien der Dokumentarischen Methode*. In: Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.): *Die Dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 241–270.
- Bohnsack, Ralf (2014): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich (9. Auflage, zuerst 1991).
- Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (2013): *Die Dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Born, Claudia/Krüger, Helga (2002): *Vaterschaft und Väter im Kontext sozialen Wandels. Über die Notwendigkeit der Differenzierung zwischen strukturellen Gegebenheiten und kulturellen Wünschen*. In: Walter, Heinz (Hrsg.): *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie*. Gießen: Psychosozial, S. 117–143.
- Bosch, Gerhard (2003): *Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft*. In: *Jahrbuch des Instituts Arbeit und Technik*. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, S. 11–24.
- Bourdieu, Pierre (1982): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1997): *Die männliche Herrschaft*. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 153–217.
- Bourdieu, Pierre (2012): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (1. Auflage der deutschen Ausgabe, Original 1998).
- Brandt, Gesche (2017): *Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69 (4), S. 593–622.
- Brandth, Berit/Kvande, Elin (1998): *Masculinity and child care. The reconstruction of fathering*. In: *The Sociological Review* 46 (2), S. 293–313.

- Brandth, Berit/Kvande, Elin (2019): Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. In: *Community, Work & Family* 22 (1), S. 43–57.
- Bröckling, Ulrich (2002a): Jeder könnte, aber nicht alle können: Konturen des unternehmerischen Selbst. In: *Mittelweg 36 Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 11 (4), S. 6–26.
- Bröckling, Ulrich (2002b): Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter: Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. In: *Leviathan Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30 (2), S. 175–194.
- Browne, Jude (2013): The Default Model: Gender Equality, Fatherhood, and Structural Constraint. In: *Politics & Gender* 9 (2), S. 152–173.
- Bujard, Martin/Fabricius, Kathrin (2013): Mehr Väter mit Elternzeit: Beteiligungsquoten und Bezugsdauer von Elterngeld im Bundesländervergleich. In: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 34 (6), S. 2–10.
- Bulanda, Ronald E. (2004): Paternal involvement with children: The influence of gender ideologies. In: *Journal of Marriage and Family* 66 (1), S. 40–45.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2019): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile) (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2003): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/94914/81f44ce525620c87c627fca6f71e75ad/prm-24184-gesamtbericht-familie-im-spieg-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dad4c014648d906aa99/7--familienbericht-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2007): Das Elterngeld im Urteil junger Eltern. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/76326/671078a9716e0a57695ee7b3da12f429/elterngeld-bericht-urteil-junger-eltern-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Dossier Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/93558/1b25367fada680bbc52a80f3dd240bf/dossier-elterngeld-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/95566/17a9adf67efd04327ca25fa3689303cf/zeit-fuer-verantwortung-im-lebensverlauf-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eedca/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016a): Bilanz 10 Jahre Elterngeld. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/113300/8802e54b6f0d78e160ddc3b0fd6fbc1e/10-jahre-elterngeld-bilanz-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016b): Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016c): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/>

- blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf (Abruf 13.06.2022)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/163108/edcf52db42aa6bc27683f797f16a350e/familienreport-2020-familie-heute-daten-fakten-trends-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Bünning, Mareike (2015): What Happens after the „Daddy Months“? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: *European Sociological Review* 31 (6), S. 738–748.
- Bünning, Mareike (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (4), S. 597–618.
- Bünning, Mareike/Pollmann-Schult, Matthias (2016): Family policies and fathers' working hours. Cross-national differences in the paternal labour supply. In: *Work, Employment and Society* 30 (2), S. 256–274.
- Burkart, Günter (2007): Das modernisierte Patriarchat. Neue Väter und alte Probleme. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 4 (1), S. 82–91.
- Burkart, Günter/Fietze, Beate/Kohli, Martin (1989): Liebe, Ehe, Elternschaft. Eine qualitative Untersuchung über den Bedeutungswandel von Paarbeziehungen und seine demographischen Konsequenzen. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft Heft 60. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2003): *Kritik der ethischen Gewalt*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bygren, Magnus/Duvander, Ann-Zofie (2006): Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. In: *Journal of Marriage and Family* 68 (2), S. 363–372.
- Carrigan, Tim R./Connell, R. W./Lee, John (1985): Toward a New Sociology of Masculinity. In: *Theory and Society* 14 (5), S. 551–604.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Castells, Manuel (2001): *Das Informationszeitalter Band I – Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Opladen: Leske & Budrich.
- Castro-Garcia, Carmen/Pazos-Moran, Maria (2016): Parental leave policy and gender equality in Europe. In: *Feminist Economics* 22 (3), S. 51–73.
- Connell, R. W. (1987): *Gender and power. Society, the person and sexual politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Connell, R. W. (1999): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske & Budrich.
- Connell, R. W. (2005): *Masculinities*. Cambridge UK: Polity Press (Second Edition).
- Connell, Raewyn (2009): Der Sprung über die Kontinente hinweg – Überlegungen zur Entwicklung von Erkenntnismethoden und Ansätzen in der Männlichkeitsforschung. In: Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte (Hrsg.): *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: Springer VS, S. 81–99.
- Connell, R. W./Messerschmidt, James W. (2005): Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. In: *Gender & Society* 19 (6), S. 829–859.
- Connell, R. W./Wood, Julian (2005): Globalization and Business Masculinities. In: *Men and Masculinities* 7 (4), S. 347–364.
- Corsten, Michael (1994): Beschriebenes und wirkliches Leben. Die soziale Realität biographischer Kontexte und Biographie als soziale Realität. In: *BIOS* 7 (2), S. 185–205.
- Craig, Lyn (2006): Does Father Care Means Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children. In: *Gender & Society* 20 (2), S. 259–281.
- Dearing, Helene (2016): Designing gender-equalizing parental leave schemes – What can we learn from recent empirical evidence from Europe? In: *Zeitschrift für Familienforschung* 28 (1), S. 38–64.
- Dechant, Anna/Schulz, Florian (2014): Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 39 (3), S. 587–614.
- Dermott, Esther (2008): *Intimate Fatherhood: A Sociological Analysis*. London/New York: Routledge.

- Destatis (2012): Elterngeld für Geburten 2010. Nach Kreisen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00014861/5229204107004.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00014861/5229204107004.pdf) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00042226/5229201149004\\_korr21072016.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00042226/5229201149004_korr21072016.pdf) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2019a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2015 geborene Kinder. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201159004.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2019b): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezeuge-j-5229210187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezeuge-j-5229210187004.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2021a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2018 geborene Kinder. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201189004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201189004.pdf?__blob=publicationFile) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2021b): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezeuge-j-5229210207004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezeuge-j-5229210207004.pdf?__blob=publicationFile) (Abruf 13.06.2022)
- Destatis (2021c): Zeitreihe: Entwicklung des Väteranteils nach Ländern. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-vaeranteil.html?fbclid=IwAR3Ai6cNse\\_dR-9fJxymFgcLo1ZPXQsTjxXszjMBcbF0P1Z8sVcFPpWj0f0](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-vaeranteil.html?fbclid=IwAR3Ai6cNse_dR-9fJxymFgcLo1ZPXQsTjxXszjMBcbF0P1Z8sVcFPpWj0f0) (Abruf 13.06.2022)
- Deutsch, Francine M. (1999): *Halving it all. How Equally Shared Parenting Works*. Cambridge: Harvard University Press.
- Deutsch, Francine M. (2001): *Equally Shared Parenting*. In: *Current Directions in Psychological Science* 10 (1), S. 25–28.
- Deutscher Bundestag (2018): Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. <https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Deutscher Bundestag (2020): Sachstand – Elterngeld in Schweden. Wissenschaftliche Dienste 9 – 3000 – 089/19. <https://www.bundestag.de/resource/blob/678118/fe6786d7fcbcf160b2ddbdc34d40ce1/WD-9-089-19-pdf-data.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Döge, Peter (2002): *Managing Gender. Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 33–34, S. 9–16.
- Döge, Peter/Behnke, Cornelia/Kassner, Karsten/Reuys, Stefan (2005): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie Endbericht*. IAIZ-Schriftenreihe 3. Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V.
- Dörre, Klaus (2005): *Prekäre Beschäftigung. Ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit*. In: *Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 180–206.
- Dörre, Klaus (2007): *Prekarisierung und Geschlecht: Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften*. In: *Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: Springer VS, S. 285–301.
- Doucet, Andrea (2006): *Do Men Mother? Fathering, Care, and Domestic Responsibility*. Toronto/Buffalo/London: University of Toronto Press.
- Doucet, Andrea (2017): *The Ethics of Care and the Radical Potential of Fathers 'Home alone on Leave': Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice*. In: *O'Brien, Margaret/Wall, Karin (Hrsg.): Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Wiesbaden: Springer VS, S. 11–28.

- Drinck, Barbara (2005): Vätertheorien. Geschichte und Perspektive. Opladen: Barbara Budrich.
- Dubbert, Michael/Linde, Ralph (2000): Führungs- oder Fachlaufbahn? Karriere als Frage der Kultur. In: Personalführung 33 (10), S. 34–41.
- Duvander, Ann-Zofie (2014): How long should parental leave be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden. In: Journal of Family Issues 35 (7), S. 909–926.
- Duvander, Ann-Zofie/Mussino, Eleonora/Tervola, Jussi (2020): Similar negotiations over childcare? A comparative study of fathers' parental leave use in Finland and Sweden. Stockholm Research Reports in Demography.
- Ehnis, Patrick (2008): Hegemoniale Mütterlichkeit: Vom selbstverständlichen Einverständnis in die geschlechtstypische Arbeitsteilung nach der Geburt des Kindes. In: Marburger Gender-Kolleg: Geschlecht Macht Arbeit: Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 56–69.
- Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten: Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.
- Ehrensaft, Diane (1984): When Women and Men Mother. In: Trebilcot, Joyce (Hrsg.): Mothering. Essays in feminist theory. Totowa N. J.: Rowman & Allanheld, S. 41–61.
- Elliott, Karla (2016): Caring masculinities: Theorizing an emergent concept. In: Men and Masculinities 19 (3), S. 240–259.
- Emcke, Carolin (2000): Kollektive Identitäten. Sozialphilosophische Grundlagen. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Princeton New Jersey: Princeton University Press.
- EU KOM – Europäische Kommission (2016): Strategic Engagement for Gender Equality (2016–2019). Brüssel. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_de](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de) (Abruf 13.06.2022)
- Evertsson, Marie (2014): Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. In: Journal of Family Issues 35 (7), S. 927–949.
- Evertsson, Marie/Boye, Katharina/Erman, Jeylan (2015): Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach. Families and Societies Working Paper Series 27.
- Fischer, Ute Luise (2009): Anerkennung, Integration und Geschlecht. Zur Sinnstiftung des modernen Subjekts. Bielefeld: transcript.
- Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Fox, Elisabeth/Pascall, Gillian/Warren, Tracey (2009): Work-family policies, participation, and practices: Fathers and childcare in Europe. In: Community, Work & Family 12 (3), S. 313–326.
- Fraser, Nancy (1997): Justice Interruptus. Critical Reflections on the ‚Postsocialist Condition‘. New York/London: Routledge.
- Fraser, Nancy (1998): Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation. WZB Discussion Paper FS I 98–108. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Fraser, Nancy (2000): Rethinking Recognition. In: New Left Review 3, S. 107–210.
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (2003a): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 13–128.
- Fraser, Nancy (2003b): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 225–270.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Frerichs, Petra (1997): Klasse und Geschlecht 1. Arbeit, Macht, Anerkennung, Interessen. Opladen: Leske & Budrich.

- Frerichs, Petra (2000): Die Arbeit der Anerkennung. Thesen und ein empirisches Beispiel zur Ungleichheit von Anerkennungschancen nach Klasse und Geschlecht. In: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK, S. 269–283.
- Fthenakis, Wassilios E./Minsel, Beate (Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Stuttgart/Berlin/Köln: W. Kohlhammer.
- Garfinkel, Harold (1967): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs/New Jersey: Prentice-Hall.
- Gather, Claudia (1996): Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand. Berlin: edition sigma.
- Gaunt, Ruth (2008): Maternal Gatekeeping. Antecedents and Consequences. In: Journal of Family Issues 29 (3), S. 373–395.
- Geisler, Esther/Kreyenfeld, Michaela (2011): Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. In: Journal of European Social Policy 21 (1), S. 88–99.
- Geisler, Esther/Kreyenfeld, Michaela (2019): Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. In: Journal of European Social Policy 29 (2), S. 273–291.
- Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung 17 (1), S. 66–75.
- Gesterkamp, Thomas (2007): Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Mühlhölzer, Tanja/Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 97–114.
- Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 137–145.
- Gille, Martina (2009): Familien- und Lebensmodelle junger Männer. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 97–120.
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotenziale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen: Leske & Budrich.
- Gottschall, Karin/Voß, Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Rainer Hampp.
- Gottwald, Markus/Wimbauer, Christine (2009): Die Traumpaare und der Traum vom ‚doppelten Harmonisierungsversprechen‘ des Doppelkarriere-Paares. In: Leviathan 37 (1), S. 95–116.
- Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Tradionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie 36 (3), S. 162–181.
- Gumbinger, Hans W./Bamberg, Andrea (2009): Zwischen „traditionellen“ und „neuen“ Vätern. Zur Vielgestaltigkeit eines Wandlungsprozesses. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 195–216.
- Haas, Linda/Hwang, C. Philip (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Father's Participation in Childcare and Relationships with Children. Lessons from Sweden. In: Community, Work & Family 11 (1), S. 85–104.
- Haas, Linda/Hwang, C. Philip (2019): Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. In: Community, Work & Family 22 (1), S. 58–76.
- Haas, Linda/Rostgaard, Tine (2011): Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. In: Community, Work & Family 14 (2), S. 177–195.
- Haas, Linda/Allard, Karin/Hwang, C. Philip (2002): The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. In: Community, Work & Family 5 (3), S. 319–342.
- Hahn, Alois (1983): Konsensfiktionen in Kleingruppen. Dargestellt am Beispiel von jungen Ehen. In: Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 210–232.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1986): Phänomenologie des Geistes. Werke in 20 Bänden, Band 3. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (1. Auflage 1807).

- Heilmann, Andreas/Scholz, Sylka (2017): Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten. In: *Feministische Studien* 35 (2), S. 345–353.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine (2009): ‚Arbeit‘ und ‚Liebe‘ – Ein Widerspruch? In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 100–118.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008a): Geschlechtergleichheit oder „exklusive Emanzipation“? Ungleichheitssoziologische Implikationen der aktuellen familienpolitischen Reformen. In: *Berliner Journal für Soziologie* 18 (1), S. 99–128.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008b): Demography as a push toward gender equality? Current reforms of German family policy social politics. In: *International Studies in Gender, State & Society* 15 (3), S. 287–314.
- Henwood, Karen/Procter, Joanne (2003): The ‚good father‘: Reading men’s accounts of paternal involvement during the transition to first-time fatherhood. In: *British Journal Of Social Psychology* 42 (3), S. 337–355.
- Hildenbrand, Bruno (2006): Dissensfiktionen bei Paaren. In: Burkart, Günther (Hrsg.): *Die Ausweitung der Bekenntniskultur – neue Formen der Selbstthematisierung?* Wiesbaden: Springer VS, S. 185–206.
- Hirschauer, Stefan (1989): Die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit. In: *Zeitschrift für Soziologie* 18 (2), S. 100–118.
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 208–235.
- Hirschauer, Stefan (2013): Geschlechts(in)differenz in geschlechts(un)gleichen Paaren. Zur Geschlechterunterscheidung in intimen Paarbeziehungen. In: Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine/Motakef, Mona/Kortendiek, Beate/Berger, Peter A. (Hrsg.): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung*. Gender – Sonderheft 2. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 37–57.
- Hirsland, Andreas/Schneider, Werner/Wimbauer, Christine (2005): Paare und Geld. Zur Ökonomisierung der Beziehungskultur. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 2 (1), S. 108–118.
- Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2003): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske & Budrich.
- Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017): *Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich*. WSI Report 35. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2000a): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK.
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (2000b): Für eine Anerkennungssoziologie der Arbeit. Einleitende Überlegungen. In: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK, S. 9–27.
- Holz, Erlend (2000): *Zeitaufwendung in Deutschland: Beruf, Familie, Freizeit*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Honneth, Axel (1992): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (1994): *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Honneth, Axel (1995): Zwischen Gerechtigkeit und affektiver Bindung. Die Familie im Brennpunkt moralischer Kontroversen. In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie* 43 (6), S. 989–1004.
- Honneth, Axel (2003a): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 129–224.
- Honneth, Axel (2003b): Die Pointe der Anerkennung. Eine Entgegnung auf die Entgegnung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 271–305.
- Honneth, Axel (2004): Anerkennung als Ideologie. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 1 (1), S. 51–70.

- Honneth, Axel (2011): *Das Recht der Freiheit. Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- Huinink, Johannes J./Röhler, Alexander H. Karl (2005): *Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften*. Würzburg: Ergon.
- Johansson, Thomas (2011): *The Construction of the New Father. How Middle-Class Men Become Present Fathers*. In: *International Review of Modern Sociology* 37 (1), S. 111–126.
- Jürgens, Kerstin (2010): *Deutschland in der Reproduktionskrise*. In: *Leviathan* 38 (4), S. 559–587.
- Jürgens, Kerstin/Voß, G. Günter (2007): *Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 34, S. 3–9.
- Kämpf, Tobias (2008): *Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (Hrsg.) (2011): *Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern*. Opladen/Farmington Hills: Budrich UniPress.
- Kaufmann, Jean-Claude (1994): *Schmutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag*. Konstanz: UVK.
- Kessler, Suzanne/McKenna, Wendy (1978): *Gender. An Ethnomethodological Approach*. New York: Wiley-Interscience.
- Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Poßberg, Dagmar (2012): *Wenn Mama das Geld verdient: Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern*. Berlin: Ed. Sigma.
- Kleemann, Frank/Krähnke, Uwe/Matuschek, Ingo (2013): *Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS (2. Auflage).
- Klünder, Nina (2017): *Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*. Berlin.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1990): *Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen*. In: Hoff, Ernst H. (Hrsg.): *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*. Weinheim/München: DJI, S. 17–53.
- Knoblauch, Hubert (2009): *Phänomenologische Soziologie*. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hrsg.): *Handbuch Soziologische Theorien*. Wiesbaden: Springer VS, S. 299–322.
- Koch, Angelika (2008): *Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Köhler, Thomas (2002): *Die Konflikttheorie der Anerkennungstheorie*. In: Bonacker, Thorsten (Hrsg.): *Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung*. Opladen: Leske & Budrich, S. 319–333.
- König, Tomke (2012): *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtnormen im Milieuvvergleich*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, Cornelia/Speck, Sarah (2015): *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist*. Berlin: Suhrkamp.
- Krämer, Anike/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2018): *Doing Responsibility – Möglichkeiten familialer Ordnungen*. Sonderheft *Psychosozial* 41 (1).
- Kreppner, Kurt (2002): *Väter in ihren Familien. Differentielle Aspekte für die Sozialisation*. In: Walter, Heinz (Hrsg.): *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie*. Gießen: Psychosozial Verlag, S. 345–380.
- Krok, Isabelle/Zerle, Claudia (2008): *Was wünschen sich junge Männer und junge Väter von Politik und Arbeitgebern*. In: *DJI-Bulletin* 83/84 (3/4), S. 16–19.
- Kropf, Julia (2005): *Flexibilisierung – Subjektivierung – Anerkennung – Auswirkungen von Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Anerkennungsbeziehungen in Unternehmen*. München: Biblion.
- Kruse, Jan (2014): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Kühhirt, Michael (2012): *Childbirth and the long-term division of labour within couples: How do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? In: European Sociological Review* 28 (5), S. 565–582.
- Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik (2016): *Arbeitszeiten von Frauen in der EU. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Lebensphasen*. In: *frau geht vor* 03 (16), S. 6–9.

- Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik (2020): Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (1), S. 193–224.
- Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik/Slomka, Christine (2015): Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. IQA Report 2015–02.
- Lammi-Taskula, Johanna (2008): Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland. In: *Fathering* 6 (2), S. 133–148.
- Lammi-Taskula, Johanna (2017): Fathers on leave alone in Finland: Negotiations and lived experiences. In: O'Brien, Margaret/Wall, Karin (Hrsg.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Wiesbaden: Springer VS, S. 89–106.
- Lappégard, Trude (2008): Changing the gender balance in caring. *Fatherhood and the division of parental leave in Norway*. In: *Population Research and Policy Review* 27 (2), S. 139–159.
- Lash, Scott/Featherstone, Mike (Hrsg.) (2002): *Recognition and Difference. Politics, Identity, Multiculture. Special Volume of Theory, Culture & Society*. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.
- Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2010): Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 35 (2), S. 89–103.
- Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2016): Involved fatherhood. Source of new gender conflicts? In: Crespi, Isabella/Ruspini, Elisabetta (Hrsg.): *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Father's perspective*. New York: Palgrave Macmillan, S. 149–161.
- Lenz, Ilse (1995): *Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit*. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 19–46.
- Lenz, Karl (2009): *Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS (4. Auflage).
- Lewis, Jane (2001): The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: *Social Politics* 8 (2), S. 152–169.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lorber, Judith (1994): *Paradoxes of Gender*. New Haven: Yale University Press.
- Lucius-Hoene, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2004a): *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Opladen: Leske & Budrich.
- Lucius-Hoene, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2004b): *Narrative Identität und Positionierung*. In: *Gesprächsforschung* 5, S. 166–183.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Gartner, Hermann/Allmendinger, Jutta (2006): Allokation von Geld in Paarbeziehungen: Das Ende der Ungleichheit? In: *Zeitschrift für Soziologie* 35 (3), S. 212–226.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Kaesler, Dorothee/Schneider, Werner/Allmendinger, Jutta/Höft, Riccarda/Wimbauer, Christine (2001): *Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign (erste Projektphase)*. SFB 536, Projekt B6: Arbeitspapier 2. München (unveröff. Ms., erhältlich bei den Autor\*innen).
- Lupton, Deborah/Barclay, Lesley (1997): *Constructing fatherhood. Discourses and experiences*. London: Sage.
- Maier, Maja S. (2008): *Paaridentitäten: Biografische Rekonstruktion homosexueller und heterosexueller Paarbeziehungen im Vergleich*. Weinheim/München: Juventa.
- Mayer, Molly/Le Bourdais, Céline (2019): *Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada: Does Reserved Paternity Leave Make a Difference?* In: *Population Research and Policy Review* 38 (2), S. 215–239.
- Mannheim, Karl (1980): *Strukturen des Denkens*. Herausgegeben von Kettler, David/Meja, Volker/Stein, Nico. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Mannheim, Karl (1982): *Wissenssoziologie*. In: Vierkandt, Alfred/König, René/Hochstim, Paul: *Handwörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Enke, S. 216–235 (1. Auflage 1931).
- Manske, Alexandra (2007): *Prekarisierung auf hohem Niveau: Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche*. München: Hampp.
- Marbach, Jan H./Tölke, Angelika (2007): *Frauen, Männer und Familie: Lebensorientierung, Kinderwunsch und Vaterrolle*. In: Konietzka, Dirk/Kreyenfeld, Michaela (Hrsg.): *Ein Leben ohne Kinder. Kinderlosigkeit in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, S. 245–274.

- Maříková, Hana (2008): Caring Fathers and Gender (In)Equality. In: *Polish Sociological Review* 162 (2), S. 135–152.
- Matzner, Michael (2004): *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. Wiesbaden: Springer VS.
- McKay, Lindsey/Doucet, Andrea (2010): „Without Taking Away Her Leave“: A Canadian Case Study of Couples’ Decisions on Fathers’ Use of Paid Parental Leave. In: *Fathering* 8 (3), S. 300–320.
- Mead, George Herbert (1973): *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (9. Auflage, 1. Auflage 1934).
- Meil, Gerardo (2013): European Men’s Use of Parental Leave and Their Involvement in Child Care and Housework. In: *Journal of Comparative Family Studies* 44 (5), S. 557–570.
- Merla, Laura (2008): Determinants, Costs, and Meanings of Belgian Stay-at-Home Fathers. An International Comparison. In: *Fathering* 6 (2), S. 113–132.
- Meuser, Michael (2007): Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln: Rüdiger Köppe.
- Meuser, Michael (2009a): Männlichkeiten in Bewegung. Zur Aktualität des Konzeptes der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels der Erwerbsarbeit. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: Springer VS, S. 249–265.
- Meuser, Michael (2009b): Keine Zeit für die Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 215–231.
- Meuser, Michael (2011): Die Entdeckung der „neuen Väter“. Vaterschaftspraktiken, Geschlechtsnormen und Geschlechterkonflikte. In: Hahn, Kornelia/Koppetsch, Cornelia (Hrsg.): *Soziologie des Privaten*. Wiesbaden: Springer VS, S. 71–82.
- Meuser, Michael (2014): Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden: Nomos, S. 159–174.
- Meuser, Michael/Scholz, Sylka (2005): Hegemoniale Männlichkeit. Versuch einer Begriffsklärung aus soziologischer Perspektive. In: Dinges, Martin (Hrsg.): *Männer – Macht – Körper: Hegemoniale Männlichkeiten vom Mittelalter bis heute*. Frankfurt a. M.: Campus, S. 211–228.
- Mohr, Hans-Michael (1986): Dritte beim Interview. Ergebnisse zu Indikatoren aus dem Bereich Ehe und Partnerschaft mit Daten des „Wohlfahrtssurvey 1984“. In: *ZA-Information/Zentralarchiv für empirische Sozialforschung* 19, S. 52–69.
- Motakaf, Mona/Wimbauer, Christine (2019): Prekarität im Lebenszusammenhang – eine um Anerkennung erweiterte Perspektive auf prekäre Erwerbs- und Lebenslagen. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 20 (3), Art. 34. (126 Absätze).
- Mussino, Eleonora/Tervola, Jussi/Duvander, Ann-Zofie (2019): Decomposing the determinants of fathers’ parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden. In: *Journal of European Social Policy* 29 (2), S. 197–212.
- Müller, Kai-Uwe/Samtleben, Claire/Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter: Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW Wochenbericht. Berlin.
- Naz, Ghazala (2010): Usage of parental leave by fathers in Norway. In: *International Journal of Sociology and Social Policy* 30 (5/6), S. 313–325.
- Nelles, Hans-Georg (2011): *Väter und Wiedereinstieg der Partnerin*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeter-und-der-wiedereinstieg-der-partnerin/82110> (Abruf 13.06.2022)
- Nelles, Hans-Georg (2012): Väter – Ein Gewinn für Unternehmen?! In: Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hrsg.): *Das Väterhandbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Gießen: Psychosozial Verlag, S. 657–671.
- Neuhäuser, Gabriele (1994): *Familie und Anerkennung. Eine feministische Untersuchung der Familie in Hegels Rechtsphilosophie und in aktualisierenden Anerkennungstheorien*. Studententexte zur Sozialwissenschaft Band 11. Frankfurt a. M.
- Neumann, Benjamin (2019): *Die Regierung der Elternzeit. Elternwerden im Kontext von Gouvernementalität und Biopolitik*. Bielefeld: transcript.

- Neumann, Benjamin/Meuser, Michael (2017): Changing Fatherhood? The Significance of Parental Leave in Work Organizations and Couples. In: Liebig, Brigitte/Oechsle, Mechthild (Hrsg.): *Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 83–102.
- Nickel, Horst (2002): Väter und ihre Kinder vor und nach der Geburt. Befunde zum Übergang zur Vaterschaft aus deutscher und kulturvergleichender Perspektive. In: Walter, Heinz (Hrsg.): *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie*. Gießen: Psychosozial Verlag, S. 555–584.
- Nitsche, Natalie/Grunow, Daniela (2016): Housework over the course of relationships: Gender ideology, resources, and the division of housework from a growth curve perspective. In: *Advances in Life Course Research* 29, S. 80–94.
- Nohl, Arnd-Michael (2009): *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS (3. Auflage).
- Nullmeier, Frank (2003): Anerkennung: Auf dem Weg zu einem kulturalen Sozialstaatsverständnis? In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 395–418.
- O'Brien, Margaret/Twamley, Katherine (2017): Fathers taking leave alone in the UK – a gift exchange between mother and father? In: O'Brien, Margaret/Wall, Karin (Hrsg.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Wiesbaden: Springer VS, S. 163–181.
- Oevermann, Ulrich/Allert, Tilman/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Metzler, S. 352–434.
- Petersen, Anders/Willig, Rasmus (2004): Work and Recognition: Reviewing New Forms of Pathological Developments. In: *Acta Sociologica* 47 (4), S. 338–350.
- Peuckert, Rüdiger (2019): *Familienformen im sozialen Wandel*. Wiesbaden: Springer VS (9. Auflage).
- Peukert, Almut (2015): Aushandlungen von Paaren in Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Reihe *Geschlecht und Gesellschaft* 61. Wiesbaden: Springer VS.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Reihe: *Gender, Familie und Beruf* Bd. 239. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_edition\\_hbs\\_239.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_239.pdf) (Abruf 13.06.2022)
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Zusammenfassung der Studie. Berlin: Hans Böckler Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/91237.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/91237.pdf) (Abruf 13.06.2022)
- Pfau-Effinger, Birgit (1998): Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe – sozio-historische Entwicklungspfade der Familie. In: *Soziale Welt* 49 (1), S. 167–182.
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske & Budrich.
- Pimminger, Irene (2015): Gleichstellungspolitischer Referenzrahmen für den Arbeitsschwerpunkt „Zukunft der sozialen Sicherung – Familienpolitik“. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12362.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2001): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“. In: *Sozialwissenschaftliche Informationen: Geschichte Politik Wirtschaft* 30 (4), S. 42–52.
- Possinger, Johanna (2013): Wie neu sind die „neuen Väter“? Eine Klärung. Reihe „Soziale Arbeit kontrovers“ Band 6. Herausgegeben vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. und vom Lambertus Verlag. Freiburg: Lambertus.
- Przyborski, Aglaja (2004): *Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Ranson, Gilian (2001): Men at Work. Change – or No Change? – in the Era of the „New Father“. In: *Men and Masculinities* 4 (1), S. 3–26.
- Rehel, Erin M. (2014): When dad stays home too. In: *Gender & Society* 28 (1), S. 110–132.

- Reich, Nora (2010): Who cares? Determinants of the father' use of parental leave in Germany. HWWI Research Papers 1–31.
- Richter, Robert (2012): Väter in Elternzeit – Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. Dissertationsschrift. Universität Paderborn. <http://digital.ub.uni-paderborn.de/hs/id/451072> (Abruf 13.06.2022)
- Rubin, Gayle (1975): The Traffic in Women: Notes on the „Political Economy“ of Sex. In: Reiter, Rayna R. (Hrsg.): *Toward an Anthropology of Women*. New York/London: Monthly Review Press, S. 157–210.
- Rudolph, Clarissa (2015): *Geschlechterverhältnisse in der Politik. Eine genderorientierte Einführung in Grundfragen der Politikwissenschaft*. Opladen/Toronto: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine (2013): Paare/Ungleichheiten. Eine Einleitung. In: Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine/Motakef, Mona/Kortendiek, Beate/Berger, Peter A. (Hrsg.): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung*. Gender – Sonderheft 2. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 10–36.
- RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2008): *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und der Elternzeit*. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Endbericht. Essen.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin. [www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf](http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf) (Abruf 13.06.2022)
- Sainsbury, Diane (1994): *Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States*. In: Sainsbury, Diane (Hrsg.): *Gendering Welfare States*. London/Thousand Oaks/New Dehli: Sage, S. 150–169.
- Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): *Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich*. DIW Wochenbericht 86. Berlin, S. 607–613.
- Scheele, Sebastian (2017): *Expertise Gender und Sozialraumorientierung in der Pflege. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin. <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html> (Abruf 13.06.2022)
- Schmelzer, Paul/Kurz, Karin/Schulze, Kerstin (2015): *Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 737–762.
- Schneider, Werner/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Wimbauer, Christine/Allmendinger, Jutta/Kaesler, Dorothee (2002): *Individuen-in-Paaren: Paarbeziehungen und Subjektkonzeption(en)*. SFB 536, Projekt B6: Arbeitspapier 7. München. (unveröff. Ms., erhältlich bei den Autor\*innen).
- Schulz, Florian (2010): *Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006): *Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (1), S. 23–49.
- Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2012): *The division of housework in the family. Results from a longitudinal analysis*. In: Oechsle, Mechthild/Müller, Ursula/Hess, Sabine (Hrsg.): *Fatherhood in late modernity*. Opladen: Barbara Budrich, S. 193–209.
- Schürmann, Lena (2005): *Die Konstruktion von „Hausarbeit“ in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen*. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): *„Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich, S. 141–163.
- Schutter, Sabina/Zerle-Elsässer, Claudia (2012): *Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern?* In: *WSI Mitteilungen* 65 (3), S. 216–225.
- Schütz, Alfred (1932): *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schütz, Alfred (1971): *Das Problem der Relevanz*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schütze, Fritz (1983): *Biographieforschung und narratives Interview*. In: *Neue Praxis* 13 (3), S. 283–293.

- Schütze, Fritz (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien. Erzähltheoretische Grundlagen. 1. Merkmale von Alltagserzählungen und was wir mit ihrer Hilfe erkennen können. Hagen: Studienbrief FernUniversität Hagen.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 54–68.
- Simmel, Georg (1985): Fragment über die Liebe. In: Simmel, Georg: Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 224–282 (1. Auflage 1921/22).
- Smith, Adam (1995): Theorie der ethischen Gefühle. Hamburg: Felix Meiner (1. Auflage 1759).
- Solga, Heike/Berger, Peter A./Powell, Justin (2009): Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! Eine Einführung. In: Solga, Heike/Powell, Justin/Berger, Peter A. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 11–45.
- Strauss, Anselm L. (1978): Negotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sundström, Marianne/Duvander, Ann-Zofie (2002): Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden. In: European Sociological Review 18 (4), S. 433–447.
- Suwada, Katarzynka (2016): „At the End, the Father Works More and the Mother Stays Home“: Polish and Swedish Fathers and (Un)achieved Work-Life-Balance. In: Crespi, Isabella/Ruspini, Elisabetta (Hrsg.): Balancing Work and Family in a Changing Society: The Father's Perspective. New York: Palgrave Macmillan, S. 191–205.
- Taylor, Charles (1993): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt a. M.: S. Fischer.
- Tamm, Marcus (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. In: Labour Economics 59 (C), S. 184–197.
- Thomä, Dieter (2008): Väter. Eine moderne Heldengeschichte. München: Carl Hanser.
- Thomas, Jan E./Hildingsson, Ingegerd (2009): Who's bathing the baby? The division of domestic labour in Sweden. In: Journal of Family Studies 15 (2), S. 139–152.
- Tölke, Angelika/Hank, Karsten (2005): Männer – das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Trappe, Heike (2013a): Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? In: Zeitschrift für Soziologie 42 (1), S. 28–51.
- Trappe, Heike (2013b): Väter mit Elterngeldbezug: Zur Relevanz sozialstruktureller und ökonomischer Charakteristika im Partnerschaftskontext. In: Rusconi, Alessandra/Wimbauer, Christine/Motakef, Mona/Kortendiek, Beate/Berger, Peter A. (Hrsg.): Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung. Gender – Sonderheft 2. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 165–191.
- Trappe, Heike (2013c): Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? In: Zeitschrift für Familienforschung 25 (2), S. 238–264.
- Treibel, Annette (2006): Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. Wiesbaden: Springer VS (7., aktualisierte Auflage).
- Tyrell, Hartmann (1987): Romantische Liebe – Überlegungen zu ihrer quantitativen Bestimmtheit. In: Baecker, Dirk/Markowitz, Jürgen/Stichweh, Rudolf/Tyrell, Hartmann/Willke, Helmut (Hrsg.): Theorie als Passion. Niklas Luhmann zum 60. Geburtstag. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 570–599.
- Vachon, Marc/Vachon, Amy (2010): Equally Shared Parenting. Rewriting the Rules for a New Generation of Parents. New York: Penguin Group.
- Veroff, Joseph/Sutherland, Lynne/Chadiha, Letha/Ortega, Robert M. (1993): Newlyweds Tell Their Stories: A Narrative Method for Assessing Marital Experiences. In: Journal of Social and Personal Relationships 10 (3), S. 437–457.
- Villa, Paula-Irene (2006): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Wiesbaden: Springer VS (3., aktualisierte Auflage).
- Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. München/Mering: Rainer Hampp.
- Vogt, Ann-Cathrin/Pull, Kerstin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der

- Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 24 (1), S. 48–68.
- Vornmoor, Astrid (2003): Genderkonstruktionen und Leitbilder (west-)deutscher Familienpolitik von der Nachkriegszeit bis in die Gegenwart. In: *femina politica* 12 (1), S. 17–27.
- Voswinkel, Stephan (2000): Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung. In: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.): *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK, S. 39–61.
- Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum Bündnis für Arbeit*. Konstanz: UVK.
- Voswinkel, Stephan (2002): *Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektiver Arbeit*. In: Honneth, Axel (Hrsg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des Kapitalismus*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 65–92.
- Voß, G. Günter (2007): *Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel*. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.) (2007): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: Springer VS, S. 97–113.
- Wagner, Gabriele (1998): *Das Geschlechterverhältnis als Anerkennungsverhältnis*. In: Heinz, Marion/Ziller, Ursula (Hrsg.): *Geschlechtertheorie – Geschlechterforschung*. Bielefeld: Kleine, S. 235–255.
- Wagner, Gabriele (2004): *Anerkennung und Individualisierung*. Konstanz: UVK.
- Wall, Karin/O'Brien, Margaret (2017): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Wiesbaden: Springer VS.
- Walzer, Michael (1983): *Spheres of Justice. A Defence of Pluralism and Equality*. New York: Basic Books.
- Wanger, Susanne/Bauer, Frank (2015): *Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen der Enquetekommission V zur Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen zum Thema „Zeitpolitik“ am 24. August 2015. IAB-Stellungnahme*. <http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0315.pdf> (Abruf 13.06.2022)
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): *Doing Gender*. In: *Gender and Society* 1 (2), S. 125–151.
- Wetterer, Angelika (2003): *Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen*. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 286–319.
- Wimbauer, Christine (2003): *Geld und Liebe. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Wimbauer, Christine (2005): *Liebe, Arbeit, Anerkennung: Intersubjektive Anerkennung in Dual Career Couples*. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): *„Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich, S. 187–213.
- Wimbauer, Christine (2010): *Von Anerkennung und ihren „Tücken“ – Leistung und Liebe in Doppelkarrierepaaren*. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hrsg.): *Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen*. München/Mering: Rainer Hampp, S. 165–191.
- Wimbauer, Christine (2012): *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarrierepaare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2017a): *Das Paarinterview in der soziologischen Paarforschung. Method(olog)ische und forschungspraktische Überlegungen*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research* 18 (2), Art. 4 (87 Absätze).
- Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2017b): *Das Paarinterview. Methodologie – Methode – Methodenpraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2020): *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wimbauer, Christine/Schneider, Werner/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2002): *Prekäre Balancen – Liebe und Geld in Paarbeziehungen*. In: Deutschmann, Christoph (Hrsg.): *Die gesellschaftliche Macht des Geldes. Leviathan Sonderheft 21*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 263–285.

- Wimbauer, Christine/Henninger, Annette/Gottwald, Markus (2007): ‚Liebe‘, Arbeit, Anerkennung – (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren. In: Wimbauer, Christine/Henninger, Annette/Gottwald, Markus (Hrsg.): Die Gesellschaft als „institutionalisierte Anerkennungsordnung“. Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 33–67.
- Young, Iris Marion (2005): Anerkennung von Liebesmühe. Zu Axel Honneths Feminismus. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 53 (3), S. 415–433.