

GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Annette von Alemann

Sandra Beaufaÿs

Beate Kortendiek (Hrsg.)

Alte neue Ungleichheiten?

Auflösungen und Neukonfigurationen
von Erwerbs- und Familiensphäre

GENDER

Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft/

Journal for Gender, Culture and Society

Sonderheft 4/Special Issue 4

Hrsg. von/edited by: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung
NRW (Koordinations- und Forschungsstelle)/Women's and Gender
Research Network NRW (Coordination Office)

Redaktion/Editors: Prof. Dr. Carola Bauschke-Urban, Prof. Dr. Carmen
Leicht-Scholten, Dr. Beate Kortendiek, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Dr.
Sabine Schäfer, Prof. Dr. Anne Schlüter

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Research Associates: Jenny
Bünnig, Judith Conrads

www.gender-zeitschrift.de, redaktion@gender-zeitschrift.de

Alle Beiträge wurden im anonymen Peer-Review-Verfahren begutachtet.

Wissenschaftlicher Beirat: Prof. Dr. Sabine **Andresen**, Frankfurt/M.; Prof. Dr. Meike
Sophia **Baader**, Hildesheim; Prof. Dr. Gertrud M. **Backes**, Vechta; Prof. Dr. Susanne **Baer**,
Berlin; Prof. Dr. Christine **Bauhardt**, Berlin; Prof. Dr. Regina **Becker-Schmidt**, Hannover;
Prof. Dr. Renate **Berger**, Berlin; Prof. Dr. Margrit **Brückner**, Frankfurt/M.; Prof. Dr. Jürgen
Budde, Flensburg; Prof. Dr. Andrea D. **Bührmann**, Göttingen; Prof. Dr. Günter **Burkart**,
Lüneburg; PD Dr. Waltraud **Cornelißen**, München; Prof. Dr. Regina **Dackweiler**, Wiesbaden;
Prof. Dr. Nina **Degele**, Freiburg; Prof. Dr. Claudia **Derichs**, Marburg; Prof. Dr. Barbara
Dippelhofer-Stiem, Magdeburg; Prof. Dr. Irene **Dölling**, Berlin; Prof. Dr. Johanna **Dorer**,
Wien; Dr. K. Smilla **Ebeling**, Oldenburg; Prof. Dr. Walter **Erhart**, Bielefeld; Prof. Dr. Hanne-
lore **Faulstich-Wieland**, Hamburg; Prof. Dr. Karin **Flaake**, Oldenburg; PD Dr. Andrea
Fleschenberg dos Ramos Pinéu, Islamabad; Prof. Dr. Edgar **Forster**, Fribourg; Prof. Dr.
Harry **Friebel**, Hamburg; Prof. Dr. Birgit **Geissler**, Bielefeld; Prof. Dr. Sabine **Genstor**,
Cottbus; Prof. Dr. Regine **Gildemeister**, Tübingen; Dr. Monika **Goldmann**, Dortmund; Dr.
Ulrike **Graff**, Bielefeld; Prof. Dr. Rebecca **Grotjahn**, Detmold; Prof. Dr. Katrin **Hansen**,
Bocholt; Prof. Dr. Sabine **Hark**, Berlin; Prof. Dr. Gabriella **Hauch**, Wien; Prof. Dr. Cornelia
Helfferich, Freiburg; Prof. Dr. Sabine **Hering**, Siegen; Prof. Dr. Barbara **Holland-Cunz**,
Gießen; Prof. Dr. Gudrun-Axeli **Knapp**, Hannover; Prof. Dr. Hannelore Eva **Kreisky**, Wien;
Dr. Vera **Lasch**, Kassel; Prof. Dr. Regula Julia **Leemann**, Basel; Prof. Dr. Ilse **Lenz**, Bochum;
Prof. Dr. Brigitte **Liebig**, Olten; Prof. Dr. Helma **Lutz**, Frankfurt/M.; Prof. Dr. Susanne **Maaß**,
Bremen; Prof. Dr. Michiko **Mae**, Düsseldorf; Prof. Dr. Andrea **Maihofer**, Basel; Prof. Dr.
Michael **Meuser**, Dortmund; Prof. Dr. Birgit **Meyer**, Esslingen; Prof. Dr. Mirjana
Morokvasic-Müller, Nanterre; Prof. Dr. Julia **Nentwich**, St. Gallen; Prof. Dr. Beate
Neumeier, Köln; Prof. Dr. Aylá **Neusel**, Berlin; Prof. Dr. Hildegard **Nickel**, Berlin; Prof. Dr.
Mechtild **Oechsle**, Bielefeld; Prof. Dr. Kerstin **Palm**, Berlin; Prof. Dr. Irene **Pieper-Seier**,
Oldenburg; Prof. Dr. Sieglinde **Rosenberger**, Wien; Prof. Dr. Hedwig **Rudolph**, Berlin; Prof.
Dr. Britta **Schinzel**, Freiburg; Prof. Dr. Sylka **Scholz**, Jena; Prof. Dr. Mona **Singer**, Wien; Prof.
Dr. Ingrid N. **Sommerkorn-Abrahams**, Hamburg; Prof. Dr. Ulrike **Teubner**, Darmstadt;
Prof. Dr. Paula Irene **Villa**, München; Prof. Dr. Ulrike **Vogel**, Braunschweig; Prof. Dr. Marie-
Theres **Wacker**, Münster; Prof. Dr. Angelika **Wetterer**, Graz; Prof. Dr. Heidemarie **Winkel**,
Bielefeld; Prof. Dr. Gabriele **Winker**, Hamburg.

Annette von Alemann
Sandra Beaufäys
Beate Kortendiek (Hrsg.)

Alte neue Ungleichheiten?

Auflösungen und Neukonfigurationen
von Erwerbs- und Familiensphäre

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die frei zugängliche digitale Publikation wurde ermöglicht mit Mitteln des BMBF Projektes OGeSoMo der Universitätsbibliothek Duisburg-Essen. In diesem Projekt wird Open Access für geistes- und sozialwissenschaftliche Monografien gefördert und untersucht.

Informationen und Ergebnisse finden Sie unter: <https://www.uni-due.de/ogesomo>

© 2017 Dieses Werk ist beim Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84740545>).

Eine kostenpflichtige Druckversion kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0545-0 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-0945-8 (eBook)
DOI 10.3224/84740545

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de

Satz: Susanne Albrecht, Leverkusen

Lektorat (Deutsch): Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf

Lektorat (Englisch): Ute Reusch, Berlin

GENDER**Zeitschrift für Geschlecht,
Kultur und Gesellschaft****Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen
und Neukonfigurationen von
Erwerbs- und Familiensphäre**

Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs, Beate Kortendiek	Einleitung	9
Iris Mendel	Wi(e)der-Vereinbarkeiten. Eine autoethnographische Skizze zur Sorgekrise	24
Katrin Menke	Eltern als „Wirtschaftssubjekte“? Die selektiven Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern	42
Benjamin Neumann	De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit	59
Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer, Karin Schwiter	„Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz	76
Anna Buschmeyer, Diana Lengersdorf	Sphärentrennung und die Neukonfiguration von Männlichkeiten. Theoretische Erörterungen und empirische Befunde	92
Karin Flaake	Egalitäre Geschlechterverhältnisse in Familien und mütterliche Erwerbstätigkeit – Potenziale einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft. Erfahrungen von Müttern, Vätern, Töchtern und Söhnen	108
Gesine Tuitjer	„Mütter müssen hier nicht arbeiten“ – lokale Geschlechterarrangements zwischen Wandel und Kontinuität	124

Choni Flöther, Sarah Oberkrome	Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft	143
Stefanie Leinfellner, Christiane Bomert	Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit?	163

GENDER**Journal for Gender,
Culture and Society****Old new inequalities? Dissolutions and new
configurations in the work and family sphere**

Annette von Alemann, Sandra Beaufäys, Beate Kortendie	Introduction	10
Iris Mendel	Parenting under neoliberalism. An autoethnographic sketch of the care crisis	24
Katrin Menke	Parents considered as economic subjects? Socially selective consequences of an economized family policy for the parental choice of mothers and fathers	42
Benjamin Neumann	De-/naturalization of parenthood and gender in the context of parental leave	59
Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer, Karin Schwiter	"As a father, I want to work part time". The linkages between the career and family plans of 30-year-old men in the German-speaking part of Switzerland	76
Anna Buschmeyer, Diana Lengersdorf	Separate spheres and reconfigurations of masculinity. Theoretical considerations and empirical findings	92
Karin Flaake	Egalitarian gender relationships in families and working mothers – the potentials of shared parenthood. Experiences of mothers, fathers, daughters and sons	108
Gesine Tuitjer	"Here, mothers don't have to work" – local gender arrangements between change and continuity	124

Choni Flöther, Sarah Oberkrome	Highly qualified and working in the kitchen? The career situation of male and female PhD holders within and outside of academia	143
Stefanie Leinfellner, Christiane Bomert	Parenthood and the scientific working context within neoliberal transformations: Old or new dilemmas as regards the compatibility of reproduction and profession?	163

Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs, Beate Kortendiek

Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

1 Alles beim Alten? Wandel und Tradierungen von Erwerbs-, Familien- und Geschlechtersphären

Eines der wichtigsten Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung für das Verständnis moderner Gesellschaften war (und ist) die Analyse der Interdependenzen und asymmetrischen Relationen von Erwerbssystem und Familie. Der Blick auf die Lebensrealität von Frauen hat die strukturellen Trennungen und Verknüpfungen beider Lebensbereiche und die damit einhergehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis sichtbar gemacht und zugleich den Blick für die Handlungsprobleme geschärft, die sich hieraus für Frauen ergeben.

Auch die Geschichte der geschlechtlichen Kodierungen und symbolischen Aufladungen der beiden Lebensbereiche in ihrer Zuweisung an das jeweilige Geschlecht wurde vor diesem Hintergrund detailliert herausgearbeitet. Nach dem von Regina Becker-Schmidt entwickelten Theorem von der doppelten Vergesellschaftung sind insbesondere Frauen als Mütter „über zwei unterschiedlich und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden“ (Becker-Schmidt 2008: 66). Insbesondere die Familie erweist sich dabei als *der* „Kristallisationspunkt, an dem ambivalente Beziehungen zwischen Traditionalisierungseffekten und Modernisierungsprozessen von Geschlecht deutlich werden“ (Kortendiek 2010: 447).

Die strikte Unterscheidung klar umrissener Geschlechtersphären scheint heute einer vergangenen Epoche anzugehören: Frauen haben sich Zugang zu Bildung, Erwerbsarbeit, Politik und Öffentlichkeit verschafft und lange Zeit gültige geschlechtliche Kodierungen in diesen Bereichen verlieren an Relevanz. Gleichzeitig öffnen sich bislang als weiblich konnotierte Sphären von Familie und Sorgearbeit für Männer als Väter (Alemann/Oechsle 2015). Vielfältige Entgrenzungsprozesse zwischen Arbeit und Leben scheinen diese Entwicklung weiter voranzutreiben und eine Erosion geschlechtlich kodierter und segregierter Sphären zu befördern (Oechsle 2010).

Dies hat vor allem im öffentlichen Diskurs der letzten Jahre Spuren gezeigt. So wird in konservativen Medien eine erreichte Gleichheit gefeiert, die weitere Maßnahmen wie eine Quote für Führungspositionen nach skandinavischem Vorbild oder Gleichstellungsmaßnahmen, die über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinausgehen, überflüssig mache und diskriminierend gegenüber Männern wirke (Lenz 2013). Seltener werden die weiter bestehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und die noch immer strikte Trennung in genau zwei Geschlechter thematisiert.

Die Trennung in eine öffentliche und eine private Sphäre, die sich mit der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft und der kapitalistischen Wirtschaftsweise im späten 18. Jahrhundert etablierte, war von Beginn an verbunden mit geschlechtlichen Zuschreibungen von ‚natürlicher‘ Zugehörigkeit ‚des Mannes‘ und ‚der Frau‘ zu der einen oder anderen Sphäre (Woltersdorff 2015). Auch in heutigen kapitalistischen Gesellschaften mit all ihrer Vielfalt an symbolischen Formen, individuellen Lebensformen und pluralen *Möglichkeiten* (im Sinne von denkbaren Varianten) wird das Geschlechterverhältnis immer noch binär organisiert und naturalisiert, ganz ähnlich wie in vielen traditionellen Gesellschaften. Männer besetzen die meisten Entscheidungs- und Spitzenpositionen, während die Care- und ‚Aufräumarbeiten‘ hauptsächlich von Frauen übernommen werden. Feminisierte Bereiche werden abgewertet, dagegen werden Berufe und Tätigkeiten, die männlich besetzt sind, sowohl monetär als auch symbolisch aufgewertet (Busch 2013).

Während die Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre in Auflösung begriffen ist, bilden sich in der Berufswelt weiterhin deutliche Tendenzen ab, die einer Zweiteilung der Geschlechter folgen und Männern und Frauen unterschiedliche Plätze und Chancen zuweisen. Geschlecht spielt in der Karriereentwicklung auf jeder Stufe eine Rolle, sowohl was den Zugang zu bestimmten Berufsbildern und Ausbildungszweigen als auch den beruflichen Erfolg, den Verdienst und die Aufstiegsmöglichkeiten betrifft (Beaufäys 2016a). Berufe, Studienfächer und Studiengänge, die häufig von Frauen gewählt werden, sind gleichzeitig relativ zu den maskulin besetzten Bereichen mit geringerem Prestige ausgestattet. Gestützt von inkorporierten Bewertungsschemata der Akteur_innen kommt es zu einer Perpetuierung dieser ungleichen Verteilung, denn Berufs- und Fächerwahl sind mit Geschlechterkonstruktionen Jugendlicher und deren Umfeld verbunden (Micus-Loos et al. 2016).

2 Neue Weiblichkeits- und Männlichkeitskonstruktionen?

Im Zuge der Bildungsexpansion haben Frauen die Voraussetzungen für die Teilnahme am Erwerbsleben erworben und sind mittlerweile in dieser Hinsicht teilweise besser ausgestattet als die gleichaltrige männliche *peer group*. Hierdurch haben sich auch Weiblichkeitskonstruktionen geändert. Frauen definieren sich beispielsweise nicht mehr vorwiegend in Bezug zu einem (Ehe-)Mann, und dies wird ihnen auch nicht mehr wie selbstverständlich zugemutet. Der Raum für nicht binär verstandene Geschlechterverhältnisse, für neue Deutungen, für die Vielgestaltigkeit von Begehren und Beziehungsformen hat sich erweitert. Familienplanung und familiäre Lebensweisen werden nachhaltig durch das berufliche Engagement von Frauen beeinflusst. Allerdings zeigt sich auch umgekehrt, dass die nach wie vor am männlichen *adult worker model* ausgerichteten Arbeitsorganisationen und Arbeitsfelder in die Arrangements von Paaren und Alleinerziehenden massiv hineinregieren. Die neuen Konstruktionen von Weiblichkeit, die auf die eine oder andere Weise eine allzuständige und multitaskende *Superwoman* entwerfen, die außerdem Objekt heteronormativen Begehrens bleiben soll (vgl. auch Bröckling 2002), spiegeln diese

unvereinbaren Anforderungen an junge Frauen heute deutlich wider. Ein zweifelhafter Sparringspartner dieser Entwicklungen ist die neoliberale Bewegung, die sich inzwischen auch in Deutschland durch alle Felder hindurchzieht. Individuen werden nun vorwiegend als ‚Marktteilnehmende‘ angesprochen, nicht als Geschlechtswesen, die auf ihnen angestammte Sphären verwiesen werden. Erwerbstätigkeit, Konsumbeteiligung und Lebensplanung – in allen diesen Bereichen werden Frauen als autonome Entscheidungsträgerinnen angesprochen (Bröckling 2002). Doch auch als „Unternehmerinnen ihrer selbst“, die sich nur über ihren Erfolg und nicht mehr über ihre bloßen Leistungen definieren (Neckel 2014), bleibt die Seite der (sozialen) Reproduktion weiterhin in ihrem Zuständigkeitsbereich. Der Unterschied zu früheren Gesellschaftsverträgen ist, dass sie sich nun selbst um die Koordination all dieser Bereiche zu kümmern haben. Durch den Strukturwandel von Arbeit haben sich auch die Bedingungen geändert, die bisherige Männlichkeitskonstruktionen ermöglicht haben (Manske 2010). Untersuchungen zu neuen Männlichkeitskonstruktionen zeigen jedoch, dass sich durch den Strukturwandel infrage gestellte Männlichkeiten, die sich bislang über Erwerbstätigkeit und Beruf definiert haben, nicht automatisch in Richtung ‚weiblich‘ zugeordneter Tätigkeiten, Verhaltensweisen oder Orientierungen öffnen (Meuser/Lengersdorf 2016). Vielmehr entstehen Strategien, die Männlichkeit neu herstellen und eine männliche Überlegenheit garantieren (bspw. Koppetsch/Speck 2014).

Auch wenn beide Geschlechter sich zunehmend eine gleichberechtigte Teilhabe an Beruf und Familie wünschen (Gründler et al. 2013), wird dieses Ideal nur von wenigen Paaren erreicht (Schröder/Siegers/Spieß 2012; Rusconi et al. 2013). Die Vereinbarkeitsarrangements von Frauen und Männern unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Art und Umfang der Berufstätigkeit, Karriereposition und Paarkonstellation (Alemann/Oechsle 2015). Teilzeitarbeit stellt insbesondere für westdeutsche Mütter die bevorzugte Form der Beschäftigung in der Phase der aktiven Mutterschaft dar. Dagegen arbeiten über 90 Prozent der Männer aller Altersgruppen Vollzeit (BMFSFJ 2013). Die „modernisierte Versorgerehe“ mit dem Mann in Vollzeiterwerbsarbeit und der Frau in Teilzeitarbeit ist sowohl normativ als auch faktisch das dominante Erwerbsmuster von Paaren in Deutschland. In vielen Fällen ist dieses Erwerbsmuster jedoch nicht freiwillig gewählt, sondern Resultat struktureller Barrieren und Hindernisse (Alemann/Oechsle 2015). Entsprechend bewerten insbesondere Mütter minderjähriger Kinder die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familiensphäre als „nicht so gut“ (Institut für Demoskopie 2013). Die strukturellen Vereinbarkeitshindernisse vor allem für Frauen verstärken die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie. Dies gilt auch für Paare mit Hochschulabschluss (BMFSFJ 2012).

Die Ungleichheiten in den Arbeitsteilungsarrangements sind u. a. darauf zurückzuführen, dass hochqualifizierte Frauen häufiger als hochqualifizierte Männer in *Dual-Career Couples* leben (Alemann/Oechsle 2015). Das sind Partnerschaften, in denen beide PartnerInnen eine berufliche Karriere verfolgen und ein hohes berufliches Engagement zeigen (Rusconi/Solga 2011). Auch wenn sich diese Paare als gleichberechtigt verstehen, sich gegenseitig eine lebenslange Karriereorientierung zugestehen und in der Regel externe Dienstleistungen in Haushalt und Kinderbetreuung finanzieren können, über-

nehmen meistens die Frauen das „Vereinbarkeitsmanagement“ (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013: 288). Allerdings zeigen andere Untersuchungen, dass sich knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen mit ihrem Partner die Hausarbeit teilen, und bei etwa jeder siebten vollzeitbeschäftigten weiblichen Führungskraft verrichtet der Partner sogar mehr Hausarbeit als die Frau (Holst/Busch/Kröger 2012: 8).

Die Arbeit in den Führungsetagen von Unternehmen und Verwaltungen ist jedoch immer noch durch die zahlenmäßige und faktische Dominanz von Männern geprägt, die ihre erwerbszentrierten Lebensentwürfe und Lebenswirklichkeiten einbringen und diesen eine generelle Gültigkeit unterstellen. Für Führungskräfte stellen sich daher besondere Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Alemann/Oechsle 2015). Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist die Ausnahme (Hipp/Stuth 2013) und gilt als Karrierehindernis. Teilzeitkräften wird eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt, und gerade „diejenigen männlichen Führungskräfte, denen ihre Frau ‚den Rücken freihält‘, [können es] sich nicht vorstellen, dass eine Frau mit Kind(ern), die diese Rückendeckung nicht hat, für eine Führungsposition geeignet ist“ (Krell 2011: 415). In einer eigenen Befragung von Spitzenführungs Kräften der deutschen Wirtschaft (Alemann 2014) führte die große Mehrheit der befragten männlichen und weiblichen Führungskräfte die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen vor allem auf die „Tatsache“ zurück, dass Frauen Kinder bekämen und Spitzenkarrieren nicht mit einer Familie vereinbar seien.

Die ‚Bruchstellen‘, an denen das bislang Selbstverständliche infrage gestellt wird, werden somit von festigenden und reproduzierenden Prozessen begleitet. Das Geschlechterverhältnis als Ungleichheitsverhältnis wird beispielsweise wiederhergestellt, wenn aus Paaren Eltern werden, wenn es um eine Studienfachwahl, eine Berufstrennung oder den beruflichen Aufstieg geht (Cornelißen/Bathmann 2013; Beaufaÿs 2016b; Falk/Kratz/Müller 2014; Funken/Rogge/Hörlin 2015). Auch wenn „der Geschlechterordnung ein stückweit ihr struktureller Boden entzogen wird“ (Manske 2010: 314), bleibt die Frage offen, welche Auswirkungen dies auf der symbolischen Ebene und in der Praxis letztlich hat. Die geringere Bewertung von weiblich besetzten und die höhere Einschätzung von männlich geprägten Tätigkeiten und Branchen ist verankert in einer sich strukturell niederschlagenden Hierarchisierung von noch immer als ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ codierten gesellschaftlichen Bereichen.

3 Widersprüchliche Entwicklungen bei Vätern: Ungleichheiten bei der Verwirklichung von Lebenszielen

Widersprüchliche Entwicklungen zeigen sich vermehrt auch in den aktuellen Forschungen zur Lebensführung von Vätern und ihren Versuchen, berufliche und private Lebensziele miteinander zu vereinbaren. Einerseits wird Zeit für Familie zunehmend zu einem wichtigen Lebensziel von Männern (und auch Frauen), und viele Männer bewerten die Beschäftigung mit ihren Kindern als sinnvolle und befriedigende Tätigkeit (König 2012; Hobson/Fahlén 2011). Sie definieren sich nicht mehr ausschließlich über

ihre Rolle als Familienernährer, sondern immer mehr auch als Erzieher ihrer Kinder (Forsa 2013) und wünschen sich eine Balance von Beruf bzw. Karriere und aktiver Teilnahme am Familienalltag (Hobson/Fahlén 2009). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den vorherrschenden kulturellen Leitbildern und öffentlichen Diskursen zum Thema Vaterschaft wider. In ihrem Mittelpunkt steht der aktive, engagierte Vater, der sich auch innerhalb der Arbeitswoche um seine Kinder kümmert (Oechsle/Reimer 2016). Andererseits zeigen Untersuchungen, dass das Leitbild des involvierten Vaters in der gesellschaftlichen Praxis (noch) nicht umgesetzt wird: Zwei Drittel aller Väter nehmen überhaupt keine Elternzeit (Statistisches Bundesamt 2015), ihre Arbeitszeiten sind nach der Familiengründung im Durchschnitt länger als zuvor (Pollmann-Schult 2008) und eine Teilzeittätigkeit ist nur für wenige eine Option (Klenner/Lillemeier 2015; Reimer 2015). Offensichtlich gelingt es vielen Vätern nicht oder nur mit Einschränkungen, das neue Vaterbild tatsächlich im Alltag zu leben (Meuser 2009). Dadurch kommt es zu einer Diskrepanz zwischen Leitbildern und Einstellungen auf der einen und den Praktiken der Väter auf der anderen Seite (Cyprian 2007; Oechsle/Reimer 2016).

3.1 Widersprüche zwischen Einstellungen und Verhalten

Die Widersprüchlichkeit zwischen den Einstellungen und dem tatsächlichen Verhalten zeigt sich auch in den Ergebnissen des Forschungsprojekts „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“.¹ Dem Wunsch vieler Väter nach einer gelingenden *Work Family Balance* (Begriff von Hobson, z. B. 2014) stehen wirkmächtige Einflussfaktoren gegenüber, die es erschweren, diese Balance zu verwirklichen und in entsprechende Praxen umzusetzen. Dadurch kommt es zu neuartigen Ungleichheiten zwischen Männern: Es geht nicht in erster Linie (im Sinne der klassischen Ungleichheitsforschung) um Einkommens- und Karrierechancen, sondern um Chancen, berufliche und private Lebensziele zu verwirklichen. Dieses neue Verständnis von sozialer Ungleichheit orientiert sich am Capability-Ansatz von Amartya Sen (1992, 1993). Sens Ansatz geht davon aus, dass Menschen über unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten (*capabilities*) verfügen, um das zu erreichen, was sie unter einem guten Leben verstehen. Mit Hilfe von sogenannten Konversionsfaktoren können Ressourcen der Individuen in Handlungsfähigkeit (*agency*) konvertiert werden. Darauf aufbauend geht Barbara Hobson (2014) zur Untersuchung der *Work Family Balance* von Vätern in unterschiedlichen nationalen Kontexten von den folgenden zentralen Einflussfaktoren aus: (1) individuelle Faktoren, z. B. Ressourcen und Fähigkeiten, sozialstrukturelle Kategorien und private Lebensführung, (2) institu-

1 Dieses von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Teilprojekt des SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ untersuchte zwischen 2011 und 2015 unter der Leitung von Mechthild Oechsle an der Universität Bielefeld soziale Mechanismen in Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung, die die Teilhabe von Vätern an Familie beeinflussen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wirkten Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Thordis Reimer mit. Ziel des Projekts war die Analyse der wechselseitigen Einflussnahme von Arbeitsorganisationen und Beschäftigten bei der Verwirklichung privater und beruflicher Lebensziele. Es handelte sich um eine qualitative Untersuchung mit parallel durchgeführten Fallstudien in sieben ausgewählten Wirtschaftsunternehmen in verschiedenen Branchen (im privaten und öffentlichen Sektor).

tionelle Faktoren (mit den Ebenen Wohlfahrtsstaat, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregime) und (3) gesellschaftliche/kulturelle Faktoren wie Normen, soziale Bewegungen, öffentliche Diskurse (Hobson 2014: 14; vgl. auch Alemann/Beaufaÿs 2016). Mit diesen Einflussfaktoren können nicht nur unterschiedliche Vaterschaftsverständnisse, sondern auch unterschiedliche Möglichkeiten ihrer Verwirklichung erklärt werden.

3.2 Handlungsmöglichkeiten von Vätern: eine Typisierung von Vaterschaft(en) und ihrer Verwirklichung

Die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der Väter manifestieren sich empirisch in verschiedenen Typen von Vaterschaft(en), die im Forschungsprojekt „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“ entwickelt wurden.² Bei dieser Typisierung von Vaterschaft(en) wurden drei Haupttypen herausgearbeitet, die drei unterschiedlichen Leitbildern oder Modellen von Vaterschaft entsprechen: (1) involvierte Väter, (2) begleitende Väter und (3) Väter als Ernährer. Es wurden jeweils zwei Untertypen (a und b) gebildet, je nachdem, ob die Väter ihr Vaterschaftsverständnis verwirklichen konnten (a) oder nicht (b). An dieser Typisierung wird deutlich, dass es unterschiedliche Verständnisse von Vaterschaft gibt, die von den entsprechenden Vätern auf vielfältige Weise und unter unterschiedlichen Bedingungen realisiert werden können oder auch nicht. Dabei spielen neben ökonomischen Ressourcen, Arbeitsmarktchancen und Bedingungen der Arbeitsorganisation auch Lebensstile und Leitbilder von Vaterschaft eine Rolle (Alemann/Beaufaÿs 2016; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2016; Oechsle/Beaufaÿs 2016; Oechsle/Reimer 2016).

Das Vaterschaftsverständnis *involvierter Väter* (1) orientiert sich an gleichrangig mit der Mutter übernommenen Tätigkeiten in Kindererziehung und Care-Arbeit. Das Arbeitsteilungsarrangement ist geprägt von einer weitgehend egalitären Aufteilung zwischen den Elternteilen, die sich im Erwerbsteilungsarrangement widerspiegelt. Das Arrangement wird mit dem Anspruch an eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Partnerschaft begründet, verbunden mit dem Wunsch, eine gleichwertige Ansprechperson für die Kinder zu sein. Viele Väter wünschen sich einen beruflichen Aufstieg, verzichten aber auf weitere Karriereschritte, wenn sie befürchten, dass diese das aktuelle Arbeitsteilungs- und Vereinbarkeitsarrangement gefährden.

Begleitende Väter (2) sehen sich einerseits für den Haupterwerb des Familieneinkommens zuständig, andererseits gehört zu ihrem Vaterschaftsverständnis, die Kinder bei ihrem Aufwachsen zu begleiten und am Alltagsleben der Familie teilzuhaben. Auch wenn sie in der Regel Vollzeit arbeiten, während ihre Partnerinnen den Großteil der Betreuungsarbeit übernehmen, möchten sie keine Freizeit- und Wochenendväter sein. Entsprechend erleben sie die gleichzeitigen Anforderungen in Beruf und Familie als

2 Diese Typisierung geht zu großen Teilen auf Überlegungen von Mechthild Oechsle zurück. Hannah Mietke hat maßgeblich zur Erarbeitung und Dokumentation der Typen beigetragen. Die Typenbildung beruht auf strukturierten Kurzporträts der befragten Väter, denen die Auswertung der Interviewdaten mit einem induktiv-deduktiv gewonnenen Kodierschema und mit Hilfe von MAXQDA vorausging (vgl. Oechsle/Reimer 2016: 222).

anstrengend, sehen sich jedoch selbst in der Verantwortung, für eine gelingende Vereinbarkeit zu sorgen. Auch diese Väter planen keine weiteren Karriereschritte, da sie befürchten, dass diese mit einer Reduzierung der Familienzeit einhergehen würden.

Väter als Ernährer (3) sehen ihre Hauptaufgabe darin, den Großteil des Familieneinkommens zu verdienen. Sie arbeiten Vollzeit, leisten regelmäßig Überstunden und gehen selten (und dann nur kurz) in Elternzeit. Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung trägt die Mutter. Als Folge dieses Arbeitsteilungsarrangements spielt sich das Familienleben überwiegend nach Feierabend und am Wochenende ab und meistens in Form von Freizeitaktivitäten. Für die Organisation des Familienalltags ist die Mutter zuständig; die Väter sehen sich als Unterstützer, die z. B. Fahrdienste übernehmen, um die Partnerin zu entlasten.

Das Auseinanderklaffen zwischen väterlichen Wünschen und Selbstverständnissen einerseits und den gelebten Praxen andererseits, das sich bei den Vätern der Untertypen (b) zeigt, die ihre Vaterschaftsverständnisse nicht umsetzen können, kann mit Oechsle und Reimer (2016) als *Handlungskrise* der Väter beschrieben werden. In der Praxis führt diese Situation zu vielfältigen Konflikten, Überforderungen und Mehrfachbelastungen und letztlich zur Unzufriedenheit vieler Väter und ihrer Partnerinnen.

Während auf der gesellschaftlichen Ebene neue Leitbilder aktive(rer) Vaterschaft entstehen, die sich in öffentlichen Diskursen und politischen Maßnahmen widerspiegeln, zeigt sich gleichzeitig eine Persistenz traditioneller Routinen und Praxen am Arbeitsplatz und in der Partnerschaft, die der Ausbildung neuer Handlungsrouninen entgegenwirkt (Oechsle/Reimer 2016). Auch wenn die Väter teilweise neue Handlungsmuster etablieren und ihre Vorstellungen von aktiver Vaterschaft verwirklichen können, fehlt auf der gesellschaftlichen Ebene eine Etablierung neuer Handlungsrouninen. Das Scheitern vieler Väter an einer aktive(re)n Beteiligung in der Familie erweist sich als „strukturell induzierte Krise [...] im Spannungsfeld von ambivalenten Leitbildern, widersprüchlichen Geschlechterarrangements und entgrenzten Beschäftigungsverhältnissen“ (Oechsle/Reimer 2016: 232). Eine weitere Ursache für den Widerspruch zwischen Selbstverständnis und gelebten Praxen besteht in vielfältigen Widersprüchen zwischen Familien- und Partnerschaftsleitbildern, Leitbildern der Mütter- und Väterlichkeit sowie Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen (Alemann/Beaufaÿs 2016).

Allerdings wird auch deutlich, dass nicht alle Väter dasselbe Verständnis von (aktiver) Vaterschaft haben und nicht alle Väter eine involvierte Vaterschaft anstreben. Nur ein kleiner Teil der befragten Väter möchte sich aktiv in die Erziehung seiner Kinder einbringen und gleichberechtigt mit seiner Partnerin Care-Tätigkeiten übernehmen. Es zeigt sich, dass Väter, die ein egalitäres Modell der Kindererziehung leben, nicht automatisch auch gleichberechtigt Verantwortung im Haushalt übernehmen – beide Arbeitsteilungsmuster werden voneinander unabhängig gelebt (vgl. auch Holst/Busch/Kröger 2012 für Führungskräfte). Zudem sieht sich der Großteil der Väter als Haupternährer der Familie und ist mit einer Arbeitsteilung zufrieden, in der die Partnerin die Hauptverantwortung für Haushalt und Familie übernimmt. Work Family Balance kann also für Väter etwas ganz Unterschiedliches bedeuten.

3.3 Wie lassen sich diese widersprüchlichen Befunde theoretisch fassen?

Im Hinblick auf Einflussfaktoren für die Verwirklichung einer Work Family Balance bei Vätern zeigt sich, dass sowohl Bedingungen in Arbeitsorganisationen als auch partnerschaftliche Aushandlungsprozesse daran beteiligt sind, dass Ungleichheiten zwischen Vätern hinsichtlich ihrer Lebensziele entstehen. So kann sich die *Organisationskultur* von Betrieben als verhindernde oder fördernde Bedingung für aktive Vaterschaft auswirken. Vor allem in wissensbasierten Organisationen und hochqualifizierten Fach- und Führungspositionen wird eine Form hegemonialer Männlichkeit gelebt, die nicht care-orientiert ist und (weiterhin) auf dem Modell des Familienernährers basiert (Burnett et al. 2013; Connell 2010; Murgia/Poggio 2013). Neben der Organisationskultur erweisen sich vor allem *ökonomische Konstellationen* wie Sektor, Größe, Marktposition und *mikropolitische Konstellationen* machtvoller und weniger machtvoller Akteur_innen (Vorgesetzte, Kolleg_innen, Personalabteilungen) als zentrale organisationale Einflussfaktoren (Alemann/Beaufaÿs 2016). Eine wichtige Rolle spielen auch die *Beschäftigungskonstellationen* des Vaters, d. h. seine aktuelle berufliche Situation einschließlich seiner Qualifikation, Position und Arbeitsmarktchancen (Alemann/Beaufaÿs 2016). So können unsichere Beschäftigungsverhältnisse und eine vom ‚männlichen‘ Lebensmodell geprägte Organisationskultur dazu führen, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen weniger eingefordert und vereinbarkeitsfeindliche Arbeitsbedingungen eher hingenommen werden. Dies ist umso eher der Fall, wenn sich der Vater als Familienernährer versteht und die Hauptverantwortung für die finanzielle Sicherheit der Familie trägt. Auf diese Weise können unsichere Beschäftigungsbedingungen eine Koalition mit Tendenzen zu traditioneller Arbeitsteilung im Paar eingehen und sie verstärken, indem sie scheinbar geschlechtsneutral Care-Verpflichtungen sanktionieren. Dabei lässt sich eine Dynamik der wechselseitigen Unterstützung und Verstärkung der Vergeschlechtlichung von Care erkennen (Alemann/Beaufaÿs 2016). Da insbesondere hochqualifizierte Fach- und Führungspositionen mit Verfügbarkeit für das Unternehmen gekoppelt sind, gilt die Ausdehnung von Arbeitszeiten in karriererelevanten Positionen und Bereichen als wichtige Strategie „männlicher Distinktion“ (Hofbauer 2010), die sich für Väter mit einer Care-Orientierung nachteilig auswirkt. Auf diese Weise kommt es zu ungleichen Chancenverteilungen zwischen Vätern. Diese neuen Ungleichheiten zeigen sich jedoch eher graduell und sind nicht so stark und so sichtbar wie bei Müttern, die häufig auch durch die Ausübung von Teilzeitarbeit ihre Care-Orientierung offenlegen. Doch genau wie bei Müttern, bei denen dies schon seit Langem erforscht ist, führt die Verwirklichung einer Work Family Balance auch bei Vätern zu Konsequenzen, die materielle Ungleichheiten zwischen ihnen entstehen lassen (Alemann/Beaufaÿs 2016). Im Hinblick auf die klassischen Ungleichheitsdimensionen Einkommen, Besitz, Ansehen und Machtpositionen haben karriereorientierte Väter mit einem Selbstverständnis als *Begleiter* oder als *Ernährer* entscheidende Vorteile gegenüber *involvierten Vätern*: Die bewusste Verwirklichung dieses Lebensmodells geht oftmals mit einem Verlust an Einkommen, Status und Macht einher, was bislang vor allem für Frauen konstatiert wurde.

4 Aktuelle Forschungen und Debatten im Spiegel der Beiträge des Sonderheftes

Mit dem vorliegenden GENDER-Sonderheft werden Asymmetrien, Entgrenzungen und Neukonfigurationen im Verhältnis der gesellschaftlichen Sphären von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung sowohl theoretisch als auch empirisch in den Blick genommen. Dabei werden Zuschreibungsprozesse, Geschlechterkonstruktionen und Ungleichheitseffekte entlang und quer zu Erwerbs- und Familiensphären analysiert sowie aktuelle Entwicklungstendenzen und Perspektiven diskutiert. Nur ein solcher offener Zugang ist hinreichend, um das Verhältnis von Persistenz und Wandel der Geschlechterverhältnisse im Kontext widersprüchlicher aktueller Entwicklungen zu erklären.

Iris Mendel geht in ihrer innovativen autoethnographischen Skizze der Frage nach den Widersprüchen zwischen der (eigenen) Elternschaft und Erwerbstätigkeit nach und versteht dabei ihre ambivalenten Erfahrungen als Mutter und Wissenschaftlerin „als einen Knotenpunkt im gesellschaftlichen Gewebe, dem nicht fair produzierten Stoff, aus dem die Gesellschaft gewebt ist“ (S. 27). Sie überschreibt ihren Beitrag mit dem Begriff *Wi(e)der-Vereinbarkeiten*. Ihre reflektierten biografischen Erfahrungen und Gefühle in Bezug auf die (Un-)Vereinbarkeit verknüpft sie mit theoretischem Wissen über aktuelle neoliberale Transformationsprozesse und ihren Ansprüchen an eine feministische Praxis. Dabei stellt sie ihre Erfahrungen der (Sorge-)Krise und des Scheiterns in einen gesellschaftlichen Zusammenhang und bewertet diese als Bruch mit einem marktförmigen und individualisierten Elite-Feminismus. Zugleich formuliert sie das Scheitern als „Momente des Widerspruchs“ und als Anknüpfungspunkt für eine neue feministische Gesellschaftskritik.

Der Artikel von *Katrin Menke* nimmt ebenfalls das Thema der Sorgearbeit vor dem Hintergrund neoliberaler Entwicklungen am Beispiel der Familienpolitik auf. Die Ökonomisierung der Familienpolitik, so Menke, trägt dazu bei, dass Mütter und Väter zunehmend als „Wirtschaftssubjekte“ und weniger als Sorgetragende wahrgenommen werden. Anhand zweier ausführlicher Fallbeispiele werden die Wahlmöglichkeiten einer Mutter und eines Vaters mit unterschiedlichen sozio-ökonomischen Ressourcen beim beruflichen Wiedereinstieg aufgezeigt. Dabei wird deutlich, dass familienpolitische Maßnahmen „soziale und vergeschlechtlichte Ungleichheiten des Arbeitsmarktes“ (S. 55) fortschreiben und unter Umständen sogar verstärken können. Hierdurch werden „alte neue Ungleichheiten“ zwischen den Genusgruppen verstärkt.

Im Zentrum des Beitrags von *Benjamin Neumann* stehen erste Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt über Väter in Elternzeit. Davon ausgehend, dass sich mit der Neukonfiguration geschlechtlich strukturierter Erwerbs- und Familiensphären auch die „fixierten Geschlechtscharaktere“ wandeln, interessiert Neumann insbesondere die Frage nach den Prozessen der Naturalisierung bzw. Denaturalisierung von Elternschaft. Dabei geht es um den Diskurs über „biologische“ Unterschiede, die als „natürliche“ Differenzierungen zwischen Müttern und Vätern insgesamt Mutterschaft bzw. Vaterschaft essenzialisieren. Hier stellt sich auch die Frage nach einer Elternperson, „die in Bezug

auf geteilte Elternschaft *nicht unbedingt* in vergeschlechtlicher bzw. vergeschlechtlichender Weise“ geprägt sein bzw. handeln muss. Das Leitbild einer geteilten Elternschaft ist per se „denaturalisiert“, so Neumann, und trägt somit das Potenzial für ein Elternsein – dies gilt auch für gleichgeschlechtliche Elternschaft – jenseits von Geschlecht in sich.

Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und *Karin Schwiter* stellen Forschungsergebnisse aus der Befragung „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit“ vor, in der es u. a. um die Berufs- und Familienvorstellungen 30-jähriger Männer geht. Die Studie, die in der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt wurde, zeigt deutlich, dass die befragten Männer einen „guten Vater“ mit einem „präsenten Vater“ in Verbindung setzen, der (viel) Zeit für sein Kind hat. Diese Präsenz in der Familie steht im Widerspruch zur Präsenz im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung. Hier stellen sich für junge Väter neue Herausforderungen, die für junge Mütter schon (zu) lange auf der Tagesordnung der alltäglichen Sorgearbeit stehen. Für Väter ist „dieses Ringen“ jedoch neu und zudem mit der Schwierigkeit verbunden, dass väterliche Fürsorge (noch) nicht allgemein als Bestandteil von Männlichkeit anerkannt wird, denn „anders als bei Frauen, die *Familie* mit Beruf vereinbaren müssen, steht bei Männern die Vereinbarkeit von *Beruf* mit *Familie* im Vordergrund“ (S. 85f.). Die biografische und gesellschaftliche Auseinandersetzung um Teilzeitbeschäftigung für Männer als Väter kann als sozialer Wandel im Geschlechterverhältnis gelesen werden.

Die Neukonfiguration von Männlichkeiten steht auch im Mittelpunkt des Beitrags von *Anna Buschmeyer* und *Diana Lengersdorf*. Aufbauend auf dem von Connell entwickelten theoretischen Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ erörtern die Autorinnen unter Rückbezug auf zwei eigene empirische Forschungen – eine Studie über Erzieher in Kindertageseinrichtungen und eine Studie über Väter im familialen Binnenraum – die Ausdifferenzierung von Männlichkeiten und Vaterschaft(en). In den Studien wird deutlich, dass Männer, die sich für den Erzieher_innenberuf entscheiden, potenziell Gefahr laufen, „nicht als ‚echte‘ Männer anerkannt zu werden“ (S. 99), und Väter, die nicht Erwerbsarbeit, sondern Familien- und Hausarbeit verrichten, Probleme haben, ihre Männlichkeit „herzustellen“. Durch das produktive Verknüpfen theoretischer Perspektiven aus der Geschlechterforschung mit den empirischen Ergebnissen können die Autorinnen den (optimistisch stimmenden) Befund herausarbeiten, dass die „horizontale Logik“ verschiedener Männlichkeiten als Orientierungsmuster an Bedeutung gewinnt und die „vertikale Logik“ an Bedeutung verliert.

Im Mittelpunkt des Beitrags von *Karin Flaake* steht ein Lebensmodell, das von vielen Menschen in Deutschland zwar gewünscht, von den wenigsten jedoch tatsächlich realisiert wird: eine Partnerschaft, in der beide Elternteile berufstätig sind und die gesamte Familienverantwortung gleichberechtigt unter sich aufteilen. Auf der Basis einer qualitativ-empirischen Studie zu Familien, die dieses egalitäre Familienarrangement umsetzen und damit in gleichem Maße für die Betreuung und Versorgung der Kinder sowie für die Hausarbeiten zuständig sind, fragt die Autorin nach den Potenzialen einer solchen Lebensform – für die Teilhabe- und Entwicklungschancen beider Geschlechter, aber auch für Veränderungen tradierter elterlicher Rollen- und Geschlechterkonstruktio-

nen. Interessant ist, dass Flaake nicht ausschließlich Mütter und Väter, sondern darüber hinaus Töchter und Söhne (zwischen 13 und 27 Jahren alt) interviewt hat. Aus einer psychologisch-sozialwissenschaftlich orientierten Perspektive auf veränderte Elternschaft wird ausgelotet, inwiefern sich Entfaltungsmöglichkeiten bei den Beteiligten erweitern, „wenn tradierte Muster für Aufgabenverteilungen aufgeweicht werden“ (S. 119).

Die aktuell feststellbare Vervielfältigung von Familienmodellen, die gesellschaftlich akzeptiert sind, und die verstärkte Orientierung an einer geschlechteregalitären Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeiten innerhalb von Paarbeziehungen sind regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Vor allem die strukturellen Bedingungen sowie die höhere Familienorientierung in ländlichen Regionen gelten als Gründe, warum Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt hier erschwert ist. Unter Bezugnahme auf das theoretische Modell des Geschlechterarrangements und ausgehend von zwei Fallstudien aus Dörfern im Emsland und in Niederbayern fragt *Gesine Tuitjer*, wie sich Frauen in diesen ländlichen Räumen, die trotz gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse insbesondere mit Blick auf Geschlechterarrangements noch immer durch eine stärker traditionelle Verteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit geprägt sind, selbst verorten und wie sie ihre Situation bewerten. Mit dem Fokus auf strukturelle Aspekte einerseits und das Handeln der Menschen vor Ort andererseits verfolgt die Autorin dabei einen Perspektivwechsel: Die Frauen vom Land sollen hier nicht als „Benachteiligte“ ihrer Umgebung gesehen werden, sondern vielmehr als gestaltende Akteurinnen.

Trotz eines Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch den diese sich zunehmend neue Arbeitsmarktbereiche erschließen und auch höhere Positionen einnehmen können, bleiben nach wie vor Mechanismen wirksam, durch die Karrieren von hochqualifizierten Frauen negativ beeinflusst werden. Die Verteilung der Sorgearbeit innerhalb einer Partnerschaft und die Familiengründung werden als „besonders geschlechtlich konnotiert“ (S. 144) bewertet, sodass die Vereinbarkeit von Karriere und Familienverantwortung für Männer nicht dieselbe Relevanz besitzt wie für Frauen. Um diese anhaltende Ungleichheit, die für Hochschulkarrieren bereits thematisiert worden ist und aktuell thematisiert wird, auch in anderen beruflichen Sektoren genauer analysieren zu können, gehen *Choni Flöther* und *Sarah Oberkrome* auf der Basis von Absolvent_innenstudien mit 994 Promovierten in ihrem Aufsatz der Frage nach, in welchem Maße promovierte Frauen und Männer in Sorgearbeit eingebunden sind und wie sich dies auf ihre Berufssituation auswirkt. Die Autorinnen diskutieren dabei, ob eine Vereinbarkeit in der Hochschule tatsächlich schwieriger zu realisieren ist als im privaten Sektor.

Im Mittelpunkt des Beitrags von *Stefanie Leinfellner* und *Christiane Bomert* steht die Zielgruppe von in der Wissenschaft erwerbstätigen Eltern, die „vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher wie arbeitsweltlicher Bedingungen und Verschränkungen in Zeiten neoliberaler Regierungsprogrammatiken in den Blick genommen“ (S. 164) werden. Auf der Basis einer Analyse von Datenmaterial aus zwei Forschungsprojekten erfassen die Autorinnen die Subjektpositionierungen dieser Zielgruppe, die sie als diskursive Effekte eines sozialen Kontextes verstehen und so nicht nur Wechselwirkungen in Bezug auf Produktion und Reproduktion genauer betrachten. Gleichzeitig geht es

darum, Einblicke in aktuelle Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die Vereinbarung von wissenschaftlichem Berufs- und Familienleben zu geben.

Die unterschiedlichen theoretischen und empirischen Zugänge, die in diesem Heft versammelt sind, zeigen die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Fragestellungen, mit denen es möglich ist, sich den alten und neuen Ungleichheiten, den traditionellen und den neuen Konfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre zu nähern. In der Zusammenschau entsteht so ein vielschichtiges Bild mit unterschiedlichen Antworten auf die Frage nach „alten (oder) neuen Ungleichheiten“. Zugleich wird auf weitere Forschungs- und Handlungsfelder verwiesen.

Allen, die zum Gelingen dieses Sonderheftes der Zeitschrift GENDER beigetragen haben, möchten wir für die anregende Zusammenarbeit danken. Unser ganz besonderer Dank geht an Prof. Dr. Mechtild Oechsle, die dieses Heft mit auf den Weg gebracht hat und der wir diese Ausgabe widmen.

Zugleich bedankt sich die Zeitschrift GENDER bei allen Gutachter_innen, die dieses Sonderheft durch ihre Expertise und Rückmeldungen unterstützt haben.

Literaturverzeichnis

- Alemann, Annette von (2014). Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(3), 11–25.
- Alemann, Annette von & Beaufaÿs, Sandra (2016). Die Verteilung von Care und Karriere bei Vätern: Reproduktionsarbeit als Ungleichheitsdimension zwischen Männern? In Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.), *Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*. Zugriff am 17. Oktober 2016 unter <http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband/article/view/282>.
- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Oechsle, Mechtild (2016 [im Erscheinen]). Work Organizations and Fathers' Everyday Life Conduct: Constraints and Capabilities. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Alemann, Annette von & Oechsle, Mechtild (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In Ulla Wischermann & Annette Kirschenbauer (Hrsg.), *Bewegliche Geschlechterarrangements – Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung?* (S. 293–326). Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839427293-010>
- Bathmann, Nina; Cornelißen, Waltraud & Müller, Dagmar (2013). *Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Partnerschaften*. Wiesbaden: Springer.
- Beaufaÿs, Sandra (2016a). Karriere und Geschlecht. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online (EEO)* (Geschlechterforschung, hrsg. v. Hannelore Faulstich-Wieland), 1–23.
- Beaufaÿs, Sandra (2016b). Liebe zum Schicksal? Symbolische Gewalt im Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 8(2), 117–134.

- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 65–74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012). *Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zeit-fuer-familie---achter-familienbericht/74968?view=DEFAULT.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2013). *2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland*. Berlin: BMFSFJ. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/2--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/82774?view=DEFAULT.
- Bröckling, Ulrich (2002). Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. *Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. Leviathan*, 30(2), 175–194. <http://dx.doi.org/10.1007/s11578-002-0017-2>
- Burnett, Simon; Gatrell, Caroline; Cooper, Cary & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632–646.
- Busch, Anne (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), 301–338. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- Connell, Raewyn (2010). Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien*, 28(1), 8–24. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2010-0103>
- Cornelißen, Waltraud & Bathmann, Nina (2013). Doppelkarrierepaare – gleichgestellt oder doch in der „Illusion der Emanzipation“? In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 304–323). Weinheim: Juventa.
- Cyprian, Gudrun (2007). Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über die Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In Tanja Mühlhling & Harald Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt* (S. 23–48). Opladen: Barbara Budrich.
- Falk, Susanne; Kratz, Fabian & Müller, Christina (2014). *Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung*. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Forsa (2013). *Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland*. Zugriff am 30. Juni 2015 unter www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/Ergebnisbericht_Vaeterumfrage_2013.pdf.
- Funken, Christiane; Rogge, Jan-Christoph & Hörlin, Sinje (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Gründler, Sabine; Dorbritz, Jürgen; Lück, Detlev; Naderi, Robert; Ruckdeschel, Kerstin; Schiefer, Katrin & Schneider, Norbert (2013). *Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Hipp, Lena & Stuth, Stefan (2013). Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(1), 101–128. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-013-0193-x>
- Hobson, Barbara (2014). Introduction: capabilities and agency for worklife balance – a multidimensional framework. In Barbara Hobson (Hrsg.), *Worklife Balance: The Agency and*

- Capabilities Gap* (S. 1–31). Oxford: Oxford University Press. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-07296-8_1
- Hobson, Barbara & Fahlén, Susanne (2009). Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *ANNALS, AAPSS*, 624(July), 214–244.
- Hobson, Barbara & Fahlén, Susanne (2011). Zur Zukunft des Vaters: Eine europäische Perspektive. In Hans Bertram & Nancy Ehlert (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne. Freiburger Studie zum familiären Wandel im Weltvergleich* (S. 109–132). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716209334435>
- Hofbauer, Johanna (2010). Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. *Feministische Studien*, 28(1), 25–39. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2010-0104>
- Holst, Elke; Busch, Anne & Kröger, Lea (2012). *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001–2010*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2013). *Monitor Familienleben 2013. Einstellungen der Bevölkerung zur Familienpolitik und zur Familie*. Allensbach: Institut für Demoskopie. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7893_Monitor_Familienleben_2013.pdf.
- Klenner, Christina & Lillemeier, Sarah (2015). *Gender News. Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal* (WSI Report 22). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, Cornelia & Speck, Sarah (2014). Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist ... Coolness als Strategie männlichen Statuserhalts in individualisierten Paarbeziehungen. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 281–298). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_19
- Kortendiek, Beate (2010). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 442–453). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_53
- Krell, Gertraude (2011). Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen. In Gertraude Krell, Renate Ortlieb & Barbara Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (6. Aufl.) (S. 403–421). Wiesbaden: Gabler. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_37
- Lenz, Ilse (2013). Geschlechterkonflikte um die Geschlechterordnung. Zum neuen Antifeminismus im Übergang. In Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft – Feministische Krisendiagnosen* (S. 204–227). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Manske, Alexandra (2010). Metamorphosen von Männlichkeit. Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft als Genderproblem am Beispiel männlicher Kreativarbeiter. In Nicole Burzan & Peter A. Berger (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte* (S. 313–330). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92514-1_15
- Meuser, Michael (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute* (S. 79–93). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Meuser, Michael & Lengersdorf, Diana (Hrsg.). (2016). *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften: Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

- Micus-Loos, Christiane; Plößer, Melanie; Geipel, Karen & Schmeck, Marike (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-12626-1>
- Murgia, Annalisa & Poggio, Barbara (2013). Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 413–424. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x>
- Neckel, Sighard (2014). Die Pflicht zum Erfolg. Genealogie einer Handlungsorientierung. In Denis Hänzi, Hildegard Matthies & Dagmar Simon (Hrsg.). *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung* (S. 29–44). Baden-Baden: Nomos.
- Oechsle, Mechtild (2010). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*. (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 234–243). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_27
- Oechsle, Mechtild & Beaufays, Sandra (2016 [im Erscheinen]). "Hidden rules and competing logics in Germany: Working fathers within organizations". In Berit Brandth, Sigtona Halrynjo & Elin Kvande (Hrsg.), *Work-Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. New York: Routledge.
- Oechsle, Mechtild & Reimer, Thordis (2016). Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41, 213–237. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-016-0215-9>
- Pollmann-Schult, Matthias (2008). Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(6), 498–515. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0605>
- Reimer, Thordis (2015). Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare. *Management Revue*, 26(3), 227–252.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (2011). „Linked Lives“ in der Wissenschaft. Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In Alessandra Rusconi & Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen: Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 11–50). Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra; Wimbauer, Christine; Motakef, Mona; Kortendiek, Beate & Berger, Peter A. (Hrsg.). (2013). *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung* (GENDER-Sonderheft 2). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Schröder, Mathis; Siegers, Rainer & Spieß, C. Katharina (2012). *Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany* (SOEPPapers Nr. 556). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Sen, Amartya (1992). *Inequality re-examined*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (1993). Capability and Well-Being. In Martha Nussbaum & Amartya Sen (Hrsg.), *The Quality of Life* (S. 30–53). Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/0198287976.003.0003>
- Statistisches Bundesamt (2015). *Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für Geburtszeiträume – Länder, Geburten, Väterbeteiligung am Elterngeld für im 1. Quartal 2013 geborene Kinder*. Zugriff am 8. Oktober 2016 unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Tabellen_ElterngeldBeendeteLeistungsbezugeGeburtenVaeterbeteiligungQuartal2013.html.
- Woltersdorff, Volker (2015). Normalitätsregime von Geschlecht und Sexualität im Kontext von Arbeit. In Christiane Micus-Loos & Melanie Plößer (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied_in!?* (S. 43–59). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-09133-0_4

Wi(e)der-Vereinbarkeiten. Eine autoethnographische Skizze zur Sorgekrise

Zusammenfassung

In dem Beitrag untersuche ich Elternschaft im Kontext der Sorgekrise, in der Zeit und Räume für Selbst- und Fürsorge zerstört werden. In autoethnographischer Form gehe ich den Widersprüchen von Elternschaft und Erwerbstätigkeit nach. Ich setze die erfahrene (Un-)Vereinbarkeit in Zusammenhang mit neoliberalen Transformationen von Elternschaft, die als Ergebnis einer Kooptation feministischer Forderungen begriffen werden können und die zu Tendenzen von Retraditionalisierung und Modernisierung führen. So eröffnen sich für manche neue Freiheiten in Bezug auf die Organisation von Re/Produktionstätigkeiten – wie das von mir mitunter gelebte „female breadwinner und male caregiver“-Modell. Gleichzeitig verschärfen neoliberale Privatisierung und Individualisierung die Sorgekrise, die insbesondere von Frauen* und Sorgebedürftigen ausgetragen wird. Mein besonderes Interesse gilt der Frage, inwiefern die Sorgekrise Möglichkeiten eröffnet, Sorgeverantwortung anders zu organisieren und emanzipatorische Praxen der Sorge zu befördern.

Schlüsselwörter

Sorgekrise, Mutterschaft, Vereinbarkeit, Autoethnographie, Care Revolution

Summary

Parenting under neoliberalism. An autoethnographic sketch of the care crisis

In this article I discuss parenting in the context of the care crisis, i.e. the constant destruction of the time and space necessary for both self-care and the care of others. Using the method of autoethnography, I examine the contradictions of parenting and full-time employment. I explain my experiences of the care crisis in relation to neoliberal transformations of parenting, which I read as the cooptation of feminist claims. They both modernize and traditionalize gender relations. On the one hand, there are new liberties when it comes to organizing production and reproduction, like the model of female breadwinner and male caregiver which I have at times lived, but these do not apply to everybody. On the other hand, neoliberal privatization and individualization are aggravating the care crisis, the burden of which is above all being carried by women* and those in need of care. My particular interest is the possibilities as regards a new organization of care and emancipatory care practices.

Keywords

care crisis, mothering/motherhood, work-life balance, autoethnography, care revolution

1 Vorstellung

Diese theoretisch durchzogene Autoethnographie handelt von meiner „Sorgekrise“, ein Begriff, unter den ich meine Erfahrungen als vollerwerbstätige Mutter*¹ eines Kleinkindes fassen möchte. Die Momente dieser Krise umfassen unter anderem mehrjährige Prekarität, einen jobbedingten Umzug, Krankheiten, je nach Gemütszustand deprimierende oder empörende politische Verhältnisse, Schlafmangel – also nichts Außergewöhnliches. Und das ist wohl der Punkt meiner Auseinandersetzung mit dieser Krise: dass ich im Individuellen das Allgemeine, im Persönlichen das Politischen suche und dabei auf

1 Der Stern soll sichtbar machen, dass ich Mutterschaft und Vaterschaft nicht biologisch verstehe.

eine gesellschaftliche Sorgekrise stoße, in der Zeit und Räume für Selbst- und Fürsorge zerstört werden, die aber auch Möglichkeiten des Widerstands und der Veränderung bereithält.

akteur_innen:

ich, feministische sozialwissenschaftlerin, mit partner, kleinkind und katzen, unter anderem zwecks job von w. nach g., meine herkunftsstadt, gezogen. in g. anstellung an der universität in einem neuen fachbereich. der methode – und den neoliberalen verhältnissen – entsprechend scheint sich zunächst alles um mich zu drehen, wobei immer wieder versucht wird, auf die verflochten gesellschaftlichen verhältnisse zu stoßen.

partner m., (pro)feministischer psychologe, nach mehrjähriger prekariät in w. in g. nunmehr vollzeit-hausmann* und vater*. seine relative unsichtbarkeit mag unter anderem dem umstand geschuldet sein, dass sich die hauptprotagonistin trotz feministischen bewusstseins und „umgekehrten rollen“ verantwortlich für die sorgetätigkeit fühlt.

kind s., beim umzug nach g. eineinhalb jahre alt, aus gründen der integrität und weil es für sich selbst sprechen können soll, wird hier nicht viel weiteres geschrieben.

freundin b., feministische politikwissenschaftlerin, lebt in w., steht in regem austausch mit mir über mehrere kanäle, die schriftlichen davon werden zur rekonstruktion der erfahrungen der sorgekrise herangezogen.

weilers: freundinnen, das feministische netzwerk, kolleg_innen, die universität, der staat, das kapital

aufbruch

nach eineinhalb als weitgehend glücklich erinnerten jahren, in denen ich die sorgetätigkeit um unser kind mit meinem partner geteilt habe, trete ich eine gut bezahlte zweijährige karenzstelle an der universität an. mein selbstbewusstsein erhält einen boost. jetzt bin ich das also auch: working mum, erfolgreiche wiedereinsteigerin. (wobei es nie etwas wirklich fixes gegeben hat, aus dem ich hätte aussteigen können.) mein partner und ich waren in der zeit vor und nach der geburt unseres Kindes teilweise erwerbsarbeitslos oder teilzeit beschäftigt sowie in (zusatz-)ausbildungen, was den vorteil hatte, dass wir uns die sorgetätigkeit flexibel aufteilen konnten. dem nachteil der prekariät und ihren unnetten nebeneffekten – erfolglose wohnungssuche, kein kinderbetreuungsplatz, angst, nicht mehr mitzukommen, etc. – scheinen wir nun zu entkommen. auch wenn es bedeutet, aus w. wegzuziehen, wo meine engsten freundinnen wohnen, was ich eigentlich nicht will. diese freuen sich für mich, geben mir feministische anerkennung, vor allem dafür, dass ich nun die „umgekehrten rollen“ leben würde. ambivalenz meinerseits. weil ich mich über die anerkennung freue und seit ein paar monaten, ungefähr als das kind ein jahr alt wurde, den äußeren und inneren druck verspüre, dass es „beruflich“ weitergehen muss, dass nun etwas anderes als vor allem das kind an der reihe ist. und dieses „andere“ meint selbstverständlich: erwerbsarbeit. ein jahr, so viel scheint frauen* derzeit zugestanden zu werden für elterliche sorgetätigkeiten. das stimmt mich unbehaglich, zumal ich die zeit mit dem kind sehr genossen habe. was ich einerseits immer wieder betone, gleichzeitig relativiere, um nicht romantisierungen von mutterschaft und tendenzen der retraditionalisierung zu füttern, in deren falle ich mich selbst schon gesehen habe. aber im kostüm der erfolgreichen supermum, die alles – das heißt hier und heute: karriere, familie, körper – auf die reihe kriegt, fühle ich mich auch nicht wohl, oder doch?

2 „und jammerartikel will ich auch nicht.“ Methodische Anlaufschwierigkeiten: Erfahrungen und Verletzbarkeit

Obwohl ich die Idee für diesen Artikel schon lange mit mir herumtrage, obwohl dabei einige theoretische wie persönliche Auseinandersetzungen zusammenzukommen scheinen, fällt mir das Anfangen bemerkenswert schwer. Vor allem setzt sich, allen Vorsätzen zum Trotz, meine alte Neigung durch, bei der Theorie zu verweilen, bis ich vor einem Haufen ungeordneter Notizen zu Sorgekrise und Mutterschaft sitze. Fluchtgedanken setzen ein: Soll ich das wirklich tun? Meine Erfahrungen öffentlich ausbreiten? Ist das nicht narzisstisch? Und wozu? Aber sicher, der Text ist doch als politisch-persönliche Auseinandersetzung geplant, mit der du einige Sachen klarkriegest und gleichzeitig in die herrschende Wissensproduktion intervenieren willst! So schreiben auch Carolyn Ellis und Arthur P. Bochner (2000) in ihrem Grundlagentext zur Autoethnographie, dass im Schreiben der eigenen Erfahrungen die Grenzen zwischen dem Therapeutischen, Politischen und Wissenschaftlichen überschritten werden. Genau in diesem Überschreiten steckt eine Provokation für ein Wissenschaftsverständnis, in dem Rationalität und Emotionalität, Subjektivität und Objektivität, das Persönliche und das Wissenschaftliche nach wie vor als Gegensatz begriffen werden.

Dennoch mein Zögern, die eigenen Erfahrungen aufs Tapet zu bringen, zu belanglos, zu unwichtig und nicht zuletzt zu „privilegiert“ scheinen mir diese. Ein Aha-Erlebnis nach der Lektüre eines politischen Kurztexes von Helke Sander zum Aufbruch der sogenannten Zweiten Frauenbewegung: In ihrem *versuch. die richtigen fragen zu finden* schreibt sie über die Schwierigkeit, das persönliche Leiden als politisches anzuerkennen und zu bearbeiten: „ist es nicht einfach unwichtig, an das private unglück soviel gedanken zu verschwenden, wo doch die miesesten kriege herrschen, wo ein drittel der weltbevölkerung am verhungern ist, wo die revolution vorangetrieben werden muss?“ (Sander 2010: 56). Ich begreife, dass ich den (auch von mir) viel zitierten Slogan „Das Persönliche ist politisch“ noch immer nicht begriffen habe; dass es nicht um einen „Wettlauf des Leidens“ geht, sondern darum, „Leiden“ in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang zu setzen und dabei auch die eigene Beteiligung zu sehen anstatt sich als passives – „leidendes“ – Opfer festzuschreiben; dass es immer wieder der vergeschlechtlichte Bereich der Selbst- und Fürsorge ist, der dabei zum Nebenwiderspruch, zum nicht ganz so Dringlichen wird, auch bei mir selbst.

in einer e-mail an meine freundin b., mit der ich gemeinsam die idee für diese autoethnographie entwickle, bringe ich meine unsicherheit zum ausdruck:

„ich überleg mal, ob ich daran weitertun mag ... ich hab das gefühl, dass das teil auch feministisch auf viel ablehnung stoßen könnte und dass es auch problematisch sein kann, wie ich das mache. muss das noch durchdenken, v.a. dass ich nicht in die individualismus- und die retraditionalisierungsfalle tappe etc. und jammerartikel will ich auch nicht.“

In meinem Bezug auf die Autoethnographie orientiere ich mich an feministischen Positionen, insbesondere im (kritischen) Anschluss an Praktiken des *consciousness raising* und der Selbsterfahrung, die das Persönliche als politisch und wissenschaftlich relevant gefasst haben, auch wenn sie das eigene Vorgehen nicht unbedingt als autoethno-

graphisch bezeichnen. Dabei geht es weniger um das Ausbreiten der eigenen Gefühle und Selbstviktimisierung, wie häufige Kritiken an Autoethnographie lauten (Ploder/Stadlbauer 2013), sondern darum, die eigenen verkörperten Erfahrungen als Quelle von Wissen und (Selbst- und Welt-)Veränderung zu nehmen. Nicht zuletzt besteht die Herausforderung darin, die erfahrenen Widersprüche zu erfassen, sich mit Dingen zu konfrontieren, die nicht immer schmeichelhaft sind (Ellis/Bochner 2000: 738). In diesem Sinne begreife ich die folgende Auseinandersetzung mit der Sorgekrise auch als Lernprozess, in dem die eigenen Erfahrungen geteilt und theoretisch befragt werden und sich dadurch das Verständnis der Erfahrungen und der Theorie verändern. Wenngleich in der Autoethnographie also Gefühlen wie Angst, Zweifel oder Schmerz Raum gegeben werden soll, geht mein Anspruch darüber hinaus, „Mitgefühl“ und „Dialog“ (Ellis/Bochner 2000: 748) zu befördern, und zielt auf gesellschaftskritische Wissensproduktion.

Kritisch sehe ich diese Wissensproduktion in zumindest zweierlei Hinsicht: erstens, weil Kritik ohne Risiko nicht zu haben ist, wie Maria do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan (2003) im Anschluss an Foucault feststellen. Wer die eigenen Erfahrungen (mit)teilt, nimmt ein – wenngleich beschränktes – Risiko auf sich und macht sich verletzlich, zumal in einem Wissenschaftsbetrieb, in dem Wissenschaft als umfassende „Lebensform“ (Krais/Beaufaÿs 2005) gilt und „Privates“ und „Persönliches“ vermeintlich keinen Raum einnehmen, und wenn doch, dann ganz dem männlich-liberalen Ideal entsprechend als Quelle der Kraft und Erholung. Verletzbarkeit sehe ich allerdings als Grundlage, um über Sorge nachzudenken, da *alle* Menschen verletzlich und bedürftig sind, wenngleich auf *unterschiedliche* Weise und wenngleich diese universale und dennoch verschiedene Sorgebedürftigkeit und Sorgeverantwortung sowie die Einbindung von Frauen* darin nach wie vor einem „Verdeckungszusammenhang“ (Tübinger Institut für Frauenpolitische Sozialforschung 1998) unterliegen.

Meine Erfahrungen verstehe ich also als einen Knotenpunkt im gesellschaftlichen Gewebe, dem nicht fair produzierten Stoff, aus dem die Gesellschaft gewebt ist und der zu einem großen Teil aus Sorge besteht. Sie sind klar jene einer mehrfach privilegierten Frau*, verweisen aber auf strukturierende Momente, jene Verhältnisse, in denen Sorgetätigkeit und Wissensproduktion gegenwärtig – krisenhaft – organisiert sind. Die subjektiven Erfahrungen der Krise und des Scheiterns in einen gesellschaftlichen Zusammenhang zu rücken, stellt einen Bruch mit einem marktformigen und individualisierten Elite-Feminismus dar, der erschwert, dass Frauen* sich solidarisieren und für ein „gutes Leben für alle“ – worin ich zusammengefasst den Einsatz des Begriffs Sorge sehe – stark machen. In diesem Sinne komme ich Kornelia Hausers Verständnis von feministischer Kritik sowie Aufforderung an die Sozial- und Kulturwissenschaften nach, sich wieder den „konkreten Erfahrungen“ zuzuwenden und die „konkreten Negationen zu den gesellschaftlichen Bedingungen“ einzusammeln, die zusammen „ein Netz von Widerspruch und Veränderungswillen“ (Hauser 2013: 747) ergäben. Inspiriert zu dieser autoethnographischen Auseinandersetzung hat mich die Lektüre und Diskussion eines persönlich-politisch-wissenschaftlichen Textes einer Freundin über ihr „Scheitern“ in der Wissenschaft (Vittorelli 2016), den ich als weiteren Knotenpunkt in diesem Netz von Widerspruch, aber auch von Wünschen sehe.

Dies ist der zweite Aspekt, unter dem ich hier Gesellschaftskritik verfolge, als Beitrag zur „Selbstverständigung der Zeit über ihre Kämpfe und Wünsche“, wie Karl Marx (1976

[1843]: 346) Kritik einmal definiert hat. Verwiesen ist damit auf soziale Bewegungen als Subjekte der Kritik, wie die Zweite Frauenbewegung. „Women are smart not to fight alone“, heißt es in Carol Hanischs Ausführungen der Zeit über „The Personal Is Political“ (Hanisch 1969). Bezeichnenderweise hat Hanisch (2006) in einer Einleitung zu ihrem Text fast 40 Jahre später genau diese These konkretisiert und eingeräumt, dass Frauen* heute oft alleine kämpfen müssen. Dass sie darin scheitern und inwiefern in diesem Scheitern Momente des Widerspruchs und der Wünsche als Anknüpfungspunkte für feministische Kritik und Solidarität liegen, ist Gegenstand der folgenden Auseinandersetzung.

3 „mir geht's schon besser.“ Krise und Kritik

die umstellung von geteilter sorgetätigkeit, in der ich viel zeit für unser kind hatte, zu einem vollzeitleben fällt schwer. das kind schläft fortan (die nächsten eineinhalb jahre) schlecht. wenn ich in der früh weggehe, klammert es sich an mich und mein partner muss es manchmal quasi aus meinen armen reißen. ich fühle mich schuldig. am nachmittag schreit es nach dem aufwachen oft länger nach mir und will sich nicht von meinem partner beruhigen lassen. ich gehe möglichst früh von der arbeit heim, um möglichst viel zeit mit dem kind zu verbringen, was ich anfangs genieße, mich allmählich aber sehr anstrengt. ich bin abwesend, wo ich doch anwesend sein wollte. das bauen von sandgugelhupfen wird zu einer fast meditativen beschäftigung, das kind scheint das zu mögen. zeit für mich gebe/nehme ich mir kaum. sorgearbeit ist ja bekanntlich arbeit aus liebe und von liebe braucht frau* keine erholung, sie ist es bereits – das wissen um diese ideologie schützt mich nicht. das kind geht spät schlafen, und das zunächst nur mit mir, schläft oft schlecht, lässt sich nächstens auch nur von mir beruhigen. diese unersetzlichkeit genieße ich ebenso wie ich am notorischen schlafmangel leide. in der nacht, da bin ich richtige mutter*. tagsüber hingegen kommen mann* und kind mittlerweile bestens ohne mich klar.

in die neue arbeit habe ich mich mit viel energie und motivation geworfen, nach ein paar monaten setzt allerdings erschöpfung ein. ich brauche viel zeit für die lehre in einem neuen kontext und komme zu kaum etwas anderem. es gibt wenig raum, die vorgefundenen arbeitsbedingungen in bezug auf die eigenen ansprüche kritischer wissensproduktion und -vermittlung zu reflektieren. mein team ist unterstützend und kämpft mitunter mit ähnlichen problemen, die zu besprechen bleibt aber kaum zeit bzw. geschieht trotz (oder wegen?) feministischem bewusstsein, wenn es um sorgverantwortung geht, eher zwischendurch und anekdotenhaft. immer mehr habe ich das gefühl, dass wir hier unseren „mann“ stehen (sollen) und dass ich das nicht will und nicht kann. immer öfter beginne ich, auf mein mutter*sein hinzuweisen, von meinem kind zu erzählen, in bewusster ignoranz der ausschüsse, die ich damit reproduziere.

von anfang an fühle ich mich im defizit. hinweise von kolleg_innen auf konferenzen, call for papers u. a. verstehe ich als anrufungen und wehre sie schließlich als zumutung ab. auf eine e-mail einer kollegin um 23:00 reagiere ich mit kopfschütteln, kalt lässt es mich aber nicht. immer mehr habe ich das gefühl, dass ich nichts auf die reihe kriege, einen to-do-punkt nach dem nächsten in den kalender schreibe. schließlich finde ich mich in einem kreislauf des ständigen koordinierens, verschiebens, absagens wieder und fühle mich auf allen ebenen unzulänglich.

am ende des jahres habe ich nichts in meinen performance record einzutragen, sehe, wie all meine anstrengung im herrschenden leistungssystem nichts ist, erkenne darin zwar eine wahrheit über sorgtetätigkeit (wozu im weitesten sinne ja auch lehre gezählt werden kann), das gefühl des versagens bleibt aber und der versuch, mir die figur der „underperformerin“ politisch anzueignen, scheitert nicht zuletzt an meiner eigenen ambivalenz.

immer wieder finde ich mich morgens um neun im büro, bereits vier stunden wach (abseits der nächtlichen unterbrechungen), kind gefüttert, angezogen, in die krippe gebracht, das alles nicht reibungslos, regungslos auf meinen bildschirm starrend. dann erscheint mir alles absurd. was tu ich hier? und dennoch: ich bleibe sitzen, bis es irgendwie geht. ich bemerke, dass mich meine augenringe im beruflichen kontext beruhigen: sie machen sichtbar, dass ich ohnehin alles gebe, sie werden zur (selbst-)bestätigung für meinen beruflichen und mütterlichen einsatz: ja, so sehen working mums wirklich aus.

zuhaus erwarten mich partner und kind meist in einem großen durcheinander und mit einem guten essen. manchmal sehne ich mich nach einer ruhigen, sauberen wohnung, einem haushalt, in dem es nichts mehr zu tun gibt, versuche, diese bedürfnisse als bürgerliche normen zu dekonstruieren, oder mache m. vorwürfe deswegen. ich ertappe mich bei einem ganz ähnlichen gedanken, wie ihn die soziologin andrea doucet (o. J.) formuliert, die ebenfalls in einem „female breadwinner und male-caregiver“-arrangement lebt und zu gleichberechtigten sorgeverhältnissen forsch: „i want a wife!“. „umgekehrte rollen“ gibt es nicht, das wird mir immer mehr klar. und es soll sie ja auch nicht geben, da das machtvhältnisse ja nicht aushebeln, sondern nur umkehren würde – auch wenn es für mich gerade bequemer wäre.

auf neue weise verstehe ich dorothy smiths (1998) soziologie vom standpunkt des subjekts im alltag (und der allnacht (!), wie smith (1999) später ergänzte), mit der ich mich in meiner dissertation auseinandergesetzt habe (mendel 2015). inhaltlich und institutionell, körperlich und emotional finde ich mein mutter*sein und wissenschaftlerin sein schwer miteinander vermittelbar. gleichzeitig gibt es momente der kreativität, in denen ich erfahrungen und theorie auf für mich neue weise zusammenbringe und vielleicht genau das tue, was ich in meiner dissertation argumentiere: wissenschaft – als soziales feld und als feld des wissens – vom standpunkt des alltags zu kritisieren.

ein einmonatiger kanada-aufenthalt gemeinsam mit partner und kind und dem beruflichen ziel der vorbereitung eines projektantrags (der nie zustande kommt) bringt emotionale und intellektuelle öffnung, wengleich ich auch hier im hegemonialen sinn gänzlich unproduktiv bin. mein partner stößt auf eine „gender justice for all parenting activist“-gruppe, die inspirierend für eine „feminist parenting“-gruppe wird, die ich später mit einer freundin in g. starte. ich erstehe einige bücher über mutterschaft, unter anderem eines über „academic motherhood in a post-second wave context“ (o'brien hallstein/o'reilly 2012), dessen lektüre mich so aufwühlt, dass ich nicht schlafen kann. es konfrontiert mich mit den widersprüchen von sorgeverantwortung und wissenschaft, um die ich irgendwie – materialistisch-feministischer schulung sei dank – weiß, die ich im alltag aber ausblende. oder die vielmehr strukturell ausgeblendet werden, wenn ich acht stunden am tag als „wissenschaftlerin“ arbeite und den rest des tages und der nacht sorgeverantwortlicher und sorgebedürftiger mensch bin, als ob eine solche trennung lebbar wäre. time for some theory.

bell hooks (2000: 61) schreibt, dass Theorie dann eine befreiende Praxis ist, wenn sie grundlegend mit Prozessen der Selbst-Erholung und mit kollektiver Befreiung verbunden ist, wenn sie alternative Zukünfte vorstellbar macht, in denen das Leben anders gelebt werden könnte. In diesem Sinne finde ich einen „Zufluchtsort im Theoretisieren“ (hooks 2000: 61, Übers. I. M.) der „Sorgekrise“ sowie der damit zusammenhängenden „Care Revolution“, die einen Perspektivwechsel abruf hin zur Verwirklichung menschlicher Bedürfnisse statt Profitmaximierung (Winker 2015). In Diagnosen einer „Sorgekrise“ oder „Krise der sozialen Reproduktion“ (z. B. Dück 2014; Winker 2015) wird argumentiert, dass im Kapitalismus Zeit und Räume für Selbst- und Fürsorge zerstört werden, und zwar in einem Ausmaß, das die für die Gesellschaft unerlässliche soziale Reproduktion nicht mehr gewährleistet werden kann.

Zwar war die Organisation sozialer Reproduktion bzw. die damit zusammenhängenden spezifischen Sorgetätigkeiten wie Putzen, Kochen, Waschen, Einfühlen, Zuhören, Wickeln, Trösten, Sex, Pflegen, Erziehen, Bilden etc. im Kapitalismus immer krisenhaft, gegenwärtig spitzt sich dies aber zu einer Sorgekrise zu. Drei miteinander zusammenhängende gesellschaftliche Transformationsprozesse sind hierfür relevant (z. B. Dück 2014):

1. Veränderungen in der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Infolge der Zweiten Frauenbewegung, zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen*, Bildungsreformen sowie Prekarisierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen stehen Frauen* für die soziale Reproduktion nicht mehr in gleicher Form zur Verfügung. Es fand ein

Wandel statt von einem *male breadwinner*-Modell, in dem der Mann* für ein Familieneinkommen erwerbstätig ist und die Frau* Hausfrau* oder Zuverdienerin, zu einem *adult worker*-Modell (Lewis 2002), das von der Erwerbstätigkeit aller erwachsenen Menschen ausgeht bzw. diese finanziell notwendig macht.² Dennoch zeigt ein Blick in die Statistik, dass es nach wie vor eine geschlechtliche Arbeitsteilung gibt und diese in Bezug auf Bezahlung und Zeitbelastung zu Lasten der Frauen* geht: Von den in Österreich jährlich 9,7 Milliarden unbezahlten Arbeitsstunden (das sind mehr als bezahlte Arbeitsstunden) werden rund zwei Drittel von Frauen* verrichtet, bei der Erwerbsarbeit ist das Verhältnis ungefähr umgekehrt und 61 Prozent wird von Männern* verrichtet (Statistik Austria 2009: 15).

2. Gewachsene Anforderungen im Bereich sozialer Reproduktion: Ausmaß und Standards von Sorgetätigkeit sind nicht fix, sondern verändern sich im gesellschaftlichen Zusammenhang. Dabei spielen demographische und technologische Entwicklungen, kapitalistischer Bedarf, aber auch Wünsche und Begehren eine Rolle. Gegenwärtig sind die Anforderungen in Bezug auf die Pflege von alten, kranken und unterstützungsbedürftigen Menschen, an Elternschaft, an Haushaltsführung hoch, sodass in Deutschland zwei Drittel der (bezahlten und unbezahlten) Arbeitsstunden auf Sorgetätigkeiten entfallen (Winker 2015).
3. Zunehmende Privatisierung im Bereich der sozialen Reproduktion im Zuge neoliberaler Regierung: Sorgetätigkeit wird nicht als gesellschaftliche Verantwortung wahrgenommen, sondern vom Staat an Individuen bzw. Privathaushalte rückgespielt oder dem Markt überantwortet – was aufgrund der Spezifität, insbesondere der Zeitintensität und des starken Beziehungsaspekts dieser Tätigkeiten, kaum oder nur unter erheblichem Qualitätsverlust oder der Erschöpfung der in diesem Bereich Tätigen funktioniert.³

Aus dem hohen Ausmaß an notwendigen Erwerbsarbeitsstunden, um sich selbst und die Menschen, für die Sorgeverantwortung getragen wird, finanziell erhalten zu können, zusammen mit dem hohen Ausmaß an nicht bezahlter Sorgetätigkeit in Privathaushalten sowie der unzureichenden gesellschaftlichen Unterstützung dabei folgt die aktuelle Sorgekrise. Diese betrifft Frauen* besonders, betrifft mich. Die persönlich erlebte Krise ist auch eine gesellschaftliche. Die genannten krisenverschärfenden gesellschaftlichen Transformationsprozesse sind dabei nicht nur als polit-ökonomische, sondern auch im Zusammenhang von vergeschlechtlichten Subjektivierungsweisen, Lebensformen, Sexualitäten, Körper und Begehren zu begreifen (Dück/Schütt 2014: 5f.). Meine eigenen ambivalenten und ideologisch durchzogenen Wünsche – nach Anerkennung, nach Kreativität, nach Abwechslung und nach Ruhe, nach permanenter Nähe zu meinem Kind und

2 Festgehalten werden muss, dass es sich um *Modelle* handelt, die nie für alle *Realität* waren bzw. sind. Insbesondere die Erfahrungen von Arbeiterinnen, davon viele Schwarze Frauen* und Migrantinnen, wichen von dem *male breadwinner*-Modell ab. Aufgrund sinkender Reallöhne kann sich das Alleinverdienermodell, selbst wenn es angestrebt wird (was kaum noch der Fall ist), heute kaum jemand leisten (Lent/Trumann 2015: 90).

3 Feministische Ökonom_innen wie Mascha Madörin (2007) sprechen diesbezüglich von „divergierenden Produktivitäten“, weil sich der Bereich der Reproduktion nicht in gleicher Weise rationalisieren lässt wie jener der Produktion von Gütern, da die Mittel der Produktionssteigerung (technologische Entwicklung) hier kaum eine Wirkung erzielen bzw. mitunter fatale Folgen hätten.

gleichzeitig danach, vom Kind frei zu sein, – sind darin verwoben. Die gesellschaftliche Sorgekrise ist auch eine persönliche.

der sommer bringt zwar mehr zeit mit dem kind, aber nicht die erhoffte erholung. zu den alltäglichen gesellen sich außeralltägliche sorgen: der tod der partnerin einer freundin, der gefängnisaufenthalt eines illegalisierten vaters* unserer selbst organisierten spielgruppe, ein krankenhausaufenthalt der mutter* meines partners. der gemeinsame urlaub mit freund_innen überfordert uns, ich bekomme eine ohrenentzündung, wir kommen angestrengt zurück. die nächsten monate sind wir, vor allem mein partner und ich, quasi abwechselnd krank. ich bilde mir ein, geräusche im ohr zu hören, und kann nicht mehr richtig schlafen, auch weil ich ständig die schlafunterbrechung durch das kind erwarte. beruflich soll ich zwei vorträge und die publikation meiner dissertation vorbereiten und fühle mich überfordert. arbeite ich länger, vermisse ich mein kind, geh ich früher heim, ist es ebenso unbefriedigend und in beiden fällen fühle ich mich schuldig und defizitär.

ich merke, dass ich fahrig und unkonzentriert werde, vergesse texte in der lehre, schreibe mir termine falsch auf, kann kleine entscheidungen nicht treffen. an einem wochenende fühle ich mich körperlich und emotional so erschöpft und überfordert, dass ich heulend in der küche sitze. ich fühle mich allein, habe keine ahnung, wie sich etwas in meinem leben ändern, wie ich aus diesem zustand herauskommen soll. ich habe das gefühl, mein kind im stich zu lassen, fühle mich schlecht, dass es mich so sieht, kann nicht anders. erstmals angst, mein leben nicht mehr auf die reihe zu kriegen, nicht mehr funktionieren zu können, selbst wenn ich es will. beunruhigung. mit der unterstützung meines partners beschließe ich, dass sich etwas ändern muss, jetzt.

„40 stunden job, 3 kinder und ein pflegefall? mach doch yoga“. das plakart aus der reihe „geschlecht bestreiken“ hänge ich an meine bürotür. mehrere kolleginnen sprechen mich positiv darauf an. bei aller ironischer distanzierung ist es allerdings genau das, was ich mache: ich greife zu selbsttechnologien, neben yoga, physiotherapie und psychotherapie. die handlungsfähigkeit soll wiederhergestellt werden. was damit getan wird, diese frage verschiebe ich auf später. es überrascht mich, wie für all das auf einmal zeit ist, zeit, die ich von der erwerbsarbeit und der sorgetätigkeit um mein kind nehme. es überrascht mich auch, dass auf antreiben meines partners auf einmal das bis dato unmöglich scheinende möglich ist, nämlich dass das kind auch mit ihm abends schlafen geht und sich nächstens von ihm beruhigen lässt, ich also zumindest jede zweite nacht schlafen kann. ich komme zur erkenntnis: selbstsorge geht auf kosten von fürsorge, aber ohne selbstsorge ist auch fürsorge nicht zu haben. die sorgekrise zieht ihre kreise, tradiert sich: „so müssen schon kinder lernen, von ihren bedürfnissen abzusehen, nicht nur weil das später voraussetzung für ihre verwertbarkeit sein wird, sondern vor allem weil ihre überlasteten betreuungspersonen auf diese weise für einen teil ihrer eigenen bedürfnisbefriedigung zu sorgen versuchen“ (steinborn 2015: 39). ein widerspruch in den herrschenden sorgeverhältnissen, der unauflösbar scheint, der als konflikt zwischen sorgeverantwortlichen und sorgebedürftigen sowie in den subjekten selbst ausgetragen wird.

das weiter-funktionieren in der erwerbsarbeit ist beruhigend, aber nicht befriedigend: die positiven rückmeldungen auf einen vortrag, in den ich viel energie gesteckt habe, nehme ich zur kenntnis, freue mich kurz, dann wird die sache schnell zu einem weiteren abgehakten punkt auf der to-do-liste. ebenso die lehre nach wenigen stunden schlaf. im e-mail-austausch mit meiner freundin b. zu dieser zeit stoße ich neben theoretischen und persönlichen auseinandersetzungen und beruflichen hinweisen, schildernungen der krankheiten von m., s. und mir sowie unserem schlafpensum auf b.s wiederholte frage, wie es mir denn geht, und immer und immer wieder auf meine zuversichtliche (selbst-)bestätigung: „mir geht’s schon besser.“

Es braucht das feministische Freundinnennetzwerk und theoretische Anstrengung, um in der individuell erlebten Krise die gesellschaftliche Sorgekrise, im Alltäglichen das Politische⁴ zu entdecken. Diese zeigen mir, dass „Krise“ so viel wie „Entscheidung“ oder „Zuspitzung“ bedeutet, etymologisch mit „Kritik“ verwandt. Insofern eröffnen die persönliche wie gesellschaftliche Sorgekrise Möglichkeiten der Selbst- und Weltverän-

4 Theoretisch führt dies Brigitte Bargetz (2016) aus, wenn sie den Alltag als ambivalenten Ausgangspunkt vorschlägt, um über das Politische jenseits des Staates neu nachzudenken.

derung – auch dahingehend, wie über Elternschaft feministisch nachgedacht, wie Elternschaft anders gelebt werden kann.

4 „Mütter sind die fittesten und gesündesten.“ Widersprüche neoliberaler Elternschaft

Die Möglichkeiten feministischer Elternschaft und emanzipatorischer Sorgepraxen ergeben sich aus einer Kritik aktueller Entwürfe von Elternschaft, was meist noch immer vor allem Mutterschaft meint. Um die alltägliche Wirkmächtigkeit gegenwärtiger Eltern- und Mütterdiskurse kritisch in den Blick zu nehmen, ziehe ich Dorothy Smiths Konzept der „ruling relations“ heran, das ich als „Regierungsverhältnisse“ übersetze. Smith beschreibt diese als „text-mediated or text-based systems of ‚communication,‘ ‚knowledge,‘ ‚information,‘ ‚regulation,‘ ‚control,‘ and the like“ (1999: 77), als Form, in der Macht in gegenwärtigen Gesellschaften operiert. Diese textlichen Praktiken wie Gesetze, Ausbildungen, Management, Statistiken usw. koordinieren die Aktivitäten der Menschen, binden sie in die Gesellschaft ein, indem sie ihr Bewusstsein formen, also Denken, Fühlen, und Handeln regulieren, und sich auch körperlich einschreiben. Die Regierungsverhältnisse organisieren den Alltag der Subjekte, allerdings fallen sie nicht mit diesem zusammen. Ideologien und Mythen um Mutterschaft, Sozialgesetze, Familien-, Migrations- und Wirtschaftspolitik, Frauenförderung, Vereinbarkeitsdiskurse usw. konstituieren Mutterschaft als gesellschaftliche Institution, bestimmen allerdings nicht vollständig, was Mütter* alltäglich tun, die gesellschaftliche Erfahrung des „Mutterns“. Adrienne Rich hat in *Of Woman Born* eine ähnliche Unterscheidung getroffen zwischen „motherhood“ als patriarchale Institution der Kontrolle von Müttern* und „mothering“ als potenziell befreiende und ermächtigende Erfahrung der Beziehung zwischen Mutter* und Kind. Ich denke, dass in den alltäglichen institutionell geprägten Erfahrungen des Mutter*seins diese befreienden Momente angelegt sind, als Widersprüche, Widerstand, Verneinung gelebt werden. Im Anschluss an Smith nehme ich die Regierungsverhältnisse bzw. Mutterschaft als Institution vom Standpunkt des Alltags, ausgehend von den alltäglichen (re/produktiven und kreativen) Aktivitäten der verkörperten Subjekte, in den Blick. Die von mir dabei krisenhaft erfahrenen Widersprüche markieren Einsatzpunkte für eine materialistisch-feministische Kritik an der hegemonialen Organisation von Sorge.

„sehr geehrte kollegInnen! vereinbaren sie ihre tätigkeit mit ihrem familienleben mit kindern oder mit familiären pflegeverpflichtungen? hier schicken wir ihnen die aktuellen informationen.“ ich bin an einer universität beschäftigt, die seit 2011 das zertifikat „audit hochschuleundfamilie“ trägt und eine eigene anlaufstelle für die vereinbarkeit von beruf/studium und familie eingerichtet hat: „kinderbetreuung bei kongressen und größeren veranstaltungen“, „kinderbetreuung am osterdienstag“, „sommerbetreuung“, „genau jetzt. ... stundenweise professionelle und liebevolle betreuung für ein krankes und erholungsbedürftiges kind daheim“, sind angebote, die mich regelmäßig erreichen. als anrufungen verstanden lösen sie bei mir vor allem eines aus: abwehr. abwehr gegen das transportierte bild der – trotz wahrgenommener sorgeverantwortung – allzeitbereiten mutter* (wenngleich die angebote zunächst geschlechtsneutral daherkommen), die das kind mal schnell betreuen lässt, da sie „eine zentrale rolle bei einer tagung“ oder „ein aufwendiges meeting geplant“ hat und das kind „genau jetzt“ krank

wird.⁵ abwehr gegen die darin enthaltenen wertigkeiten, in der sorgetätigkeit der erwerbsarbeit nachrangig ist, etwas, das getrost ausgelagert werden kann und soll. so auch in einem habilitationstraining der uni w., das meine freundin b. besucht, in dem sie „lernt“, zwischen wichtigem und unwichtigem zu unterscheiden und aufgaben in die kategorien a, b und c einzuteilen. unter c fällt alles, was für die wissenschaftliche karriere unwichtig ist und delegiert werden kann – als beispiel werden hausarbeit und kinderbetreuung genannt. (an wen delegiert werden soll, bleibt unausgesprochen, den unhinterfragten machverhältnissen entsprechend wahrscheinlich an andere frauen*). abwehr dagegen, dass diese wertigkeit in den gegebenen verhältnissen, in denen sorge unsichtbare und abgetrennte bedingung für erwerbsarbeit darstellt, richtig ist und in diesem richtig-sein so falsch. abwehr auch, weil ich mich „schuldig“ fühle, da ich selbst – wenn auch unter anderen voraussetzungen, nämlich der elterzeit meines partners – diesem neoliberalen mutterbild entspreche und mich von (wertlosen) sorgetätigkeiten „entlastet“ habe, auch wenn ich mich trotzdem noch immer davon „belastet“ fühle. und schließlich eine abwehr gegen die in-wert-setzung von sorge überhaupt. „how many papers is a baby ‚worth?“(klocker/drozdewski 2012) als b. mir von diesem beitrage zur gleichbehandlung an der universität erzählt, kann ich die frage nur ironisch verstehen, sie ist, bei aller polemik, aber durchaus ernst gemeint. und warum sollte sorge auch außerhalb der kapitalistischen leistungs- und verwertungslogik stehen?

Mütterbilder wandeln und überlagern sich, sind widersprüchlich und in jedem Fall im Zusammenhang gesellschaftlicher Transformationsprozesse zu sehen, wie ich sie oben beschrieben habe. Kritisieren feministische Autorinnen wie Elisabeth Badinter (1992) oder Barbara Vinken (2002) ein naturalisierendes Mutterbild, das Frauen* auf Mutterschaft festlegt, und setzen dem insbesondere die in der Erwerbstätigkeit zu findende Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit von Frauen* entgegen, so war in meiner Erfahrung vielmehr das Bild der *working mum*, die – qua Organisation, richtiger Prioritätensetzung und richtiger Partnerwahl – alles auf die Reihe kriegt, oder genauer: „vereinbaren“ kann, besonders wirkmächtig. In meiner Lektüre des *Standard*, einer liberalen österreichischen Tageszeitung, im Jahr 2015 stoße ich beinahe täglich auf Artikel über die Vorteile kurzer Karenzzeitmodelle für Frauen* (Grob 2015; „Karenz, Kind und Konsequenzen“, „Studie: 14 Monate Karenz sind ideal“, „Elternkarenzmodelle: Lernen von Slowenien“); Hinweise auf mangelnde Betreuungsplätze (Riss 2015; „Eltern wünschen bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“), Problematisierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen bei Frauen* und den damit einhergehenden Geschlechterungleichheiten (Kogelnik/Sterkl 2015) sowie die Vorteile „mütterlicher“ Berufstätigkeit (Breit 2015; Paar 2015). Bei meinem Arbeitsmarktservice in W., ebenfalls genderzertifiziert, stoße ich auf eine Berechnungshilfe zur Feststellung, wie viel Gehalt ich durch Fehlzeiten wegen Kinderbetreuung verliere. Die möglichst hohe, lange und ununterbrochene Erwerbstätigkeit von Frauen* ist mittlerweile politisch zu einer Norm geworden, für die sich auch konservative Parteien im Namen der Unabhängigkeit von Frauen* stark machen. Dass bei Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich derzeit ein massiver Ausbau zu verzeichnen ist, steht daher nur scheinbar im Widerspruch zum neoliberalen Rückbau des Sozialstaats. Dieser Ausbau dient als Begleitmaßnahme zur Durchsetzung des *adult worker*-Modells, in dem jeder erwachsene Mensch durch Erwerbstätigkeit finanziell für sich selbst verantwortlich sein soll. Daher ist es nur konsequent, dass die „frühkindlichen Bildungseinrichtungen“ nicht als „Bildung“ für alle Kinder gedacht, sondern Plätze vielmehr an Erwerbstätigkeit und finanzielle Möglichkeiten der Eltern gekoppelt sind.

5 Alle Zitate aus Newslettern und E-Mail-Zusendungen der Anlaufstelle aus den Jahren 2013–2015.

Spätestens, wenn die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) die Benachteiligung von Frauen* am Arbeitsmarkt in Österreich angeprangert, zeigt sich, dass die liberal-feministische Kritik an traditionellen Mutterbildern von der neoliberalen Realität eingeholt wird. Die Empfehlungen der OECD lesen sich wie feministische Forderungen: flächendeckender Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem für Kinder unter zwei Jahren, und längere Öffnungszeiten; Steuerreform, um Anreize für Teilzeitarbeit zu verringern; Steigerung von Väterkarenz. Dass es hier zuvörderst um wirtschaftliche Belange und nicht um Gleichstellung oder „ein gutes Leben für alle“ geht, ist offenkundig, nicht zuletzt auch am Titel der Berichterstattung darüber (Sterkl 2015). Gabriele Winker (2015) bezeichnet die aktuelle Familienpolitik daher als Wirtschaftspolitik⁶, die den Zielen von „Leistung“ und „Wachstum“ verpflichtet ist und von der insbesondere erwerbstätige, relativ gut verdienende Menschen profitieren, also jene, die – der kapitalistischen Biopolitik entsprechend – überhaupt Kinder haben sollen⁷, wie ich.

Vom Tisch sind traditionelle Frauen- und Mutterbilder, die Frauen* die Hauptverantwortung für die Sorge um Kinder zuweisen und Frau*sein mit Mutterschaft verknüpfen, damit nicht. Sie erleben vielmehr, mit Angela McRobbie (2013) gesprochen, eine „postfeministische“ Erneuerung. Dabei werden bestimmte feministische Forderungen wie jene nach Anerkennung von Sorgetätigkeit aufgenommen und abgewickelt, unter Preisgabe ihres feministischen Gehalts – der grundlegenden gesellschaftlichen Neuorganisation von Produktion und Reproduktion und der Beteiligung von Männern* dabei sowie der Möglichkeiten feministischer Solidarität. Unter postfeministischen Vorzeichen werden Familie, Mutterschaft und Häuslichkeit nunmehr mit einer neuen schillernden Sichtbarkeit ausgestattet, zum Zeichen „erfolgreicher Weiblichkeit“ (McRobbie 2013: 141), die sich äußert in dem entsprechenden Post-Schwangerschaftskörper, praktischem und schickem Spielplatz-Outfit für Mutter* und Kind, Jogging-Kinderwagen, eigenen Kindercafés, „natürlicher“ Spontangeburt, Stillen usw. Mutter*sein, so die Botschaft, ist sexy und macht glücklich. „Mütter sind die fittesten und gesündesten“, wie es eine Online-Umfrage herausgefunden haben will, die mir b. weiterleitet⁸ und die mich ein zynisches Lächeln kostet. Hinzu kommt die Ideologie „intensiver Mutterschaft“ (Hays zitiert nach O’Brien Hallstein/O’Reilly 2012a: 7), die gegenwärtig die Parameter dafür vorgibt, was eine „gute Mutter“ ist, und insbesondere auf drei Grundsätzen beruht. Erstens: Kinder brauchen die ununterbrochene Zuwendung ihrer biologischen Mütter, die also ausschließlich für die Erfüllung kindlicher Bedürfnisse verantwortlich

6 Ich würde die Familienpolitik nicht nur als Wirtschaftspolitik, sondern auch als Migrationspolitik bezeichnen, da sie Geschlechterverhältnisse durch ein rassistisches Migrationsregime restrukturiert und bestimmte „Sorgelücken“ mithilfe von schlecht bezahlten und oftmals illegalisierten Sorgetätigen schließt bzw. woandershin verschiebt.

7 Besonders deutlich wird dies beim einkommensabhängigen Kindergeld, das oft als Mittel zur Erhöhung der Väterkarenz, also mit Gleichstellungsargumenten legitimiert wird, dessen Erfolg in dieser Hinsicht ebenso wie in Hinsicht einer Erhöhung der Gebärfreudigkeit gut gebildeter und verdienender Frauen* allerdings fragwürdig ist (Lent/Trumann 2015).

8 Die Umfrage wurde mir über Email bekannt. In der weitergeleiteten Pressemitteilung vom 27.10.2014 heißt es: „Feelgood (www.feelgood.de), das Onlineprogramm für ein gesundes Leben [...] fand anhand einer Umfrage unter 3.900 seiner weiblichen Mitglieder (1.800 Mütter/2.100 berufstätige, kinderlose Frauen) heraus – Mütter sind fitter und leben gesünder als ihre berufstätigen Pendant.“ Genauere Informationen zur Studie waren nicht auffindbar.

sind. Zweitens: Mütter* sind in der Erfüllung dieser Bedürfnisse auf den Ratschlag von Expert_innen angewiesen. Drittens: Mütter* müssen ihre Kinder mit Zeit und Energie überschütten. Fühle ich mich angesichts solcher Diskurse defizitär und schuldig, so bleibt die darin abgerufene perfektionierte und kommodifizierte Elternschaft, die reichlich finanzieller und zeitlicher Ressource bedarf, vielen von vornherein verschlossen. Denn *nicht jede* Form von Familie und Mutterschaft tritt derart glamourös in Erscheinung. Vielmehr kommt es gleichzeitig zu einer „Dämonisierung“ von armen Familien mit „zu vielen“ Kindern sowie von Alleinerzieherinnen aus der Arbeiter_innenklasse, die sich insbesondere auch an deren Körper und Aussehen artikuliert (McRobbie 2013: 140).

Dem Feminismus wird dabei in mehrfacher Hinsicht Rechnung getragen. Zum einen kann die in postfeministischer Mutterschaft aufgehobene Ideologie „intensiver Mutterschaft“ bzw. die Professionalisierung von Mutterschaft als Teil einer feministischen Diskursivierung von Mutterschaft verstanden werden sowie insbesondere als Folge der Forderung nach Selbstbestimmung bei Schwangerschaft, Gebären und Stillen, die nunmehr als Leistungsanforderungen im Namen der „Natürlichkeit“ und „Gesundheit“ an die Individuen zurückgespielt werden (Lent/Trumann 2015). So mögen manche Frauen* davon auch profitieren, werden dafür aber auch individuell verantwortlich gemacht. Zum anderen wird auch die zwischen den Geschlechtern ungleiche Verantwortung für Sorge nicht als Zwang oder Naturnotwendigkeit argumentiert, sondern in eine Sprache der individuellen Wahlfreiheit gepackt, wie McRobbie beschreibt: die Familie als „Team“, als „Partnerschaft zwischen Gleichen“, als „moderne Lösung“ (McRobbie 2013: 141). Reale Anstrengungen können nur mehr ironisch formuliert werden, in „wissender“ Distanz von feministischer Kritik an der gesellschaftlichen Organisation von Mutterschaft, schließlich hat frau* sich selbst dafür „entschieden“.

Die postfeministische Modernisierung von Mutterschaft stellt McRobbie (2013: 141) zufolge eine „Retraditionalisierung durch die Hintertür“ dar, die sich mitunter von der oben beschriebenen erfolgreichen, vollzeitarbeitenden Mutter* abwendet zugunsten einer Professionalisierung von Vollzeit-Mutterschaft. Ich selbst erlebe mich immer wieder dabei, wie ich Vollzeit-Mütter* mit einer Mischung aus Neid und Überheblichkeit betrachte, aus einer Position der Defensive und des Angriffs zugleich, die Solidarisierung schwierig macht, von beiden Seiten. Ich lese diese Retraditionalisierung nunmehr als Ausdruck eines Bedürfnisses nach Sicherheit, als eine Antwort auf die Sorgekrise, freilich eine, die sich nicht alle leisten können und eine, die hierarchische heteronormative Geschlechterverhältnisse intakt hält.⁹

Das Perfide ist also, dass die aktuellen Regierungsverhältnisse um Mutterschaft sowohl Erwerbszentrierung als auch intensive Mutterschaft enthalten, sodass „Eltern, nach wie vor primär Mütter, eigentlich nur alles falsch machen können“, wie Lilly Lent und Andrea Trumann (2015: 10) in ihrer *Kritik des Staatsfeminismus* festhalten. Genau dieses Gefühl hatte ich und genau hier verspricht der bereits beschriebene Vereinbar-

9 Eine weitere Antwort ist eine offen antifeministische Retraditionalisierung in Gestalt der maskulinistischen Anti-Gender-Bewegung. Auch hier wird auf Feminismus Bezug genommen, aber als erklärter Feind. Der „Anti-Genderismus“ (Hark/Villa 2015) wendet sich explizit gegen staatliche Gleichstellungspolitik und steht daher in Widerspruch zu Vereinbarkeitsdiskursen. Eine *feministische* Kritik an denselben, wie ich sie hier verfolge, muss sich dieses Angriffs auf feministische Errungenschaften bewusst sein und kontextspezifisch artikuliert werden.

keitsdiskurs Abhilfe. Diesen verstehe ich neben Retraditionalisierung als weitere Antwort auf die Sorgekrise, bei der ebenfalls feministischen Forderungen Rechnung getragen wird, wenngleich nicht in abwickelnder, sondern in professionalisierender, weniger in kultureller als in polit-ökonomischer Form.

„in balance. in der begegnung mit pferden können wissenschaftlerInnen themen der work-life-balance reflektieren“, „work-life-balance-brunch“ mit „fliegender massage“ und ähnliche einladungen der universität g. lassen mich feststellen, dass das thema der vereinbarkeit an der universität angekommen ist, zumindest für akademisch bedienstete, an die damit einhergehende maßnahmen gerichtet scheinen. ausgerechnet bei der teilnahme an einem work-life-balance-entwicklungsforum wird mir so richtig bewusst, dass es eine balance nicht geben kann, dass sich die spannung zwischen wissenschaft und sorgetätigkeit vermutlich auch auf dem rücken eines pferdes nicht auflösen lässt und nicht nur als körperliche in meinem rücken existiert (wenngleich auch da).

Ein Zusammenleben, in dem alle Menschen sich bilden, entwickeln und füreinander sorgen können, kurz: ein Zusammenleben, das bedürfnisorientiert ist, kann in kapitalistischen Verhältnissen nicht realisiert werden, auch wenn der Widerspruch zwischen Erwerbsarbeit und Sorgeverantwortung für manche besser lebbar gemacht werden kann. Insofern der Work-Life-Balance-Diskurs hier eine Lösung verspricht, ohne kapitalistische und patriarchale Gesellschaftsverhältnisse zu kritisieren, ist er als ideologisch zurückzuweisen.

Da die Sorgekrise die Reproduktion der Gesellschaft und die Kapitalverwertung gefährdet, stellt der Staat mit dem Vereinbarkeitsdiskurs und der damit einhergehenden *Modernisierung* von Mutterschaft ein selektives Bearbeitungsangebot dieser Krise zur Verfügung. Ebenso kann die scheinbar gegenläufige postfeministische *Retraditionalisierung* von Mutterschaft als selektive Krisenbearbeitung mittels neuer Formen vergeschlechtlichter Subjektivierung gesehen werden (Hajek/Opratko 2013). In beiden Fällen kommt es zu einer Individualisierung der Verantwortung für Sorge, in beiden Fällen werden Frauen* in Bezug auf *race* und Klasse sehr unterschiedlich positioniert. Nach wie sind es aber vor allem Frauen*, die für die Organisation und Erledigung von Sorgetätigkeiten verantwortlich bleiben – und darin scheinbar individuell „erfolgreich“ sind oder „scheitern“. Die Bedeutung von Geschlecht wird in den aktuellen Regierungsverhältnissen, die Sorge und Elternschaft organisieren, allerdings verdeckt, feministische Solidarität schwierig.

5 Revolutionäre Elternschaft?

ich gehöre zu den lieblingmüttern* der nation, im genuss familienpolitischer leistungen samt heißersehntem kinderbetreuungsplatz, habe einen interessanten und gut bezahlten, wenn auch befristeten job, mein partner ist vorbild-vollzeit-vater* – am i living the feminist dream? warum habe ich trotzdem das gefühl, nichts auf die reihe zu kriegen? warum bin ich nicht glücklich, wenn ich doch alles habe? als mutter*, so mein eindruck, darfst du heute manches sein, vor allem erschöpft, aber eines nicht: unglücklich. denn du hast und schaffst ja alles und kriegst dabei noch allerhand unterstützung von vater staat und alma mater. letztlich bleibt also der zweifel: ist es doch nur mein problem?

Eine Relektüre des erstmals 1984 erschienenen Texts von bell hooks (2000) über „Revolutionary Parenting“ macht deutlich, dass manche der von ihr angeführten Momente feministischer Elternschaft – insbesondere der Ausbau von Kinderbetreuungseinrich-

tungen – mittlerweile durch das neoliberale Arbeitsregime absorbiert wurden. Die Herausforderung eines feministischen Nachdenkens über Elternschaft besteht darin, dass die gegenwärtigen Regierungsverhältnisse um Mutterschaft auf den Erfolgen der Frauenbewegung aufbauen: Elternschaft wurde revolutioniert, ohne revolutionär zu werden. Da Wünsche, Begehren und Kämpfe von Frauen* darin aufgehoben sind, wird Widerstand dagegen schwer fassbar. Gewissermaßen zeugt auch das von mir gelebte Familienmodell davon, dass die Geschlechterverhältnisse in Bewegung geraten sind und für manche neue Freiheiten in Bezug auf die Organisation von Produktions- und Reproduktionstätigkeiten eröffnet haben wie egalitäre partnerschaftliche Arrangements, Patchwork-Familien oder queere Elternschaft (mit Einschränkung).

Auch wenn aktuelle Regierungsverhältnisse – unter sehr unterschiedlicher Bezugnahme auf Feminismus – Elternschaft und Mütterbilder transformiert haben, bleiben die damit einhergehenden Widersprüche erhalten. Doch „[d]ie Widersprüche sind unsere Hoffnung“ (Brecht 2004 [1928]), wie es in der *Dreigroschenoper* heißt. Daher habe ich sie vom Standpunkt des Alltags in den Blick gerückt. Eine Lektüre dieser Autoethnographie bringt Irritation und Erkenntnismomente:

Wie kann ich für Sichtbarmachung und Politisierung von Sorge argumentieren, wenn ich sie einerseits selbst weitgehend unsichtbar gemacht habe und Elternschaft andererseits im Zuge der Kooption feministischer Forderungen und neoliberaler Transformationen längst an die Öffentlichkeit gezerrt wurde, Mutterschaft (postfeministisch und staatsfeministisch) neu inszeniert wird, ohne die Bedingungen, unter den Sorge geleistet wird, grundlegend so neu zu organisieren, dass gute Sorge für alle möglich ist?

Wie kann ich mich Fragen der Sorge zuwenden, ohne selbst in Retraditionalisierung von Elternschaft zu verfallen, wie sie in meiner Autoethnographie immer wieder deutlich wird, zum Beispiel in meiner durchaus ambivalenten Haltung gegenüber Betreuungseinrichtungen, die tagtäglich mein Leben als Sorgeverantwortliche sowie das vieler Eltern, zumal Mütter*, und Kinder erleichtern und verbessern (können)? Wie kann ich wiederum mein Mutter*sein sichtbar machen, ohne normative Ausschlüsse (z. B. gegenüber Frauen*, die keine Kinder haben) und neoliberale Anforderungen der *working mum* zu reproduzieren?

Woher kommt mein irrationaler Anspruch, eine „widerspruchsfreie“ Mutter* zu sein? Warum fällt es mir so schwer anzuerkennen, dass Sorgetätigkeit auch von Machtverhältnissen und Widersprüchen durchdrungen ist? In meiner Auseinandersetzung mit Sorge laufe ich Gefahr, die romantisierende Verklärung dieses Bereichs in der bürgerlichen Gesellschaft zu wiederholen, der nur als „verkehrter Ort der Hoffnung“ (Haug 1996: 229) gedacht werden kann.

Die alltägliche Wirkmächtigkeit der Ideologie „intensiver Mutterschaft“ ist in meinen Erfahrungen präsent, auch wenn das von meinem Partner und mir gelebte *female breadwinner* und *male caregiver*-Modell dieser nicht entspricht. Andrea Doucet (2012: 282) beschreibt Sorge als die Übernahme von Verantwortung in emotionaler, sozialer und moralischer Hinsicht. Sie kommt zu dem Schluss, dass Männer* heute zwar vielfach Sorgetätigkeiten übernehmen, oftmals aber nicht die damit einhergehende Verantwortung. Auch in meiner Erfahrung fühlte ich mich verantwortlich für Sorge. Aber wie sollen Frauen* diese Verantwortung abgeben, wenn sie durch die Ideologie

intensiver Mutterschaft ständig dafür verantwortlich gemacht werden? Es gibt keine „umgekehrten Rollen“, weil Frauen* weiterhin mit der Wirkmächtigkeit hegemonialer Mütterdiskurse konfrontiert sind und weil es nach wie vor kein sozial akzeptiertes Modell für Frauen* als „secondary caregiver“ (Doucet 2012: 279) gibt.

Schließlich wundere ich mich über die fehlenden Glücksmomente in dem Text, sowohl in Bezug auf meine Erwerbstätigkeit als auch mein Mutter*sein. Kein Wort über die schönen Momente der Liebe und Nähe zu und von meinem Kind, der Leichtigkeit, die ich manchmal fühle, wenn wir uns über Grenzen hinwegsetzen, zu stark das politische Unbehagen gegenüber einer Romantisierung von und Zentrierung auf Mutterschaft, zu sehr hat sich die Erwerbsarbeit und Erschöpfung davor gedrängt. Kein Wort auch darüber, dass mir Wissenschaft Spaß macht und wie wichtig mir die mit der Erwerbstätigkeit einhergehende finanzielle Unabhängigkeit ist, zu sehr scheint meine Entscheidung, Vollzeit berufstätig zu sein, von Schuldgefühlen gegenüber meinem Kind begleitet und auch von politischem Unbehagen, Erwerbsarbeitszentrierung unkritisch zu reproduzieren. Ich scheine das zu kompensieren durch eine indirekte, emotionale Zentrierung auf das Kind, eine tendenziell romantisierende Überhöhung von Sorge, der ich dann noch weniger genügen kann und die als glücksbringend zu erleben mir feministisch und gesellschaftlich verstellt scheint. Vor diesem Hintergrund sind Glück in der Erwerbstätigkeit und Glück in der Sorgetätigkeit weitgehend versperrt, der Glücksanspruch nur im Widerspruch deutlich.

Ausgehend von meiner autoethnographischen Kritik an Elternschaft im Neoliberalismus schlage ich drei Momente für eine feministische Auseinandersetzung mit Sorge und Elternschaft vor. Erstens möchte ich gegen die aktuelle Hypervisibilität glücklicher und erfolgreicher Mütter* (erwerbstätige wie professionalisierte Vollzeit-Mütter*) für die – sicher nicht unproblematische – Visibilität des Scheiterns plädieren. Scheitern jedoch nicht als individuelles Versagen, sondern als Moment, in dem Glücksansprüche und Wünsche sichtbar werden. Scheitern auch als Zurückweisen von unrealistischen Perfektionsansprüchen in Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit. Eine solche Visibilität des Scheiterns beinhaltet notwendigerweise das Benennen des in der patriarchal-rassistisch-kapitalistischen Gesellschaft unauflösbaren Widerspruchs zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit, kann sich aber weiter gleichstellungspolitisch dafür einsetzen, diesen für alle besser lebbar zu machen. Die Widersprüche finden sich auch in den Subjekten selbst. Daher ist zweitens ein Kampf gegen die eigene komplizenhafte Verstricktheit in herrschende Reproduktionsverhältnisse notwendig. Es geht in Bezug auf feministische Elternschaft also nach wie vor um jene Revolutionierung des Bewusstseins von Frauen* und Männern*, die bell hooks (2000: 147) fordert. Dieser Kampf ist alleine nicht zu gewinnen, weshalb eine emanzipatorische Politisierung von Sorge, wie beispielsweise im Care Revolution Netzwerk (o. J.), ein drittes Moment ist, Befreiungs- und Widerstandsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Sorge denk- und lebbar zu machen.

nachtrag

ich habe mich übrigens gegen eine verlängerung meiner vollzeitstelle in g. entschieden und arbeite jetzt, ebenso wie mein partner, teilzeit. ich in einem projekt in w., was den vorteil hat, dass ich dem feministischen freundinnen-netzwerk näher bin und zeit für die politische auseinandersetzung bleibt, feminist mothering inklusive. und: mir geht's schon besser.

Literaturverzeichnis

- Badinter, Elisabeth (1992). *Die Mutterliebe. Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute* (5. Aufl.). München: Piper.
- Bargetz, Brigitte (2016). *Ambivalenzen des Alltags. Neuorientierungen für eine Theorie des Politischen*. Bielefeld: Transcript.
- Brecht, Bertolt (2004 [1928]). *Die Dreigroschenoper. Text und Kommentar*. Hg. v. Joachim Lucchesi. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Breit, Lisa (30.6.2015). *Working Mum: Wie die Töchter profitieren*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000018292981/Working-Mum-Toechter-Harvard-Studie>.
- Care Revolution Netzwerk (o. J.). Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://care-revolution.org/>.
- Castro Varela, Maria do Mar & Dhawan, Nikita (2003). Postkolonialer Feminismus und die Kunst der Selbstkritik. In Hito Steyerl & Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hrsg.), *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik* (S. 270–287). Münster: Unrast.
- Doucet, Andrea (2012). „Blurred Lines and Grey Flecks“. Breadwinning Mothers, Caregiving Fathers and a Dilemma of Gender „Equality“ in Care. In Andrea O’Reilly (Hrsg.), *What Do Mothers Need?* (S. 275–292). Bradford: Demeter Press.
- Doucet, Andrea (o. J.). *The Bread and Roses Project*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://www.breadandrosesproject.ca/about-andrea/>.
- Dück, Julia (2014). Krise und Geschlecht. Überlegungen zu einem feministisch-materialistischen Krisenverständnis. *Prokla*, (174), 53–70.
- Dück, Julia & Schütt, Mariana (2014). Editorial: Materialistischer Feminismus. *Prokla*, (174), 2–10.
- Ellis, Carolyn & Bochner, Arthur P. (2000). Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity. Researcher as Subject. In Norman K. Denzin & Yvonna Lincoln (Hrsg.), *Handbook of Qualitative Research* (S. 733–768). London: Sage.
- Eltern wünschen bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000021997786/Familien-Verbesserungsbedarf-bei-Vereinbarkeit-und-Betreuung>.
- Elternkarenzmodelle: Lernen von Slowenien*. Interview von Tanja Paar mit Helene Dearing. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000025838974/Elternkarenzmodelle-Lernen-von-Slowenien>.
- Grob, Daniela (12.2.2015). *Niederländische Normalität: Vier Monate nach Geburt wieder arbeiten gehen*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000010593675/Niederlaendische-Normalitaet-Vier-Monate-nach-Geburt-wieder-arbeiten-gehen>.
- Hajek, Katharina & Opratko, Benjamin (2013). Subjektivierung als Krisenbearbeitung. Feministische und neogramscianische Perspektiven auf die gegenwärtige europäische Krisenpolitik. *Femina Politica*, 22(1), 44–54.
- Hanisch, Carol (1969). *The Personal Is Political*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html>.
- Hanisch, Carol (2006). *Introduction*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html>.
- Hark, Sabine & Villa, Paula-Irene (2015). *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Bielefeld: Transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839431443>
- Haug, Frigga (1996). *Frauen-Politiken*. Hamburg: Argument.

- Hauser, Kornelia (2013). Der gerissene Faden. Kritik als Haltung und Geschlecht als Gegenstand. *Das Argument*, (304), 733–747.
- hooks, bell (1994). *Teaching to Transgress. Education as the Practice of Freedom*. New York, London: Routledge.
- hooks, bell (2000). *Feminist Theory. From Margin to Centre* (2. Aufl.). Cambridge, MA: South End Press.
- Karenz, *Kind und Konsequenzen* (12.9.2015). Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000022002028/Karenz-Kind-und-Konsequenzen>.
- Klocker, Natascha & Drozdowski, Danielle (2012). *Career Progress Relative to Opportunity. How Many Papers is a Baby 'Worth'?* Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://ro.uow.edu.au/scipapers/4442/>. <http://dx.doi.org/10.1068/a4547>
- Kogelnik, Lisa & Sterkl, Maria (14.7.2015). *Geschlechterrollen in österreichischen Familien stark ausgeprägt*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000019096857/Geschlechterrollen-in-oesterreichischen-Familien-stark-ausgepraegt>.
- Krais, Beate & Beaufäys, Sandra (2005). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. In Ulrike Vogel (Hrsg.), *Was ist weiblich? Was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften* (S. 135–151). Bielefeld: Kleine.
- Lent, Lilly & Trumann, Andrea (2015). *Kritik des Staatsfeminismus. Oder: Kinder, Küche, Kapitalismus*. Berlin: Bertz+Fischer.
- Lewis, Jane (2002). Gender and Welfare State Change. *European Societies*, 4(4), 331–357. <http://dx.doi.org/10.1080/1461669022000022324>
- Madörin, Mascha (2007). Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze. In *Jahrbuch Denknetz. Zur politischen Ökonomie der Schweiz*. Zürich, 141–162. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter www.denknetz-online.ch/IMG/pdf/Madorin.pdf.
- Marx, Karl (1976 [1843]). Marx an Arnold Ruge, März 1843. In *MEW* 1 (S. 337–346). Berlin: Dietz.
- McRobbie, Angela (2013). Feminism and the New „Mediated Maternalism“. *Human Capital at Home. Feministische Studien*, 31(1), 136–143. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2013-0125>
- Mendel, Iris (2015). *WiderStandPunkte. Umkämpftes Wissen, feministische Wissenschaftskritik und kritische Sozialwissenschaften*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- O'Brien Hallstein, D. Lynn & O'Reilly, Andrea (2012a). Academic Motherhood in a Post-Second Wave Context. Framing the Conversation. In Lynn D. O'Brien Hallstein & Andrea O'Reilly (Hrsg.), *Academic Motherhood in a Post-Second Wave Context* (S. 1–46). Bradford: Demeter Press.
- O'Brien Hallstein, D. Lynn & O'Reilly, Andrea (Hrsg.). (2012b). *Academic Motherhood in a Post-Second Wave Context*. Bradford: Demeter Press.
- Paar, Tanja (5.8.2015). *Island: Ledig, berufstätig, Mutter – und glücklich*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000020233813/Island-Ledig-berufstaetig-Mutter-und-gluecklich>.
- Ploder, Andrea & Stadlbauer, Johanna (2013). Autoethnographie und Volkskunde? Zur Relevanz wissenschaftlicher Selbsterzählungen für die volkskundlich-kulturanthropologische Forschungspraxis. *Österreichische Zeitschrift für Volkskunde*, 116(3, 4), 373–404.
- Rich, Adrienne (1976). *Of Woman Born. Motherhood as Experience and Institution*. New York: Norton.

- Riss, Karin (2.11.2015). *17.000 Betreuungsplätze für Kleinkinder fehlen*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000024813264/Noch-17-000-Betreuungsplaetze-fuer-Kleinkinder-fehlen-auf-EU-Ziele>.
- Sander, Helke (2010). 1. versuch. die richtigen fragen zu finden. Flugblatt, Februar 1968. In Ilse Lenz (Hrsg.), *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland* (2., aktualisierte Aufl.) (S. 53–57). Wiesbaden: VS Verlag.
- Smith, Dorothy E. (1998). *Der aktive Text. Eine Soziologie für Frauen*. Hamburg: Argument.
- Smith, Dorothy E. (1999). *Writing the Social. Critique, Theory, and Investigations*. Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press.
- Statistik Austria (2009). *Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede*. Wien. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendung_2008_09_barri_25887.pdf?4dz8a1.
- Steinborn, Susanne (2015). Körper in Gesellschaft. [Streit]. *Outside the Box. Zeitschrift für feministische Gesellschaftskritik*, 30–38.
- Sterkl, Maria (14.7.2015). *Geht's den Frauen gut, geht's der Wirtschaft gut*. Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000019137436-1192182008495/Gehts-den-Frauen-gut-gehts-der-Wirtschaft-gut>.
- Studie: 14 Monate Karenz sind ideal* (6.8.2015). Zugriff am 6. Dezember 2015 unter <http://derstandard.at/2000020333027/Studie-14-Monate-Karenz-sind-ideal>.
- Tübinger Institut für Frauenpolitische Sozialforschung (1998). *Den Wechsel im Blick. Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Vinken, Barbara (2002). *Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos*. München: Piper.
- Vittorelli, Natascha (2016). Un/Freiwillig scheitern. Eine Historikerin nimmt Abschied von der Wissenschaft und ihrem Betrieb. [Scheitern]. *WerkstattGeschichte*, 83–95.
- Winker, Gabriele (2015). *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: Transcript.

Zur Person:

Iris Mendel, Dr.ⁱⁿ, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaften der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Sparkling-Science-Projekt über „Critical Science Literacy“, Vermittlung feministischer Wissenschaftskritik in der Schule.

Kontakt: Iris Mendel, Laimburggasse 31/7, 8010 Graz, Österreich

E-Mail: iris.mendel@univie.ac.at

Eltern als „Wirtschaftssubjekte“? Die selektiven Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern

Zusammenfassung

Der Wandel der deutschen Familienpolitik ist vor dem Hintergrund des transformierten Sozialstaates in der Literatur vielfach beschrieben worden. Mit der Diagnose, dass damit mehr soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern einhergehen, enden jedoch die meisten Beiträge. Empirische Studien dazu sind rar. Der vorliegende Artikel charakterisiert die gegenwärtige Familienpolitik zunächst als eine Hinwendung zur Ökonomisierung, die zu einer primären Adressierung von Eltern als „Wirtschaftssubjekte“ und nicht als Sorgetragende führt. Im Anschluss daran werden entlang empirischer Fallstudien die Auswirkungen aufgezeigt, die dies auf Mütter und Väter haben kann, Erwerbs- und Sorgearbeit gleichzeitig nachzukommen. Die ökonomisierte Familienpolitik, so das Argument, vermag zwar vordergründig alte Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzumildern, indem (einigen) Müttern und Vätern größere Wahlfreiheit – etwa durch den Zugang zur Erwerbssphäre oder neue Optionen zur Sorgearbeit – eröffnet wird. Gleichzeitig werden jedoch neue, subtilere Ungleichheiten zwischen und innerhalb der Geschlechtergruppen für die Gestaltung, Verteilung und Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit relevant.

Schlüsselwörter

Wahlfreiheit, Familienpolitik, Soziale Ungleichheit, Vereinbarkeit, Sorgearbeit

Summary

Parents considered as economic subjects? Socially selective consequences of an economized family policy for the parental choice of mothers and fathers

The change in German family policy against the backdrop of a transformed welfare state has often been described in the scientific literature. Most articles refer to an increase in social inequality between men and women as a consequence of this change. Empirical studies dealing with this topic are rare. This article characterizes current family policy as economized from a broader perspective, revealing that the focus is on parents primarily as economic subjects not as caregivers. Two empirical case studies will then present the consequences of this for mothers and fathers who combine work and care throughout their life course. Some mothers and fathers benefit from an economized family policy in that they have better choices when it comes to entering the labor market or providing care work. At the same time, though, new, more subtle inequality when it comes to the modeling, sharing and organization of work and care both between and within the two gender groups is becoming relevant.

Keywords

choice, family policy, social inequality, reconciling family life with work, care work

1 Einführung: Familienpolitik im transformierten Sozialstaat¹

Der deutsche Wohlfahrtsstaat hat sich gewandelt – und mit ihm seine Familienpolitik². Nach Lessenich (2008) lässt sich diese neue wohlfahrtsstaatliche Architektur Deutschlands weder durch den bloßen Rückzug des Sozialstaates qua Abbau von Sozialleistungen beschreiben noch durch Begriffe wie „neoliberal“ adäquat fassen (Lessenich 2008: 13). Lessenichs Analyse stellt vielmehr das Paradigma der Aktivierung ins Zentrum und fasst den sozialstaatlichen Wandel als „eine große institutionelle Bewegung zur Bewegung der Individuen“ (Lessenich 2008: 17). Zentraler Punkt ist demnach, dass die sozialpolitische Aktivierung der Individuen – etwa zu Erwerbstätigkeit im Sinne des Adult-Worker-Modells, nachdem jede/r Erwerbsfähige unabhängig von seiner/ihrer Fürsorgeverpflichtung möglichst Vollzeit erwerbstätig sein soll – nicht mehr nur bloßer Selbstzweck für den oder die Einzelne bleibt, sondern Aktivität und Eigenverantwortung der Subjekte relevant (gemacht) werden für das Gemeinwohl. Dabei wird die „aktivierende“ Wende der Sozialpolitik“ (Lessenich 2008: 77) als Antwort auf einen flexiblen Kapitalismus, wie ihn Boltanski/Chiapello (2006) beschrieben haben, betrachtet.

In ihrer historischen Rückschau auf die deutsche Sozialpolitik und ihre AkteurInnen zeigt Mätzke einerseits, dass Sozialpolitik schon immer Anreizpolitik für Staat und Wirtschaft war, um neben Loyalität der BürgerInnen gegenüber den staatlichen Institutionen auch „adäquate ausbildungs- und arbeitsmarktbezogene Verhaltensweisen und [...] Lebensweisen in familiären und sozialen Kontexten, die für den Reproduktionsbereich entscheidend sind“ (Mätzke 2011: 392), zu erzielen. Andererseits attestiert auch Mätzke der deutschen Sozialpolitik einen mit der Jahrtausendwende einsetzenden Paradigmenwechsel, der vor allem durch „aufeinander bezogene [...] Veränderungen in den dominanten Leitvorstellungen der Familienpolitik *und* Arbeitsmarktpolitik“ (Mätzke 2011: 400; Herv. i. O.) gekennzeichnet sei. „Hohe Erwerbsquoten werden immer mehr zum Hauptziel und Hauptbezugspunkt der sozialpolitischen Intervention“ (Mätzke 2011: 400). Die Ermöglichung einer „eigenständigen, produktiven, sozialen Existenz“ (Lessenich 2008: 98) für den und die Einzelne ist nur noch und ausschließlich durch die aktive Teilnahme an der „gesellschaftlichen Produktivgemeinschaft“ (Lessenich 2008: 98) in Form von Erwerbsarbeit denkbar. Aktivierung und Eigenverantwortung, so der gemeinsame Nenner sowohl bei Lessenich als auch bei Mätzke, sind zu grundlegenden sozialpolitischen Leitbildern avanciert, die nicht nur für alle gelten, sondern Voraussetzung für gesellschaftliche Integration und Solidarität geworden sind.

Der Wandel von Familienpolitik wird bei Lessenich beispielhaft für die von ihm beschriebene Entwicklung im transformierten Sozialstaat angeführt. Familienpolitik betrachte entsprechend einer investiven Sozialpolitik vor allem Frauen bzw. Mütter sowie Kinder als „volkswirtschaftlich attraktive Bevölkerungsgruppen“ (Lessenich

1 Ich danke Prof. Dr. Monika Götsch sowie Prof. Dr. Ute Klammer und dem Promotionskolloquium am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen für die hilfreichen Kommentare zu diesem Artikel. Mein Dank gilt ebenfalls den anonymen BegutachterInnen für ihre wertschätzenden und konstruktiven Anmerkungen.

2 Familienpolitik wird in Anlehnung an den siebten Familienbericht der Bundesregierung als Zeit, Geld und Infrastruktur für Familie definiert (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2006).

2008: 97), die es zu aktivieren gelte – die einen als potenzielle Erwerbstätige, die anderen als zukünftiges Humankapital. Doch der familienpolitische Paradigmenwechsel lässt sich durch die Aktivierung von Frauen bzw. Müttern für den Arbeitsmarkt allein nicht hinreichend fassen. Zudem hat die Betrachtung von Müttern als Wirtschaftssubjekte und demografische Ressource in Deutschland eine gewisse Tradition, da sozialpolitische und familienpolitische Leistungen bereits in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus häufig eindeutige Anreizstrukturen zur Mobilisierung bzw. Demobilisierung von (autochthonen) Frauen und Müttern für den Arbeitsmarkt waren (vgl. Mätzke 2011: 395f.). Ebenso kann die Anwerbepolitik der damaligen Bundesrepublik Deutschland in den 1960er Jahren von ausländischen Gastarbeiterinnen dazuzählen (vgl. Mattes 2005). Im Folgenden wird der Wandel der Familienpolitik daher umfassender – und über die bisherigen Analysen hinausgehend – als eine Hinwendung zur Ökonomisierung gefasst, der sich auf drei Entwicklungen bezieht.

2 Zur ökonomisierten Familienpolitik und ihren Folgen für soziale Ungleichheit

Die Ökonomisierung der Familienpolitik lässt sich entlang von drei Entwicklungen aufzeigen, die allesamt mit Folgen für die soziale Ungleichheit zwischen wie innerhalb der Geschlechter einhergehen: die Etablierung eines neuen Begründungszusammenhangs, die Verknüpfung von Elternschaft mit Erwerbstätigkeit und die in der Literatur viel zu selten betrachtete Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und staatlicher Familienpolitik.

2.1 Die Etablierung eines ökonomischen Begründungszusammenhangs

Lange Zeit galt das Modell des männlichen Familiernährers als förderungswürdiges familienpolitisches Ziel der Bundesrepublik, das eine ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ebenso implizierte wie die Verlagerung der Sorgearbeit in die Familiensphäre zulasten von Frauen bzw. Müttern (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011).³ Darüber hinaus war durch Familienpolitik eine Umverteilung zugunsten einkommensschwacher Paare und Familien festzumachen, die das Risiko von Armut im Falle der Geburt von Kindern reduzieren sollte (Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008; Faharat et al. 2006). Nach Althammer folgte die Familienpolitik bis in die 2000er Jahre hinein der Logik des Familienlastenausgleichs, nach dem Familien einen Ausgleich ihrer Kosten im Zusammenhang mit Kindern erhielten. Dieser konnte je nach finanzieller Situation des Haushaltes unterschiedlich hoch ausfallen. „Vor diesem Hintergrund waren zahlreiche Maß-

3 Im Widerspruch dazu stand die bereits erwähnte Anwerbepolitik der Bundesrepublik von ausländischen Gastarbeiterinnen (auch mit Kindern) für den hiesigen Arbeitsmarkt in Vollzeitarbeit, die im eklatanten Widerspruch zu den damaligen familien- und geschlechterpolitischen Leitbildern für deutsche Frauen als Hausfrau oder maximal Teilzeitbeschäftigte stand (vgl. Weckwert 2008: 156).

nahmen der monetären Familienpolitik auch explizit einkommensabhängig ausgestaltet, wie bspw. das Kindergeld oder das Erziehungsgeld“ (Althammer 2009: 161). Adressat von Familienpolitik war der Haushalt in Gänze, nicht seine einzelnen Individuen. So erhielten Haushalte mit niedrigem Einkommen mehr, finanziell gut situierte Haushalte weniger Geldleistungen. Ziel war es, durch den Lastenausgleich allen Kindern ähnliche Startbedingungen zu ermöglichen (Althammer 2009: 161).

In der Debatte um eine „nachhaltige Familienpolitik“ seit Mitte der 2000er Jahre wurden (neue) familienpolitische Ziele – namentlich die Erhöhung der Geburtenrate und der Frauenerwerbsbeteiligung sowie der Ausbau frühkindlicher Bildung – mit ökonomischen Argumenten verknüpft (vgl. Leitner 2008; Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008). Innerhalb des familienpolitischen Diskurses wurde unter Bezugnahme auf die vermeintlich sinkenden Geburtenzahlen und eine alternde Gesellschaft Kindern als zukünftigem Humankapital und späteren Arbeitskräften sowie BeitragszahlerInnen in die sozialen Sicherungssysteme eine zunehmende Bedeutung beigemessen. Vor dem Hintergrund einer aktivierenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der Stabilisierung des Erwerbspersonen- und Fachkräftepotenzials gewannen Frauen bzw. Mütter als potenzielle Arbeitskräfte an Relevanz.⁴ Familienpolitik sollte nicht zuletzt zur quantitativen Erhöhung des Arbeitskräfteangebotes beitragen (Leitner 2008: 71).

In dieser Argumentationslogik erscheint eine staatliche Familienpolitik legitim, die Familien für die Geburt und Erziehung von Kindern als gesellschaftlich und sozialpolitisch relevante (Vor-)Leistung eine Art „Gegenleistung“ (Althammer 2009: 162) zusichert. Diese Gegenleistungen fallen für jede Familie unabhängig von ihrer finanziellen Situation zunächst einmal gleich aus. Familienpolitische Leistungen im System sozialer Sicherung, etwa die kostenlose Mitversicherung von EhepartnerInnen und Kindern in der gesetzlichen Krankenversicherung oder die Anerkennung von Erziehungsjahren in der Rentenversicherung können hier beispielhaft genannt werden. Umverteilungspolitische Aspekte zwischen einkommensstarken und einkommensarmen Familien verlieren in einem ökonomisierten Begründungszusammenhang an Bedeutung. Im Gegenteil: Mütter und Väter erhalten seit der Elterngeldregelung 2007 einen Ausgleich für ihre Opportunitätskosten, d. h. für entgangenes Erwerbseinkommen während familienbedingter Erwerbsunterbrechungen (vgl. auch Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008: 106). Dieser ist umso höher, je höher die Lohnausfälle sind. Die Ablösung des Erziehungsgeldes durch das Elterngeld, bilanziert Althammer, war „[d]er wesentliche Bruch mit dem gerechtigkeitsorientierten Verständnis staatlicher Familienpolitik“ (Althammer 2009: 163f.).

2.2 Die Verknüpfung von Elternschaft mit Erwerbstätigkeit

Vor dem Hintergrund dieses ökonomisierten Begründungszusammenhangs kam es in den Folgejahren zu einer Neujustierung der familienpolitischen Instrumente sowie zu einem im Vergleich zu anderen Sozialpolitikfeldern erheblichen Aus- und Umbau von familienpolitischen Leistungen und Ansprüchen in den Bereichen Zeit, Geld und In-

4 Für eine der ersten Untersuchungen zu weiblichen Führungskräften, die Frauenförderung auch als strategische Option von Unternehmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit betrachtet, siehe Fischer (1993: 2).

frastruktur.⁵ In ihrem Zentrum standen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch die bereits erwähnte Einführung des Elterngeldes als Entgeltersatzleistung verstärkte die Verknüpfung von Elternschaft und Erwerbstätigkeit, da sich die Leistungshöhe prozentual am vorherigen individuellen Nettoeinkommen ausrichtet. Gut verdienende und/oder Vollzeit arbeitende Eltern erhalten dadurch ein höheres Elterngeld als Geringverdienende und Teilzeitkräfte⁶. Während sich das vorherige Erziehungsgeld am Haushaltseinkommen der Familie orientierte und eine Einkommenshöchstgrenze kannte, ab der ein Anspruch sich zunächst reduzierte und schließlich ganz entfiel⁷, existiert in der Elterngeldregelung eine Deckelung des Höchstbetrages bei 1.800 Euro monatlich. Der bezugsberechtigte Personenkreis wurde so erheblich ausgeweitet auf Mütter und Väter mit hohem Einkommen (Faharat et al. 2006: 986). Darüber hinaus wird die familienpolitische Leistung auf das Arbeitslosengeld II angerechnet, sodass diese Elternteile vom Elterngeldbezug de facto ausgeschlossen sind. Auch wenn die Einführung des Elterngeldes unter gleichstellungspolitischen Aspekten von vielen begrüßt wurde, kann gezeigt werden, dass Mütter weiterhin häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen als Väter. Die Form der Entgeltersatzleistung garantiert zudem (bisher) nur wenigen Frauen ein existenzsicherndes Einkommen während des beruflichen Ausstiegs, darunter vor allem hochqualifizierten Frauen. Deren Partner nehmen auch überdurchschnittlich häufig Elterngeldmonate in Anspruch – vorausgesetzt, sie verfügen selbst über einen hohen Bildungsabschluss (vgl. Schutter/Zerle-Elsäßer 2012: 219f.; s. a. Martinek 2010).

Zu einem gestärkten Zusammenhalt von Elternschaft und Erwerbstätigkeit im Rahmen einer ökonomisierten Familienpolitik muss auch zählen, dass die erziehungsbedingten Phasen des Erwerbsausstiegs von Eltern seit 2001 kontinuierlich verkürzt wurden: zunächst im Rahmen der Möglichkeit, das zweijährige Erziehungsgeld auf ein Jahr zu budgetieren, ab 2007 dann die generell verkürzte Bezugsdauer auf maximal ein Jahr Erziehungszeit im Zuge des Elterngeldes (vgl. Leitner 2008: 70).⁸ Die finanziellen Anreize, für die Erziehung und Betreuung von Kindern immer kürzer aus dem Beruf auszutreten, wurden jüngst durch die Einführung des Elterngeld Plus noch einmal erneuert. Wie lange die einzelne Mutter bzw. der Vater es sich leisten kann, beruflich für Kinderbetreuung auszusteigen, hängt nicht zuletzt von der Höhe des individuellen Elterngeldanspruchs und damit dem vorherigen Erwerbseinkommen ab. Auch die Frage,

5 Zu nennen sind hier folgende Gesetze: Recht auf Teilzeit bei Fürsorgeverantwortung im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (2001), Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen (TAG 2005 und KiföG 2008), Reformierung der Elternzeit und Einführung eines individualisierten Elterngeldanspruchs (2007) mit zwei PartnerInnenmonaten, Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem ersten Lebensjahr des Kindes (2013), Weiterentwicklung von Teilzeitoptionen im Elterngeldbezug im Rahmen des Elterngeld Plus (2016).

6 Nach dem GeringverdienerInnenausgleich erhalten Geringverdienende pro 2 €, die ihr Einkommen unter 1.000 € liegt, 0,1 % mehr Lohnersatz – bis maximal 100 %. So bekäme ein Elternteil mit einem vorherigen Einkommen von 450 € eine Ersatzrate von 94,5 %, das sind 425,25 € Elterngeld.

7 In den ersten sechs Lebensmonaten durfte das Höchsteinkommen beider PartnerInnen 30 000 € netto nicht übersteigen, ab dem siebten Lebensmonat 16.500 €. Über diesem Betrag wurde kein Erziehungsgeld gezahlt. Die Erwerbstätigkeit durfte maximal 30 Stunden pro Woche betragen (vgl. Schutter/Zerle-Elsäßer 2012: 219).

8 Die Verdopplung der Elterngeldperiode auf 24 Monate bei häftigem Leistungsbezug ist prinzipiell möglich.

in welchem Umfang Mütter bzw. Väter nach der Elternzeit beruflich wieder einsteigen und somit Zeit für Familie haben, ist eng verknüpft mit dem jeweiligen Erwerbs- und Haushaltseinkommen. Wer auf ein hohes Einkommen zugreifen kann, kann davon auch in Teilzeit leben und/oder sich durch den Einkauf von haushaltsnahen Dienstleistungen von Sorgearbeit befreien. Auf diese Weise lässt sich auch bei weiteren Kindern bzw. beruflichen Auszeiten ein entsprechend hoher Elterngeldanspruch erzielen (der sich allerdings bei Teilzeit arbeitenden Müttern beim zweiten Kind vom Teilzeiteinkommen ableitet und entsprechend niedriger ist). Soziale Rechte, wie der Anspruch auf Elterngeld und dessen Leistungshöhe, werden auf diese Weise mit beruflichen Leistungen auf dem Arbeitsmarkt verknüpft.

2.3 Die freiwillige Partnerschaft zwischen Familienpolitik und Privatwirtschaft

Neben den rhetorischen Bemühungen eines ökonomisierten Begründungszusammenhangs sowie der Neujustierung der familienpolitischen Leistungen kann auch die Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und Familienpolitik als Zeichen einer Ökonomisierung dieses Politikfeldes herhalten. Eine Vielzahl an Bündnissen und Aktionen zwischen Familienpolitik und Privatwirtschaft soll die Arbeitswelt familienfreundlicher gestalten (vgl. Veil 2010; Leitner 2008). Motor für das familienpolitische Engagement der Arbeitgeber sind der demografische Wandel sowie Prognosen zum zukünftigen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013).

Seit 2003 wird den Unternehmen regelmäßig steigendes Engagement beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bescheinigt. Unternehmen bieten eine immer größere Anzahl von potenziell familienfreundlichen Maßnahmen an, die Beschäftigten mit Sorgeverantwortung gewissermaßen eine neue „Wahlfreiheit“ im Betrieb beschert.⁹ Über die Qualität der Angebote und darüber, welche Beschäftigten sie erreichen, ist mit der Anzahl vereinbarkeitsfreundlicher Maßnahmen jedoch wenig gesagt. Das betriebliche Engagement beruht zudem zu einem Großteil auf rechtlich *unverbindlichen* Grundlagen: Die WSI-BetriebsrätInnenbefragung zeigt, dass im Jahr 2011 nur 12 Prozent der Betriebe über eine Betriebsvereinbarung zu Elternzeit oder Vereinbarkeit verfügten (Klenner et al. 2013: 23)¹⁰. Hinzu kommt, dass einige Rechtsansprüche, etwa das Recht auf Teilzeitarbeit, nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten gelten.

Fest steht: Die steigende Anzahl von Betrieben mit potenziell familienfreundlichen Maßnahmen führt dazu, dass Verhandlungen von Vereinbarkeitsoptionen *in* den Betrieben insgesamt an Bedeutung gewinnen. Beschäftigte können bzw. müssen die Teilnah-

9 Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 bieten inzwischen 8,2 Prozent der Unternehmen 13 und mehr Maßnahmen an und 15 Prozent führen zehn bis zwölf Maßnahmen durch (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013). Hierzu zählen auch jegliche Formen flexibler Arbeitszeiten.

10 Die WSI-BetriebsrätInnenumfrage umfasst ausschließlich Betriebe mit Betriebsrat ab einer Größe von 20 Beschäftigten. Die Ergebnisse decken sich jedoch mit den Daten des IAB-Betriebspanels, nach denen im Jahr 2008 lediglich 8 Prozent der Privatwirtschaft Maßnahmen zur Chancengleichheit und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von betrieblicher und tariflicher Vereinbarungen ergriffen (Kohaut/Müller 2009: 3).

me an betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie berufliche Ein- und Ausstiege direkt mit dem Betrieb bzw. den Vorgesetzten aushandeln.

Es bleibt jedoch zu fragen, ob diese betrieblichen Möglichkeiten für alle beschäftigten Mütter und Väter gleichermaßen gelten. Seeleib-Kaiser und Fleckenstein sehen einen systematischen Zusammenhang zwischen Qualifikationsstruktur von Beschäftigten und dem Angebot betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen: Betriebe mit hoch- und allgemeiner qualifizierten Arbeitskräften bieten häufiger familienfreundliche Maßnahmen an als solche, die auf eine firmenspezifische Qualifikation ihrer Beschäftigten setzen (Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008: 10). Auch Betriebe mit einem hohen Anteil An- und Ungelernter sind seltener und weniger stark engagiert (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013: 28) und große Betriebe sind häufiger (verbindlich) aktiv als kleine Unternehmen (Kohaut/Müller 2009: 4). Darüber hinaus lassen sich nicht nur zwischen Unternehmen, sondern auch innerhalb von Unternehmen Unterschiede in der Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen ausmachen. Weßler-Poßberg (2013) fand heraus, dass Beschäftigte eines Unternehmens in Abhängigkeit ihres Geschlechts, des betrieblichen Status und ihrer Qualifikation unterschiedlichen Zugang zu Vereinbarkeitsoptionen erhalten. Gering qualifizierte Beschäftigte werden von den Vereinbarkeitsinstrumenten, die sich an dem Qualifikationsniveau von Tätigkeitsbereichen orientieren, weitestgehend ausgeschlossen, bilanziert die Autorin (Weßler-Poßberg 2013: 365). Auf diese Weise fänden Selektionsprozesse insbesondere unter Frauen statt, wenn beispielsweise Teilzeitarbeit mit festgelegten Arbeitszeiten von betrieblichen Führungskräften als Ausdruck der Präferenz der gering(er) qualifizierten angestellten Frauen und nicht vor dem Hintergrund der Beschränkung des betrieblichen Maßnahmenangebotes (Weßler-Poßberg 2013: 366) gedeutet werde. Weder gehe mit betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen *zwangsläufig* eine wachsende Wertschätzung der Reproduktionssphäre einher noch die Gleichstellung der Geschlechter, so Weßler-Poßberg (Weßler-Poßberg 2013: 365).

Alles in allem zeigt sich, dass die Ökonomisierung der Familienpolitik Mütter und Väter zunehmend als „Wirtschaftssubjekte“ in den Fokus nimmt und weniger als Sorgetragende¹¹. Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Gestaltung, Organisation und Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, äußert sich jedoch je nach sozio-ökonomischen Ressourcen der Elternteile unterschiedlich, wie vorläufige empirische Ergebnisse einer eigenen qualitativen Studie im Folgenden zeigen.

11 Erwähnt sei, dass diese Entwicklung mit inkonsistenten und widersprüchlichen Anreizstrukturen innerhalb des Politikfeldes einhergeht, wie das Adult-Worker-Modell und das Ehegattensplitting zeigen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011).

3 Selektive Wahlmöglichkeiten von Müttern und Vätern mit ungleichen sozio-ökonomischen Ressourcen – erste empirische Ergebnisse

Wie sehen die Wahlmöglichkeiten von Müttern und Vätern, die Erwerbs- und Sorgearbeit gleichzeitig nachkommen (müssen), angesichts einer ökonomisierten Familienpolitik aus? Im Folgenden werden vorläufige Ergebnisse einer qualitativen Studie dargestellt, die sich mit der Frage beschäftigt, wie sich Wahlfreiheit im Lebensverlauf von Müttern und Vätern darstellt und inwiefern sie durch soziale Ungleichheit bedingt ist. Es handelt sich um Ergebnisse meines Dissertationsprojekts zum Thema „Wahlmöglichkeiten von Müttern und Vätern. Eine intersektionale Ungleichheitsanalyse von Handlungsspielräumen erwerbstätiger Eltern im Dreieck von Wohlfahrtsstaat, Erwerbssystem und Lebenszusammenhang.“ Forschungsgegenstand sind subjektive Handlungsentscheidungen von Müttern und Vätern in familialen und beruflichen Entscheidungssituationen hinsichtlich der Gestaltung, Verteilung und Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit¹².

Mit Verweis auf die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung fasse ich unter den Begriff der Wahlfreiheit sowohl das Recht zu pflegen (Knijn/Kremer 1997) als auch das Recht, sich von Familienarbeit zu befreien (Lewis 1997). Rechte werden dabei nicht im ausschließlichen Sinne von Rechtsansprüchen verstanden, sondern als Handlungsspielräume in Entscheidungssituationen, die eine subjektiv wahrgenommene Auswahl aus verschiedenen Optionen aufweisen. Wahlfreiheit ist damit ein relationales Konzept von „mehr oder weniger“¹³, das durch wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen wie die gewandelte Familien- und Sozialpolitik, die konkrete berufliche bzw. betriebliche Situation des/der Einzelnen sowie den Lebenszusammenhang beeinflusst ist. Im Rahmen zweier Fallbeispiele aus meiner Untersuchung zeige ich die Wahlmöglichkeiten einer Mutter und eines Vaters mit unterschiedlichen sozio-ökonomischen Ressourcen beim beruflichen Wiedereinstieg auf und konzentriere mich dabei auf zwei Merkmale bzw. Folgen der ökonomisierten Familienpolitik: die Elterngeldregelung seit 2007 und die betrieblichen Vereinbarkeitspolitiken der Arbeitgeber.¹⁴

3.1 Frau Hotic: Vollzeitarbeit als Norm und Wiedereinstieg als Familienprojekt

Frau Hotic ist verheiratet, Mutter zweier Kinder und lebt mit ihrer Familie in einer Stadt im Ruhrgebiet. Gemeinsam mit ihrem Mann, der leitender Angestellter in einem Restau-

12 Dafür wurden 18 Interviews mit Müttern und Vätern in unterschiedlichen Beschäftigungspositionen sowie mit und ohne Migrationshintergrund im deutschen Krankenhausesektor geführt. Das empirische Material wurde in den Jahren 2014/2015 im Rahmen von qualitativen episodischen Interviews nach Flick (2011) erhoben und mithilfe der Grounded Theory nach Strauss (1994) und in Ergänzung einer intersektionalen Analyseperspektive nach Riegel (2010) analysiert.

13 Vollkommene „Wahlfreiheit“ ist für Individuen aufgrund ihrer sozialen Bezüge weder erreichbar noch erstrebenswert. Es ist daher unmöglich, in allen Lebenssituationen Entscheidungen eigenständig bzw. „frei“ zu treffen. Wahlfreiheit zu haben bezieht sich auf einen subjektiven Sinn, den eigenen Vorstellungen, Werten und Normen entsprechend handeln zu können.

14 Die dargestellten Ergebnisse beschreiben Phänomene, die keinen Anspruch auf Repräsentativität, wohl aber auf Plausibilität erheben.

rant ist, erwirtschaftet sie ein Haushaltseinkommen¹⁵ von 2.000 bis 3.000 Euro netto. Bis zur Geburt der Tochter im Jahr 2007 arbeitet Frau Hotic Vollzeit als Arzthelferin. Im Anschluss daran nimmt sie nach der damaligen Regelung zwei Jahre Erziehungszeit und erhält in dieser Zeit Erziehungsgeld in Höhe von rund 350 Euro. Dass Frau Hotic – und nicht ihr Mann – eine Auszeit vom Beruf für ihre Tochter nimmt, ist für sie selbstverständlich und nicht begründungsbedürftig. Zwei Jahre erscheinen ihr zudem als angemessener Zeitraum, um ihre Tochter selbst zu betreuen. Diese Zeit erlebt Frau Hotic als schön. Eine Rückkehr in ihren Beruf im Anschluss daran steht für sie dennoch außer Frage und ist nicht zuletzt für das Familieneinkommen erforderlich. Dass der Wiedereinstieg jedoch in Vollzeit realisiert wird, ist beeinflusst durch das 2007 eingeführte Elterngeld und den zweiten Kinderwunsch des Paares.

„Und natürlich war das Finanzielle auch ein Aspekt. Man hat halt Vollzeitgeld und danach ist man in Elternzeit, dann kriegt man das volle Elterngeld.“ (Z. 22)

Da Frau Hotic als Arzthelferin keinen hohen Stundenlohn hat, versucht sie, der Logik des Elterngeldes entsprechend, ein hohes Erwerbseinkommen zu erzielen, um einen hohen Elterngeldanspruch zu erreichen. Die Neuregelung der Elternzeit hat also zur Folge, dass für Frau Hotic nur Vollzeitarbeit infrage kommt. Vor dem Hintergrund der Praxiszeiten, die von einer langen Mittagspause und Öffnungszeiten bis in den Abend hinein geprägt sind, ist ihr beruflicher Wiedereinstieg allerdings nur als Familienprojekt möglich. Ihr Mann betreut die Tochter vormittags zu Hause und bringt diese mittags vor Schichtbeginn im Restaurant zur Oma, die dafür ihrerseits ihre Stelle als Reinigungskraft auf Teilzeit reduziert. Am Abend holt Frau Hotic ihre Tochter dort wieder ab. Diese Phase im Lebensverlauf erlebt Frau Hotic als sehr anstrengend. Möglichkeiten einer öffentlichen Kinderbetreuung bestehen nicht, weil der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zum Zeitpunkt der Geburt der Tochter erst beginnt. Vor dem Hintergrund der atypischen Arbeitszeiten sowohl von Frau als auch von Herrn Hotic würden jedoch auch die gegenwärtigen Kinderbetreuungszeiten – mehrheitlich von 8 bis 16 Uhr – den Bedarf von Eltern, die in dieser Erwerbskonstellation leben, nicht decken.

2009 wird ihr Sohn geboren, für den Frau Hotic erneut zwei Jahre Elternzeit nimmt. Das Elterngeld streckt sie auf die doppelte Zeit und erhält so erneut einen Betrag in Höhe von rund 350 Euro monatlich. Das (neue) Elterngeld bedeutet für Frau Hotic mit ihrem Beruf und Verdienst insofern keine bessere finanzielle Absicherung als das Erziehungsgeld. Der Wunsch, zwei Jahre für jedes Kind beruflich auszusteigen, bleibt davon unberührt.

Vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen lehnt Frau Hotic eine erneute Rückkehr in Vollzeit nach der zweiten Elternzeit kategorisch ab. Sie wünscht sich eine Teilzeitstelle mit Arbeitszeiten mehrheitlich am Vormittag. Zudem möchte sie ihre Mutter nicht weiter intensiv in die Kinderbetreuung involvieren, auch wenn diese anbietet, ihre Berufstätigkeit zur Betreuung der EnkelInnen vollständig aufzugeben. Ihre Vorstellungen hinsichtlich des Wiedereinstiegs in die Arztpraxis kann Frau Hotic jedoch gegen-

15 Mit Haushaltseinkommen ist die Summe der individuellen Nettomonatseinkommen beider PartnerInnen gemeint. Staatliche Transferleistungen oder Einkünfte sonstiger Art wurden nicht berücksichtigt.

über ihrem Chef nicht durchsetzen. Dieser argumentiert mit einem Überhang an (Teilzeit-)Personal am Vormittag. Zu viele Teilzeitkräfte schränken seiner Meinung nach die Rentabilität der Praxis ein. Während der letzten Elternzeit wurde zudem zur Vertretung Frau Hotic eine Auszubildende eingestellt, die in Vollzeit übernommen werden soll. Da die Arztpraxis weniger als 15 Beschäftigte hat, besteht für Frau Hotic kein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit – weder im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes noch im Rahmen der Elternzeit. Eine Rückkehr in die Arztpraxis ist für Frau Hotic insofern nur als Vollzeitarbeit möglich. Vor diesem Hintergrund willigt sie in die Auflösung ihres unbefristeten Arbeitsvertrages ohne Abfindung ein. Für ihren Arbeitgeber ist Frau Hotic mit ihrer Qualifikation offensichtlich schnell ersetzbar; nach ihrem Ausscheiden aus der Arztpraxis wird eine 450-Euro-Kraft eingestellt.

In Frau Hotics Lebensverlauf folgt eine einjährige Phase von Arbeitslosigkeit. Während dieser Zeit weigert sich die Sachbearbeiterin im Arbeitsamt, sie anders zu behandeln als andere Arbeitssuchende ohne Sorgeverpflichtungen. So soll Frau Hotic ohne Kinder bei den Vermittlungsgesprächen erscheinen, sich in eine Vollzeitstelle vermitteln lassen und auch ausgedehnte Pendelwege in Kauf nehmen. Frau Hotic zitiert ihre Arbeitsvermittlerin wie folgt:

„Ja, wissen Sie, also für die Arbeitszeiten, die Sie hier angeben, hm, wird es ja äußerst schwierig, was zu finden. Also Sie müssen sich schon darauf einstellen, dass Sie dann Vollzeit arbeiten. Okay! Und ansonsten, wenn Sie jetzt aber angeben, dass Sie nur Teilzeitstellen nehmen, dann wissen Sie, kürzen wir Ihnen das Arbeitslosengeld.“ (Z. 381)

Familie bzw. Sorgearbeit wird in dieser Phase für Frau Hotic zu einem offensichtlichen ‚Vermittlungshemmnis‘. Durch, wie sie selbst sagt, Zufall findet Frau Hotic unmittelbar vor dem Abrutschen in Arbeitslosengeld II eine Festanstellung als Stationssekretärin in einem Krankenhaus, die auch vereinbarkeitsfreundlich ist.

3.2 Nachgefragte Fachkraft oder sorgender Vater? Herr Wilke zwischen Auf- und Abwertung

Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet Herr Wilke als Facharzt in einer öffentlichen Klinik in Teilzeit. Seine Frau ist leitende Angestellte im öffentlichen Dienst und arbeitet ebenfalls Teilzeit. Gemeinsam erwirtschaftet das Paar ein Haushaltseinkommen¹⁶ in Höhe von 6.000 bis 7.000 Euro netto. Als 2012 die gemeinsame Tochter geboren wird, arbeiten beide Elternteile noch Vollzeit. Angesichts des hohen Einkommens, das beide erwirtschaften, hat das Paar vor dem Hintergrund der Elterngeldregelung verschiedene Möglichkeiten, die Elterngeldmonate untereinander aufzuteilen. Die Elterngeldregelung dient insofern als Orientierungsfolie, als ein beruflicher Ausstieg über die Elterngeldzeit von 12 bzw. 14 Monaten hinaus für keinen Elternteil in Erwägung gezogen wird und die Aufteilung der Elterngeldmonate auf *beide* PartnerInnen selbstverständlich erscheint. Die Anreize des Elterngeldes, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen stärker partnerschaftlich aufzuteilen und Frauen zu einer schnelleren beruflichen Rückkehr zu motivieren, greifen im Fall von Familie Wilke. Herr Wilke nimmt im Anschluss an die acht Monate seiner Frau sechs Elterngeldmonate. Als dem Paar klar wird, dass

16 Siehe Fußnote 15.

der Tochter ein Kitaplatz erst ab August zur Verfügung steht, das Elterngeld aber Mitte des Jahres ausläuft, ist es Herr Wilke, der einige Monate unbezahlte Elternzeit an die Elterngeldmonate anhängt. Der Erhalt der guten beruflichen Position von Frau Wilke ist in den Entscheidungen von Herrn Wilke insofern handlungsleitend.

Die Suche nach einem Betreuungsplatz für die Tochter ergibt vielfältige Optionen. Da Herr Wilke aus seinem sozialen Umfeld weiß, dass eine formale Anmeldung über die Kommune zwar notwendig, aber eine zusätzliche persönliche Vorstellung in den einzelnen Einrichtungen erfolgsversprechender ist, wird er in verschiedenen Kitas vorstellig. Auch eine private Kita wird zeitweise in Erwägung gezogen. Als weitere Optionen stehen dem Paar Betreuungsplätze über die jeweiligen Arbeitgeber zur Verfügung, sodass die Tochter zunächst in die Betriebskita des Arbeitgebers der Mutter geht. Nach einem Umzug der Familie wechselt die Tochter noch einmal die Betreuungseinrichtung. Auch hier hat die Familie die Wahl zwischen der Betriebskita des Arbeitgebers, dieses Mal von Herrn Wilke, und den öffentlichen Einrichtungen, für die sich Familie Wilke am Ende aufgrund der Wohnortnähe entscheidet.

Der berufliche Wiedereinstieg in Teilzeit wird Herrn Wilke als hochqualifizierter Arbeitskraft von der Klinik möglich gemacht, allerdings erscheint dem Arbeitgeber die halbe Stelle nicht vereinbar mit der Tätigkeit als Arzt. In der Folge wird Herr Wilke klinikintern auf eine neu geschaffene Stelle versetzt, die in einer für ihn fachfremden Abteilung angesiedelt ist. Zudem ist er dort nur „beratend“ tätig und nicht mehr in der ärztlichen PatientInnenbetreuung. Herr Wilke selbst formuliert wenig bis keine Ansprüche im Zusammenhang mit seinem beruflichen Wiedereinstieg und äußert auch angesichts der klinikinternen Versetzung keine Kritik. So sei der Tätigkeitswechsel „ein kleines Minus zugunsten des unglaublichen Plus, dass es überhaupt möglich“ sei (Z. 460). Im Vordergrund steht seine Dankbarkeit gegenüber dem Arbeitgeber: „Der Professor war da sehr kulant und auch alle Oberärzte“ (Z. 39). Dass er als Beschäftigter einer großen öffentlichen Klinik gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit hat, wird nicht thematisiert. Andererseits weiß Herr Wilke um seine hohe Qualifikation und gute Positionierung auf dem Arbeitsmarkt.

„Aber man muss ja zum einen sagen, dass es ja einen absoluten Ärztemangel gibt. Und zum anderen ist es ja so, dass die auch froh sind. Sagen wir so, ich scheine mich hier jetzt so einigermaßen geschickt anzustellen.“ (Z. 526)

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich Verhandlungsmacht und Gestaltungsspielräume gegenüber dem Betrieb ab. Herr Wilke erhält auf der neuen Stelle ein hohes Mitbestimmungspotenzial bezüglich der dortigen Rahmenbedingungen, das sich in einer guten Vereinbarkeitspraxis niederschlägt. Er bestimmt seine Arbeitszeiten weitestgehend selbst und macht Überstunden nach eigenem Ermessen. Darüber hinaus erhält er als aktiver Vater die Anerkennung seines Chefarztes, der ihn als „Trendsetter“ im Betrieb betrachtet und auf der Weihnachtsfeier der Klinik öffentlich würdigt. Doch die Sonderrolle, die Herr Wilke auf vielfältige Weise einnimmt – ob als aktiver Vater oder teilzeitarbeitender, fachfremd eingesetzter Arzt – bleibt ambivalent, geht sie doch mit gleichzeitigen Auf- und Abwertungen einher.

3.3 Frau Hotic und Herr Wilke als „Wirtschaftssubjekte“ im Fokus einer ökonomisierten Familienpolitik

Die zwei dargestellten Fallbeispiele zeigen auf, wie bereits vorhandene Ungleichheitskategorien in der Erwerbssphäre vor dem Hintergrund einer ökonomisierten Familienpolitik (re)aktiviert werden. Dazu zählen Geschlecht und sozio-ökonomische Ressourcen in Form von Erwerbseinkommen, beruflichem Status und Stellung auf dem Arbeitsmarkt¹⁷. So erweist sich die Verknüpfung von Elternschaft mit Erwerbsarbeit im Rahmen des Elterngeldes für Frau Hotic als Zwang zur Vollzeitarbeit, da sie mit ihrem durchschnittlichen Verdienst einen entsprechenden Elterngeldanspruch nur über einen hohen Arbeitszeitumfang erreichen kann. Zudem stellt das Elterngeld als familienpolitische Geldleistung für Frau Hotic keine finanzielle Besserstellung während der erziehungsbedingten beruflichen Auszeit im Vergleich zum vorherigen Erziehungsgeld dar. Beides ist für sie nicht existenzsichernd. Das Elterngeld bewirkt bei ihr lediglich, unbeding in Vollzeit wieder einsteigen zu wollen bzw. zu müssen, um größere finanzielle Verluste beim zweiten Kind zu vermeiden. Das Paar Hotic lebt in der Phase zwischen den beiden Kindern ein in der Logik der ökonomisierten Familienpolitik vermeintlich modernes Geschlechterarrangement mit doppelter Vollzeiterwerbstätigkeit trotz Kind und verteilter Sorgearbeit für die Tochter – jedoch unfreiwillig aufgrund finanzieller Notwendigkeit und mit weitreichenden Folgen. Die Sorgearbeit kann nur unter Einbezug der ebenfalls noch erwerbstätigen Mutter, d. h. im Rahmen informeller Netzwerke, bewältigt werden. Dieses Betreuungsarrangement ist für Frau Hotic mit zusätzlichen Belastungen verbunden: organisatorisch in der Abstimmung und mental, weil ihre Mutter deren Vollzeiterwerbstätigkeit dafür reduziert. Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen decken die atypischen Arbeitszeiten der Familie nicht.

Herr Wilke profitiert dagegen gemeinsam mit seiner Frau von der Ausweitung des bezugsberechtigten Personenkreises auf Eltern mit hohem Einkommen durch das Elterngeld. Sie erhalten jeweils den Höchstsatz beim Elterngeld und sind während dieser Phase finanziell ausreichend abgesichert. Auch dem Zwang zur Vollzeitarbeit können sie sich aufgrund des hohen individuellen Einkommens beider Elternteile entziehen. Dies ermöglicht ein Modell aus doppelter Teilzeittätigkeit, das die geschlechtsuntypische Verteilung der Sorgearbeit in Bezug auf die gemeinsame Tochter begünstigt. Vieles spricht jedoch dafür, dass Familie Wilke mittelfristig einen Rollentausch vollziehen wird, da Frau Wilke das Haupteinkommen verdient, während Herr Wilke als Zuverdiener bereits die meisten Betreuungsarbeiten für die Tochter übernommen und berufliche Abstriche in Kauf genommen hat. Anders als im modernisierten Familienernährermodell, in dem die Zuverdienerin die Hausarbeiten unentgeltlich übernimmt, ist Herr Wilke von den Putz- und Reinigungsarbeiten durch eine weibliche Hausangestellte befreit.¹⁸

17 Auch die Frage von Ethnizität wird im Zusammenhang meiner intersektionalen Forschung relevant, weil Personen mit Migrationshintergrund nach wie vor über keine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verfügen, u. a. aufgrund fehlender Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder Benachteiligungen bei der Stellensuche (vgl. Höhne/Schulze Buschoff 2015). Zu Ethnizität siehe auch Fußnote 18.

18 Ethnizität wird hier in Bezug auf Care-Arbeit relevant. Familie Wilke lagert die Hausarbeit wie die Mehrzahl der einkommensstarken Eltern im Sample an weibliche Arbeitskräfte aus, die mehr-

Auch von den vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen im Rahmen der Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und staatlicher Familienpolitik kann Frau Hotic als Angestellte mit mittlerer Qualifikation in einem Kleinbetrieb nicht im gleichen Maße profitieren wie Herr Wilke als hochqualifizierte und auf dem Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragte Fachkraft in einem großen Unternehmen. So bleibt Frau Hotic die Option auf Teilzeitarbeit in der Arztpraxis verwehrt, weil sie als Arbeitskraft schnell ersetzbar ist und ein Rechtsanspruch darauf fehlt. Betriebliche Vereinbarkeitspolitik ist in dem Kleinbetrieb nicht existent. Ihr Versuch, eine vereinbarkeitsfreundliche Lösung mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, endet in einem Auflösungsvertrag. Deutlich wird im Fall Hotic aber auch: Vereinbarkeitsfragen liegen anders als im Fall Wilke einseitig und geschlechtsspezifisch bei Frau Hotic. Dass Herr Hotic etwas an seinem Arbeitsvertrag ändert, steht nicht zur Debatte.

Herr Wilke profitiert dagegen von seiner hohen beruflichen Qualifikation als Angestellter einer großen öffentlichen Klinik und der gut bezahlten Tätigkeit seiner Frau. Seine Teilzeitstelle verhandelt er unter Verweis auf seine bisherige berufliche Performanz und den Ärztemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, nicht durch das Einfordern vorhandener Rechtsansprüche – ein wiederkehrendes Muster im Sample, vor allem unter den hochqualifizierten Männern. Darüber hinaus stehen Familie Wilke die jeweiligen Betriebskittas als familienfreundliche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Verfügung, die wie die öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem Erwerbstätige mit Normalarbeitszeiten entlasten. Kurzfristig entstehende oder drohende Betreuungslücken können dank der finanziellen Ressourcen im Haushalt selbst aufgefangen werden, etwa indem Herr Wilke im Anschluss an seine bezahlten Elterngeldmonate unbezahlte Elternzeit anhängt oder die Option einer privaten Kindertageseinrichtung erwogen wird. Doch auch der berufliche Wiedereinstieg von Herrn Wilke ist nicht widerspruchsfrei, erfährt er doch de facto einen beruflichen Abstieg und gerät dabei in eine ambivalente Sonderrolle als Mann, Vater und Arzt.

Festzuhalten bleibt: Erstens schreibt die ökonomisierte Familienpolitik im Rahmen der Elterngeldregelung Vollzeitwerbsarbeit auch mit Sorgeverantwortung weiterhin als das Erwünschte und Erwartbare fest, dies gilt jedoch nicht für alle Elternteile. Gut verdienende Mütter und Väter können sich Teilzeitarbeit im Vorfeld von Elterngeldphasen sowie beim Wiedereinstieg im Anschluss daran leisten. (Vollzeitnahe) Teilzeitarbeit wäre jedoch eine notwendige Voraussetzung für alle Eltern – wie die InterviewpartnerInnen übereinstimmend berichten –, um Erwerbs- und Sorgearbeit gleichzeitig dauerhaft nachkommen zu können. Zweitens begünstigt die freiwillige Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und Familienpolitik zwar die Zunahme (unverbindlicher) familienfreundlicher Maßnahmen, sie führt jedoch auch zu einer hohen Selektivität in Angebot und Verfügbarkeiten ebendieser, denn nicht alle Mütter und Väter sind aus dem Blickwinkel der Unternehmen nachgefragte Fachkraft oder demografische Ressource, für die es sich zu engagieren lohnt. Drittens greifen wohlfahrtsstaatliche und betriebliche Strukturen auf Familien als Ort sozialer Verantwortung und eine von Sorgearbeit entlastende Ressource zurück, wie im Fall der Familie Hotic beim Wiedereinstieg als Familienprojekt. Gleichzeitig werden die mit Familie einhergehenden Sorgeverpflich-

heitlich einen Migrationshintergrund aufweisen und illegal beschäftigt sind (zum Phänomen ausländischer weiblicher Arbeitskräfte im Privathaushalt siehe Lutz 2007; Hess 2009).

tungen nicht angemessen berücksichtigt, etwa bei der Vermittlung von Frau Hotic aus Arbeitslosigkeit heraus. Während jedoch erwerbstätige Mütter und Väter mit gehobenen (Haushalts-)Einkommen Care-Arbeit prinzipiell durch private Haushaltsdienstleistungen auslagern können, bleiben Erwerbstätige mit Kindern ohne entsprechendes Einkommen auf unentgeltliche Solidargemeinschaften im familiären Umfeld verwiesen. Diese funktionieren nicht immer lücken- und reibungslos, ihr Erhalt geht außerdem mit zusätzlichen Belastungen einher.

4 Fazit

Mütter und Väter finden in Deutschland zunehmend ungleiche Bedingungen vor, Erwerbs- und Sorgearbeit gleichzeitig nachzukommen bzw. miteinander in Einklang zu bringen. Diese Entwicklung steht in einem engen Zusammenhang mit der gegenwärtigen Familienpolitik, die sich in die Transformation des Sozialstaats insgesamt einfügt. Der familienpolitische Paradigmenwechsel muss dabei in seiner Gänze als *Ökonomisierung* gefasst werden. Er kann entlang von drei Entwicklungen aufgezeigt werden: a) Etablierung eines ökonomischen Begründungszusammenhangs, b) Verknüpfung von Elternschaft mit Erwerbsarbeit sowie c) Etablierung einer freiwilligen Partnerschaft zwischen Privatwirtschaft und staatlicher Familienpolitik. Im Ergebnis steht die vorrangige Betrachtung von Eltern durch die Familienpolitik als „Wirtschaftssubjekte“ und nicht als Sorgetragende – mit weitreichenden Folgen hinsichtlich der Wahlfreiheit im Lebensverlauf von Eltern entlang sozialer Ungleichheitskategorien wie Geschlecht und sozio-ökonomischen Ressourcen. Die zwei Fallbeispiele zeigen dies exemplarisch auf. Während Mütter und Väter mit hohen sozio-ökonomischen Ressourcen Wahlmöglichkeiten bei der Gestaltung, Verteilung und Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie betriebliche Vereinbarkeitsoptionen hinzugewonnen haben und dadurch soziale Ungleichheiten zwischen ihnen verringert werden, finden Mütter und Väter mit geringe(re)n sozio-ökonomischen Ressourcen weniger Verbesserungen vor. Für prekär Beschäftigte, Geringqualifizierte, gesundheitlich Eingeschränkte, Ältere, Nicht-Heterosexuelle, und/oder (ethnische) Minderheiten (vgl. Auth/Buchholz/Janczyk 2010: 9) birgt die Verknüpfung von Elternschaft und Erwerbsarbeit sowie die Bezugnahme auf ökonomische Ziele in der Familienpolitik individualisierte Risiken und finanzielle Belastungen durch das Erziehen und Betreuen von Kindern (vgl. auch Mätzke 2011: 402). Vorhandene soziale und vergeschlechtlichte Ungleichheiten des Arbeitsmarktes werden durch Familienpolitik fortgeschrieben und ggf. sogar verstärkt. Nicht erwerbstätige oder arbeitssuchende Mütter und Väter geraten zudem gar nicht erst in den Blick von Familienpolitik. All das trägt zu neuen, subtilen Ungleichheiten zwischen, aber vor allem innerhalb der Geschlechtergruppen bei.

Literaturverzeichnis

- Althammer, Jörg (2009). Zum Paradigmenwechsel in der Familienpolitik. In Andrea Gawrich, Wilhelm Knelangen & Jana Windwehr (Hrsg.), *Sozialer Staat – Soziale Gesellschaft? Stand und Perspektiven deutscher und europäischer Wohlfahrtsstaatlichkeit* (S. 157–168). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Auth, Diana; Buchholz, Eva & Janczyk, Stefanie (2010). *Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2006). *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven auf eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Zugriff am 23. Mai 2016 unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=75114.html.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011). *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit*. Zugriff am 23. Mai 2016 unter: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=199418.html.
- Faharat, Anusche; Janczyk, Stefanie; Schönig, Annett & König, Barbara (2006). Exklusive Emanzipation. Zur Frauen- und Familienpolitik der großen Koalition. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, (51), 985–994.
- Fischer, Ute Luise (1993). *Weibliche Führungskräfte zwischen Unternehmensstrategien und Karrierehemmnissen. Eine Fallstudie im Einzelhandel*. München und Mehring: Rainer Hampp.
- Flick, Uwe (2011). Das episodische Interview. In Gertrud Oelerich & Hans-Uwe Otto (Hrsg.), *Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Studienbuch* (S. 273–281). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92708-4_17
- Henninger, Annette; Wimbauer, Christine & Dombrowski, Rosine (2008). Geschlechtergleichheit oder „exklusive Emanzipation“? Ungleichheitssoziologische Implikationen der aktuellen familienpolitischen Reformen*. *Berliner Journal für Soziologie*, 18(1), 99–128. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-008-0006-7>
- Hess, Sabine (2009). *Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91351-3>
- Höhne, Jutta & Schulze Buschoff, Karin (2015). Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI-Mitteilungen*, (5), 345–354.
- Klenner, Christian; Brehmer, Wolfram; Plegge, Mareen & Bohulskyy, Yan (2013). *Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse* (WSI Diskussionspapier 184). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Knijn, Trudie & Kremer, Monique (1997). Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship. *Social Politics*, 4(3), 328–361. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordjournals.sp.a034270>
- Kohaut, Susanne & Müller, Iris (2009). *Vereinbarungen zur Chancengleichheit: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung* (IAB-Kurzbericht). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Leitner, Sigrid (2008). Ökonomische Funktionalität der Familienpolitik oder familienpolitische Funktionalisierung der Ökonomie. In Adalbert Evers & Rolf G. Heinzes (Hrsg.), *Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung* (S. 67–82). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90929-5_4
- Lessenich, Stephan (2008). *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839407462>
- Lewis, Jane (1997). Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts. *Social Politics*, 4(2), 160–177. <http://dx.doi.org/10.1093/sp/4.2.160>
- Lutz, Helma (2007). *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Mätzke, Margitta (2011). Staatsbürger als Wirtschaftssubjekte und als demografische Ressource: Die Ziele staatlicher Akteure in der Sozialpolitik. *Leviathan*, 39(3), 385–406. <http://dx.doi.org/10.1007/s11578-011-0130-1>
- Mattes, Monika (2005). „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik. *Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Martinek, Hanne (2010). Die Einführung des Elterngeldes: Ermöglichung der finanziellen Unabhängigkeit für (alle) Frauen? In Diana Auth, Eva Buchholz & Stefanie Janczyk (Hrsg.), *Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik* (S. 151–173). Opladen: Barbara Budrich.
- Riegel, Christine (2010). Intersektionalität als transdisziplinäres Projekt: Methodologische Perspektiven für die Jugendforschung. In Christine Riegel, Albert Scherr & Barbara Stauber (Hrsg.), *Transdisziplinäre Jugendforschung. Grundlagen und Forschungskonzepte* (S. 65–89). Wiesbaden: Springer Fachmedien. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92587-5_4
- Schutter, Sabina & Zerle-Elsäßer, Claudia (2012). Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern? *WSI-Mitteilungen*, (2), 216–225.
- Seeleib-Kaiser, Martin & Fleckenstein, Timo (2008). *The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany* (Barnett Papers in Social Research 4). Oxford: University of Oxford.
- Strauss, Anselm (1994). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Fink.
- Veil, Mechthild (2010). Familienpolitik ohne Gleichstellungspolitik? Zu einigen Paradoxien aktueller familienpolitischer Interventionen in Deutschland. *Feministische Studien*, (2), 214–228. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2010-0205>
- Weckwert, Anja (2008). Gleichheit und Migration im Wohlfahrtsstaat. In Heike Brabandt, Bettina Ross & Susanne Zwingel (Hrsg.), *Mehrheit am Rand? Geschlechterverhältnisse, globale Ungleichheit und transnationale Handlungsansätze* (S. 145–163). Wiesbaden: VS Verlag.
- Weßler-Poßberg, Dagmar (2013). *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Spannungsverhältnis von Geschlecht und Qualifikation. Fallstudien zur Umsetzung, Nutzung und Wirkung der Instrumente betrieblicher Familienpolitik in Organisationen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors* (Dissertation). Universität Duisburg-Essen.

Zur Person

Katrin Menke, Sozialwissenschaftlerin M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen und Kollegiatin im Promotionskolleg „TransSoz: Leben im transformierten Sozialstaat“. Arbeitsschwerpunkte: Intersektionale Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat, Familien-ernährerinnen und Prekarität im Lebenszusammenhang, pflegesensible Arbeitszeiten, Väter in Elternzeit, Familien- und Gleichstellungspolitik.

Kontakt: Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Bildungswissenschaften, Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik (ISP), Universitätsstraße 2, 45141 Essen

E-Mail: katrin.menke@uni-due.de

De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit

Zusammenfassung

Der Beitrag diskutiert anhand erster Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu „Vätern in Elternzeit“, wie im Rahmen paternaler Elternzeit alte/neue Un-/Gleichheiten über den Modus von De-/Naturalisierung produziert werden. Im Fokus stehen performative Effekte, die nicht nur vergeschlechtlichte Subjekte hervorbringen, sondern sich in diverser Weise auf die Elternzeitnahme auswirken. Zwar kann auf ‚natürliche‘ oder ‚biologische‘ Unterschiede zwischen Müttern und Vätern rekurriert werden, jedoch muss keine solche Essentialisierung reproduziert werden, wenn eine Subjektivierung als Elternperson stattfindet. Es wird gezeigt, wie über den Modus von De-/Naturalisierung mitsamt spezifischer Diskurse Möglichkeitshorizonte eröffnet bzw. verschlossen werden, die wiederum auf Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Elternzeit rückwirken und die damit verbundenen vergeschlechtlichten Subjektpositionen de-/stabilisieren.

Schlüsselwörter

Gender, Elternzeit, Elternschaft, Familie

Summary

De-/naturalization of parenthood and gender in the context of parental leave

Based on first findings of a study about fathers on parental leave the article discusses how, in the context of paternal parental leave, the arrangements of old/new in-/equalities are produced within the mode of de-/naturalization. The focus is on the performative effects which not only produce gendered subjects but also affect the parental leave in various ways. References to “natural” or “biological” differences between mothers and fathers can be made, but such gendered essentializations need not be reproduced in the same way when the focus is on parents and parenting. It can be shown that the mode of de-/naturalization with its specific discourses can open up (or close) opportunities which, in turn, impact on parental leave and de-/stabilize gendered parenthood and the related subjectivities.

Keywords

gender, parental leave, parenthood, family

*„Man kann in der Tat sagen, daß es ‚Wahrheitsspiele‘ oder vielmehr Prozeduren des Wahren gibt. Die Wahrheit ist untrennbar mit einer Prozedur verbunden, die sie etabliert.“
(Deleuze 1992: 90, „Das Sichtbare und das Sagbare (Wissen)“)*

1 Einleitung

Verschiebungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Frauen, die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses oder vermeintlich natürlicher Geschlechtsidentität stellen sowohl die Zuschreibung tradierter Sphären als auch fixierte Geschlechtscharaktere infrage. Diskurse über ‚aktive‘ Väter oder Männlichkeit(en) tangieren nicht nur die Figurationen

solcher Subjektpositionen¹, sondern evozieren gleichzeitig – z. B. durch den stärkeren Einbezug von Vätern (oder Co-Elternteilen) in die familiäre Sphäre – auch Fragen um Weiblichkeit(en) und Mütterlichkeit(en) bzw. allgemeiner: von In-/Differenzen der *Elternschaft*. Sowohl die stark gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern als auch der (zumindest geforderte) größere Einbezug von Vätern in den Bereich der Sorgearbeit stellen dichotome Unterscheidungen wie öffentlich/privat oder Unterschiede zwischen Müttern/Vätern infrage, da sie jene vermeintlich klaren Trennungen durchkreuzen (können).²

Sozialwissenschaftliche Auseinandersetzungen mit Verschiebungen von Vaterschaft nahmen insbesondere seit der Jahrtausendwende zu (z. B. Walter 2002; Mühling/Rost 2007; Jurczyk/Lange 2009; Walter/Eickhorst 2012). Diese Arbeiten setzen sich sowohl mit qualitativen Veränderungen väterlicher Praxis als auch mit möglichen Auswirkungen väterlichen Engagements innerhalb der Familie auseinander. Konstatierte Ulrich Beck bereits Mitte der 1980er Jahre die „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (1986: 169), kamen andere Autor*innen zu vergleichbaren Befunden (z. B. Rost 2006: 155; Zerle/Krok 2009: 128). Wie Kassner (2008: 144) darstellt, haben Männer ihren Anteil an Haus- und Sorgearbeit zwar erhöht, dennoch tragen nach wie vor Frauen den Hauptanteil der anfallenden Arbeit (auch Possinger 2015: 135). Die Zunahme paternaler Elternzeiten seit der gesetzlichen Novellierung im Jahr 2007 könnte ein Indiz für diesen Wandel darstellen, da dieser sowohl Verschiebungen in der Sphäre der Erwerbsarbeit als auch innerhalb des familialen Bereichs bedeuten kann. Die Quote der Elternzeit nehmenden Väter belief sich 2013 auf 32,0 % (Statistisches Bundesamt 2015: 27), dennoch gehen von diesen 78,9 % für maximal zwei Monate in Elternzeit, während 92,4 % der Frauen zehn bis zwölf Monate Elternzeit nehmen (Statistisches Bundesamt 2015: 7). Vorliegende Studien zur Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter konzentrieren sich vorwiegend auf Fragen nach förderlichen wie hinderlichen Einflussfaktoren (u. a. Vogt 2010; Trappe 2013); auf die Entwicklung von Vätertypologien und Elternzeitmodellen (z. B. Ehnis 2009; Pfahl/Reuß 2010; Richter 2012) oder betriebliche Schwierigkeiten sowie Anreize zur Förderung paternaler Elternzeit (u. a. Possinger 2010; 2015; Pfahl/Reuß/Hundt 2015).

Viele der *quantitativen* Arbeiten zu Vätern und Elternzeiten versuchen, über die Analyse soziodemografischer Determinanten Einflussfaktoren auf Inanspruchnahmen herauszuarbeiten. Diesen Studien liegen häufig Modelle des (Neo-)Utilitarismus und Rational Choice zugrunde (vgl. Peukert 2015: 47), die nicht nur eine spezifisch ökonomisch-nutzenmaximierende Perspektive annehmen, sondern auch stark individualisieren, was für die Auseinandersetzung mit Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen

1 Wenn im Rahmen dieses Aufsatzes vom ‚Subjekt‘ die Rede ist, meint dies kein Subjekt im Sinne klassischer Subjektphilosophie der frühen Moderne, mit der u. a. die Grundannahme der ‚Autonomie des Subjekts‘ verbunden war (Reckwitz 2008: 12). „Das Subjekt ist weder eine Transzendentalie mit Eigenschaften, die ihm a priori, d. h. vor aller Erfahrung, zukommen, noch lässt es sich in seiner mentalen Struktur unabhängig vom kulturellen Kontext zum Objekt empirischer Forschung machen.“ (Reckwitz 2008: 13). Dabei knüpfe ich an die Überlegungen Judith Butlers zur performativ-prozesshaften Erzeugung von Subjekten an (u. a. Butler 2012 [1991]; 2013).

2 Insofern spreche ich hier von *Elternschaft*, da damit Mütter, Väter als auch gleichgeschlechtliche („soziale“) Co-Elternteile inkludiert werden und eine heteronormative Perspektive nicht reproduziert wird. Dennoch liegt der Schwerpunkt dieses Aufsatzes auf Vätern als anderem Elternteil.

aufgrund der Komplexität und Relationalität des Gegenstands problematisch erscheint. *Qualitative* Studien zu involvierter Vaterschaft und Elternzeit richten den Fokus eher auf Deskriptionen empirischer Ergebnisse (Ehnis 2009; Behnke 2012; Richter 2012). Bislang fehlt es weitgehend an auch stärker theoretisch rückgebundenen Arbeiten zur Elternzeit. Vielen der qualitativen Studien – zu involvierten Vätern oder Elternzeit durch Väter – ist gemein, dass sie eher die Frage nach dem *Wie* stellen, d. h. den Prozess und die Praxis der Aushandlungen und Entscheidungen in den Blick nehmen. Festzuhalten bleibt, dass in den meisten Studien der Fokus vor allem auf dem handelnden *Akteur* bzw. den Akteuren liegt – sei es nun individuiert oder interaktionistisch gedacht.

Der vorliegende Beitrag stellt anhand erster Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu „Vätern in Elternzeit“ die Frage, wie im Rahmen der Elternzeit(en) von Vätern alte/neue Un-/Gleichheiten über den Modus von De-/Naturalisierung produziert werden. Dabei richtet sich die Aufmerksamkeit *nicht* auf das individuelle Paar, sondern auf die performativen Effekte und Diskurse, welche die einzelnen Paare übersteigen und sie als Subjekte auf die eine oder andere Weise konstituieren. Welche de-/naturalisierenden Effekte ergeben sich vermittels diverser Diskurse für die Produktion von Gender sowie im Hinblick auf die paternale Elternzeitnahme? Eine solche Thematisierung erscheint relevant, da sie u. a. die Frage aufwirft, welche Möglichkeitsräume – theoretisch wie praktisch – durch diese de-/naturalisierenden Diskurse mitsamt ihren Produktivitäten, Wiederholungen und Verschiebungen entstehen können bzw. verworfen werden. Im Anschluss an Judith Butler gehe ich von einem performativitätstheoretischen Subjektbegriff aus, der das kontinuierliche *Werden* und *Gewordensein* betont (z. B. Butler 1997: 22, 36, 40). Dies steht im Zusammenhang mit einem produktiven Machtbegriff³, wie ihn Michel Foucault formuliert hat (z. B. Foucault 2005a, 2005b). Nach diesem Subjektivierungsverständnis sind Selbst- und Fremdführung zwei Seiten desselben Prozesses. Theoretisch rückgebunden ist der Topos von De-/Naturalisierung an die Repräsentationskritik, die im Kontext der Geschlechterforschung diskutiert wird (z. B. Foucault 2012 [1974]: 31ff.; u. a. Butler 2012 [1991]: 9, 15–22).

Die Aufarbeitung performativer Effekte, die im Modus von De-/Naturalisierung im Rahmen der Elternzeit von Vätern produktiv tätig sind, erfolgt in mehreren Schritten: Nach einer kurzen Darstellung der Genese des zugrunde liegenden Materials und der Analyseperspektive (2.) richte ich den Fokus zunächst auf den Paarkontext und versuche, anhand von Beispielen das Spektrum jener Effekte zu illustrieren und hinsichtlich ihrer potenziellen Wirkmacht zu diskutieren (3.). Daran schließt eine Diskussion der Diskurse um ‚aktive‘ Vaterschaft und ‚geteilte Elternschaft‘ an (4.), die in einem weiteren Schritt an den Paarkontext rückgebunden werden, um am Beispiel ‚Maternal

3 Dieses „produktivistische Machtkonzept“ (Reckwitz 2008: 31) entwirft ein Konzept von Macht, das den Subjekten nicht lediglich äußerlich ist: „Wenn wir [...] davon ausgehen, dass Macht nicht in erster Linie die Funktion hat zu verbieten, sondern zu produzieren, Lust zu schaffen, können wir verstehen, warum wir der Macht gehorchen und uns zugleich daran erfreuen können, was nicht unbedingt als masochistisch einzustufen wäre.“ (Foucault 2005a: 238). Damit verbunden ist, wie Butler im Anschluss an Foucault schreibt, dass diesem Konzept von Macht kein Zentrum zugeschrieben werden kann: „Macht diffundiert in alle verschiedenen und konkurrierenden Bereiche des Staatsapparates sowie in alle verstreuten Formen der Zivilgesellschaft und läßt sich daher nicht einfach oder definitiv auf ein einzelnes Subjekt als ‚Sprecher‘ zurückverfolgen, auf einen souveränen Repräsentanten des Staates“ (Butler 2013: 124).

Gatekeeping‘ die konstitutiven Effekte zu illustrieren (5.). Im Anschluss werden die Ausführungen zusammengefasst (6.).

2 Genese des Materials, Forschungs- und Analyseperspektive

Das Ausgangsmaterial entsteht im Rahmen des Forschungsprojekts „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“⁴. In diesem Kontext wurden bisher 16 Interviews mit Paaren und acht mit Unternehmensvertreter*innen geführt. Im Hinblick auf mein Dissertationsprojekt nehme ich eine poststrukturalistisch-dekonstruktivistisch ausgerichtete diskursanalytische Perspektive ein, die in den Blick nimmt, wie ‚Wahrheiten‘ generiert und verbindlich gemacht werden, was den konstitutiven Charakter des Forschungsprozesses selbst miteinschließt (Neumann 2016b). Dieser diskursanalytischen Perspektive geht es insbesondere um die konstitutive (performative) Hervorbringung sozialer Phänomene. Der Begriff des Diskurses im Sinne Foucaults ist dabei eng mit Macht verbunden. Die zu einer bestimmten Zeit „gängigen Weltdeutungs- und Erkenntnismuster“ sind einer

„redebeherrschenden Macht [Herv. i. O.] unterworfen, die sich selbst fortschreibt und dabei nach Grundsätzen verfährt, die nicht leicht zu durchschauen sind. Sie wird *keineswegs* von den Redenden und Schreibenden allein ausgeübt, ja ihre Anwendung liegt überhaupt *nicht* in deren Ermessen. Es sind *Ordnungsprinzipien jenseits der einzelnen Personen* [Herv. B. N.], die alle jene Aussagen bestimmen, in denen die menschliche Kenntnis der Welt aufbewahrt (archiviert) wird. Diese Ordnung erscheint im Diskurs, in der Menge aller zugelassenen Aussagen [...]. Ordnung regiert den Diskurs, sie prägt ihm ihre Machtstruktur ein, ohne daß durch eine reale Person oder faßbare Instanz Herrschaft ausgeübt würde – und insofern geschieht dies auch ohne jedes auf ein Ziel gerichtetes Interesse.“ (Baasner 1996: 130)

Insofern richtet sich die eingenommene Perspektive, im Sinne einer dekonstruktivistischen Lektüre darauf, den Modus von De-/Naturalisierung im Kontext Elternzeit nachzuzeichnen, um auf diese Weise dualistische Hierarchisierungen (wie Natur/Kultur, öffentlich/privat, Vater/Mutter etc.) zu destabilisieren. Im Prozess der Dekonstruktion⁵ geht es dabei nicht nur um die Sichtbarmachung diverser Dualismen, sondern darum, in einem weiteren Schritt jene Dualismen selbst zu durchkreuzen, indem der Hierarchisierung *nicht* etwas entgegengesetzt, sondern etwas *danebengesetzt* wird. „Entgegensetzung hält das Entgegengesetzte im System der Entgegensetzung fest, ist also keine Alternative zur herrschenden, totalisierenden Sprache und Logik. Der Ausdruck „danebenzusetzen“ soll auf die Gefahr aufmerksam machen, in der ein kritischer Text immer steht, wenn der Impuls zur Kritik die Reflexion über die Kritik-Strategie verdrängt“ (Engelmann 1990: 19). Die bloße Kritik an Hierarchisierungen zwischen

4 Das Verbundprojekt der Universitätsallianz Ruhr wird gefördert vom Mercator Research Center Ruhr und geleitet von Ilse Lenz, Michael Meuser, Katja Sabisch und Christine Wimbauer. Es wird durchgeführt von Stefanie Aunkofer und Benjamin Neumann und fokussiert die Rekonstruktion der Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse der Paare mithilfe der Dokumentarischen Methode nach Ralf Bohnsack (z. B. Bohnsack 2010).

5 Eine ausführliche wie instruktive Diskussion der unterschiedlichen Bezüge und Perspektiven von ‚Konstruktion‘ und ‚Dekonstruktion‘ findet sich u. a. bei Birgit Wartenpfehl (1996).

Müttern und Vätern würde innerhalb jener dualistischen Logik verbleiben, die bspw. durch den Begriff der *Elternpersonen* verschoben wird, da dieser zum einen jene teils naturalisiert-essentialistische Hierarchisierung durchbricht und zum anderen auch im Blick auf gleichgeschlechtliche Personen und Familienformen offen ist. Dekonstruktion beschreibt dabei *keine* verallgemeinerbare Methode im sozialwissenschaftlichen Sinne, da diese nicht als „ein bestimmender, fixierender und generalisierender Akt (miß)verstanden“ (Engelmann 1990: 26) werden soll.

„Dekonstruktion soll nämlich gerade keine allgemeine Methode sein, sie ist vielmehr ein bewegliches, sich jeweiligen Kontexten anpassendes Lesen (Handeln), das auf diese Art eine Alternative zum totalisierenden Zugriff allgemeingültiger Methoden entwickeln will. Was von der Dekonstruktion immer wieder gefordert wird, steht also im Widerspruch zu dem, was sie sein will und was sie letztlich nur ist, wenn sie sich der Zu- und Einordnung, die von ihr gefordert wird, verweigert.“ (Engelmann 1990: 27)

Insofern spielt innerhalb dieser Art der Diskursanalyse weniger die heuristische Folie der Rekonstruktion eine Rolle als vielmehr das Unterfangen, eine spezifische Lesart des Phänomens zu entwickeln, die nach dessen Bedingungen fragt. Foucault erklärt in Bezug auf den wissenschaftlichen Diskurs:

„Ich wollte gern wissen, ob die Individuen, die verantwortlich für den wissenschaftlichen Diskurs sind, nicht in ihrer Situation, ihrer Funktion, ihren perzeptiven Fähigkeiten und in ihren praktischen Möglichkeiten von *Bedingungen bestimmt werden, von denen sie beherrscht und überwältigt werden*. Kurz, ich versuchte den wissenschaftlichen Diskurs nicht vom Standpunkt der sprechenden Individuen aus zu erforschen, noch, was sie sagen, vom Standpunkt formaler Strukturen aus, sondern vom Standpunkt der Regeln, die nur durch die Existenz solchen [sic] Diskurses ins Spiel kommen.“ (Foucault 2012 [1974]: 15; Herv. B. N.)

So betrachtet geht es bei der Untersuchung der De-/Naturalisierung im Kontext Elternzeit um die Untersuchung jener Regeln bzw. Modi, die durch die Existenz spezifischer Diskurse um Elternschaft und Geschlecht bestimmte Subjekte mitsamt einer spezifischen Praxis von Elternschaft hervorbringen.

3 De-/Naturalisierung von Elternschaft im Kontext der Elternzeit von Vätern

Viele der im Rahmen unserer Studie „Väter in Elternzeit“ befragten Paare antworteten auf die Frage nach den Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen, die ihr Elternzeitarrangement betreffen, dass vieles „schon vorher klar“ gewesen sei bzw. dass es diesbezüglich „nicht (mehr) viel zu klären gegeben hätte“. Dies bedeutet jedoch nicht, dass nicht trotzdem diverse implizite oder explizite Aushandlungen in verbaler wie non-verbaler Form stattgefunden hätten. Außerdem rückt es den Fokus auf besagte Selbstverständlichkeiten, auf die Diskurse, die diese Prozesse tragen. Der *Modus* der De-/Naturalisierung spielt hierbei über alle Paare hinweg eine bedeutsame Rolle, wobei die diversen Bezugnahmen und die daran anknüpfende Praxis bestimmte Be-Gründungen markieren (z. B.: Weil nur du *als Frau* stillen kannst, eine engere Bindung hast, *musst*

du dies tun – was zum einen eine bestimmte Begründung wiedergibt, zum anderen nicht nur die Partnerin als *Frau* mit bestimmten essentialisierten Eigenschaften be-gründet, sondern darüber hinaus auch eine Grenze zwischen Zuständigkeiten und Möglichkeiten zieht). Dies kann unterschiedliche konstitutive Effekte hervorbringen, wenn bspw. *nicht* auf natürliche Unterschiede rekurriert wird.⁶

Das Spektrum reicht dabei von Grenzen der Gleichstellung, die in ‚natürlichen‘ Unterschieden zwischen Männern und Frauen gesehen werden, bis zu einer engeren Mutter-Kind-Bindung, die „in der Natur der Sache“ liegt. Eine Überschreitung dieser Grenzen kann sich aus dieser Perspektive auch negativ auf das Kind auswirken. Ein Paar beschreibt dies so:

„Es gibt einfach Unterschiede zwischen Männern und Frauen dass Männer keine Kinder kriegen können und Frauen können Kinder kriegen. Und bei allem was in Richtung Gleichstellung oder Gleichbehandlung unternommen wird das lässt sich nich weg denken oder weg konzipiern. Das is einfach in der Natur der Sache genauso auch wie die Bindung zwischen Mutter und Kind grundsätzlich erstmal ne stärkere ne engere is. Es gibt einfach Grenzen was man da erreichen kann [...]. Und das heißt eben nicht dass ne Mutter ihr Kind kriegt und dann vierzig Stunden wieder arbeitet. Das is nich natürlich aus meinem Dafürhalten und das würd auch nich gut sein fürs Kind.“ (Herr Albert)

Der Diskurs um natürliche Grenzen produziert dabei entsprechende Differenzierungen zwischen Müttern und Vätern, indem er bestimmte Eigenschaften (z. B. das Stillen) naturalisiert und essentialisiert. Dabei werden mögliche Abweichungen von der Norm verworfen (nicht Stillen können/wollen, Stillen durch den anderen Elternteil), wodurch die Idee der ‚Natürlichkeit‘ gefestigt wird. Dies gilt gleichermaßen für den scheinbar grundsätzlich positiven Einfluss der Mutter auf die kindliche Entwicklung, der als gegeben vorausgesetzt wird. Auch bleibt die Vater-Kind-Beziehung zu diesem frühen Zeitpunkt weitgehend ausgeblendet und wird als *Plus* zur Mutter-Kind-Beziehung, d. h. in erster Linie als *Unterstützungsleistung* für die Mutter, entworfen, die bei der Erbringung ihrer Aufgaben durch den Vater (auch im Rahmen der Elternzeit) entlastet werden soll. Eine andere Mutter bringt ihre intensive Bindung wie folgt auf den Punkt:

„[...] aber das könnt ich als Mama nich [...]. Also diese Vorstellung dass ich nach acht Wochen wieder abeiten gehe wär schrecklich für mich. Ich könnte ihn jetzt auch nich in ne Kita oder so geben würd ich nich über's Herz bringen. Ich fänds auch komisch jetzt abeiten zu gehn und er [Herr Gabler – B. N.] würd zuhause bleiben.“ (Frau Graf)

Die Möglichkeit, nach acht Wochen wieder arbeiten zu gehen, wird in erster Linie durch die ‚Vorstellung‘ verworfen. Dies gilt gleichermaßen für eine Fremdbetreuung sowie für die Vorstellung, dass der Partner an ihrer Stelle zu Hause bleibt. Das Bild der ‚guten Mutter‘, die zu Hause bei ihrem Kind bleibt, damit das Kind keinen Schaden nimmt, und die anderes „nicht über's Herz bringt“, reproduziert nicht nur entsprechende Bilder über die ‚Alternativlosigkeit‘, sondern konstituiert auch auf spezifische Weise jenes

6 Die naturalisierenden Effekte, die ein spezifisches Subjekt Frau produzieren, können Destabilisierungen erfahren, wenn bspw. Probleme während des Stillens auftreten und zur Versorgung des Kindes zugefüttert werden soll. Nicht nur wird dadurch die ‚Natürlichkeit‘ des Stillens brüchig, sondern es ergeben sich daraus Spielräume, die vorher verdeckt waren, bspw. dass auch ‚soziale‘ Elternteile stillen können. Auch Mütter, die nicht stillen wollen, destabilisieren entsprechende ‚Natürlichkeiten‘ um Mutterschaft.

Subjekt *Mutter*. Diese kulturellen Vorstellungen reichen bis in die leiblich-affektuelle Ebene hinein, sodass die kulturelle Norm nicht nur ‚gewusst‘, sondern affektiv erlebt und jene ‚Natürlichkeit‘ verstärkt wird. Eine innerhalb unserer Expert*inneninterviews befragte Human-Resource-Managerin beschreibt, dass ein ein- bis zweijähriger Ausstieg aus dem Erwerbsleben für Frauen zum ‚Karriereblocker‘ werden könne. Danach gefragt, ob dies für Männer genauso gelte oder sich hiervon unterscheide, da diese ggf. in anderen Bereichen arbeiten, antwortet sie:

„Ähm andere Bereiche sind da glaub ich nicht so relevant es kommt immer auch auf die Position an. Aber ich glaube es is vor allem auch ein *biologisches* Thema. Also ähm wenn Männer jetzt tatsächlich die kompletten Aufgaben übernehmen müssten die ne Frau übernimmt also abgesehen jetzt von Schwangerschaft und Geburt und Stillzeit das können ja nun mal nur Frauen machen. Es ist ja schon so dass wenn die Frauen dann sagen ich kümmer mich um das Kind ähm also Frauen wolln's ja auch. [...]. Ich hätt jetzt wär jetzt nie auf die Idee gekommt zu sagen: Hier Mann komm du ich ich still weiß nicht ein halbes Jahr und geh danach wieder Vollzeit arbeiten kümmer du dich mal um unser Kind und bleib du zu Hause. Das hätte ich überhaupt nicht gewollt. Das ist halt auch irgendwie so ein Frauending. Ich glaube da kommen wir auch nicht aus unserer *Evolution* nich raus. Also es is halt so seit Steinzeittagen haben sich die Frauen um die Kinder gekümmert und ich denke das is so ein *Urbedürfnis* irgendwie auch und die Männer sind eben die die draußen rumlaufen. Und von der *Biologie* her [...] wenn mans ganz drastisch sieht sind wir *biologisch gar nicht in der Lage so hart zu arbeiten* was jetzt Führung oder so angeht denn erst müssen wir uns entwickeln und unsere Ausbildung machen und was Ordentliches studieren dann ist man ungefähr schon mindestens fünfundzwanzig dann arbeitet man ein paar Jahre dann kann man auch richtig kloppen und irgendwie um die Dreißig wenn man jetzt spießig denkt kommen dann Kinder zwei vielleicht dann is man ungefähr sechsunddreißig und ab vierzig kann theoretisch die Wechseljahrszeit schon anfangen. [...]. Also ähm ich-ich finde die Frauen die nach den Kindern noch richtig Karriere machen wollen die müssen sich extrem abstrampeln. Als Frau muss man sich sowieso abstrampeln aber dann muss man nochmal richtig Gas gebn und die Kraft hat man eigentlich gar nicht. [...] Ich finde die Männer könnens leichter. [...] Also klar ich mein wenn die die Nachtschichten übernehmen sind die natürlich auch müde ähm das dauert sicherlich auch ne Zeit aber die haben einfach *ganz andere biologische Voraussetzungen*. Männer sind dafür gemacht bis sechzig hinterm Säbelzahn-tiger herzulaufen theoretisch wenn alles gut is und Frauen können das nicht.“ (Frau Albert; Herv. B. N.)

Nicht nur wird innerhalb dieser längeren Passage deutlich, wie biologistische Diskurse wirksam sind, sondern auch, wie ein hegemonial-hierarchisches (Unter-)Ordnungsverhältnis über besagte Essentialisierungen re/-produziert wird. Selbst dort, wo eine potenzielle Alternative aufblitzen *könnte*, nämlich wenn Männer die „Nachtschichten“ übernehmen, haben diese „einfach ganz andere *biologische Voraussetzungen*“ dafür. Dabei re/-produziert diese Diskursivierung nicht nur jene Vorstellung von biologischen Anlagen, sondern kann sich auch in der fehlenden Kraft – leiblich erfahrbar – materialisieren, was zu einer Legitimierung jener hierarchischen Verhältnisse führen kann. Damit entsteht gleichzeitig ein spezifisches Subjekt Frau (biologisch begründet schwächer, weniger für Führung geeignet etc.), was verdeutlicht, wie sich Diskurse auch körperlich materialisieren können.

Das andere Ende des Spektrums markiert die Darstellung eines Paares, das sich explizit als *Eltern*personen entwirft und den bisher zitierten qualitativen Unterschied zwischen Mutter/Vater nicht in derselben Weise wiederholt:

„Also ich find eigentlich dass wir *Eltern* sind [...] weil sie trinkt nicht mehr an deiner Brust sozusagen das heißt ähm jetzt sind wir im Prinzip Eltern und da wir auch wirklich halbe=halbe machen sind wir zwei Personen die sich um ein Kind kümmern.“ (Herr Cramer)

Zwar wirkt auch hier das Thema des Stillens essentialisierend, jedoch nicht in der gleichen Weise wie in den vorherigen Auszügen. Insbesondere nach dieser Phase wird der ‚natürliche Unterschied‘ nicht auf die gleiche Weise reproduziert. Zwar erklärt auch das Paar Cramer, dass es Unterschiede zwischen beiden Elternpersonen gebe, diese werden aber, sobald das Kind abgestillt ist, nicht an das Geschlecht, sondern an individuierte Eigenschaften rückgebunden:

„Aber nicht weil ich der Vater bin sondern weil das meine Persönlichkeit ist und du bringst deine Persönlichkeit mit rein aber im Prinzip sind wir Eltern aber nicht klassische Vater=Mutterrolle.“ (Herr Cramer)

Auch die Thematisierung von Mutterschaft variiert stark:

„[...] ähm dass viele halt denken die Mutter hat es so angeboren das braucht das Kind jetzt [...] und so weiter und ich würd jetzt speziell auch aus unserem Fall denken dass du das oft ähm besser einschätzen kannst auch wo sie kl- sehr klein war oder das weil du halt auch sehr empathisch irgendwie bist und also ich hab's auf jeden Fall nicht angeboren ich hab das mit der Zeit ich musste das Kind auch erstmal kennenlernen und so weiter.“ (Frau Cramer)

Die kontrastierenden Bezugnahmen der drei Paare sind hinsichtlich der Diversität, mit der auf das Thema Elternschaft Bezug genommen werden kann, instruktiv: Zum einen werden nicht nur sehr verschiedene Diskurse von *Elternschaft* deutlich, sondern auch deren performativer Charakter. Die Diskurse spannen den Horizont, vor dem besagte Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse ablaufen und diverse Möglichkeiten un-/wahrscheinlicher werden lassen. Selbst dort, wo für manche Paare wenig Verständigungsbedarf besteht, liegen hinsichtlich ihrer Bezüge bestimmte Verhandlungen zugrunde, wenngleich diese nicht unbedingt in situ, sondern durch die formende Übernahme bestimmter Diskurse die Bezüge für jene ‚Selbstverständlichkeiten‘ darstellen. So kann bspw. zwar das Schreienlassen des Babys durch eine Elternperson in Erwartung, der/die Andere werde sich darum kümmern, als Form der Aushandlung verstanden werden, bei der keine unmittelbare Diskussion erfolgt; je nach Kontextualisierung werden kulturelle ‚Selbstverständlichkeiten‘ deutlich, die damit zwar in situ implizit, jedoch kulturell in anderen Kontexten verhandelt wurden (und werden) und auf die sich zitatförmig bezogen wird (z. B. „Meine Frau *muss* das Kind beruhigen, da sie *als Frau* viel empathischer ist“).⁷

Die Diskurse, aus denen sich die diversen Bezugnahmen ergeben, z. B. wenn Väter davon berichten, dass sie im ersten Jahr des Kindes ohnehin kaum etwas mit dem (und für das) Kind tun können, produzieren dabei nicht nur jene performativen Effekte, die sie benennen, d. h. die Nichtbeteiligung an entsprechenden Sorgetätigkeiten, sondern reproduzieren auch entsprechende Essentialisierungen, durch die Differenzenerfahrungen nicht eröffnet werden. Die Bezugnahmen von Paar Albert und Paar Cramer (s. o.) illustrieren dies eindrücklich. Wenn jene naturalisierten Unterschiede zwischen Männern und Frauen die Grenze der Gleichstellung markieren, wenn die Mutter-Kind-Bindung als eine grundsätzlich engere angenommen wird (Paar Albert und Graf-Gabler),

7 Wie durch diverse Akteure (Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kirche) spezifische Diskurse um Elternschaft konstituiert werden, kann an dieser Stelle nicht vertieft dargestellt werden, vgl. jedoch bspw. Neumann (2016a).

folgt dies einer anderen diskursiven Logik als im Falle von Paar Cramer, auch wenn diese beim Thema Stillen noch Spuren entsprechender Diskurse aufweisen. Durch die Bezugnahme auf ihre Konstitution als *Eltern* mitsamt der geschlechtlichen Indifferenz ergeben sich *andere* Möglichkeiten der elterlichen Praxis wie auch der Aufgabenteilung im Haushalt. Zwar ist damit nicht zwangsläufig eine egalitäre Partnerschaftlichkeit verbunden, jedoch ergibt sich hieraus eine andere Grundlage der Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse, da diese nicht an essentialisierte Zugzwänge gebunden sind.

4 ‚Aktive Vaterschaft‘ und ‚geteilte Elternschaft‘ – zwei Leitbilder

Diskussionen um ‚aktive‘ Vaterschaft mitsamt ihrer inhaltlichen Bestimmung finden sich seit den 1980er-Jahren und umfassen zahlreiche Beschreibungen und Definitionen, die an dieser Stelle nicht ausgebreitet werden können⁸. Die Diskurse um *aktive Vaterschaft* und *geteilte Elternschaft* (equally shared parenting⁹) unterscheiden sich jedoch nicht nur hinsichtlich ihrer begrifflichen Unschärfe, sondern auch bezüglich ihrer inhärenten Logik. „Während beim Leitbild einer *geteilten Elternschaft* beide Elternteile gleichermaßen in der Betreuungsverantwortung gesehen werden, setzt das Leitbild der *aktiven Väterlichkeit*¹⁰ eine (aktive) *Mütterlichkeit selbstverständlich und implizit voraus*“ (Peukert 2015: 31; Herv. i. O.). Die Fürsorgeverantwortung von Vätern wird als *Plus* zu jener von Müttern entworfen. Schon 2002 konstatierte Horst Nickel:

„So zielt dann auch die seit den achtziger Jahren zunehmend erhobene Forderung nach den sogenannten »Neuen Vätern« in erster Linie auf eine Entlastung der Mutter, nicht auf deren Ergänzung im Sinne einer Optimierung der Entwicklungsvoraussetzungen des Kindes.“ (Nickel 2002: 560)

An die Ausführungen der Studie von Almut Peukert (2015: 32ff.) anknüpfend, lässt sich nachzeichnen, wie auch in politischen Darstellungen zunächst häufig auf eine geschlechtsindifferente Paarperspektive abgehoben wird, anschließend jedoch oft in geschlechtsdifferenzierender Weise Väter in ihrer Fürsorgeverantwortung sowie Mütter in ihrer Erwerbstätigkeit adressiert werden (auch Deutscher Bundestag 2006: 15). Parallel dazu wird das Thema ‚Vereinbarkeit‘ nach wie vor häufig als Frauenthema verhandelt (Peukert 2015: 32), was sich auch im Rahmen unserer Studie innerhalb vieler Interviews zeigt. Zwar besitzt die Ausgestaltung des Elterngeldes Elemente, die als egalisierend verstanden werden können, wie die Einkommensersatzleistung oder die Partnermonate, da beiden Elternteilen entsprechend starke Anreize gesetzt werden, Betreuungsaufgaben zu übernehmen (Peukert 2015: 33). Dennoch kann Peukert aufzeigen, dass es nach wie vor vielfältige Regelungen gibt, die eine höhere Betreuungsleistung von Müttern nahelegen. Sie nennt bspw. ungleiche Regelungen zum Kündigungsschutz, der hinsichtlich der Thema-

8 Vgl. Kapitel 1.

9 Zu equally shared parenting z. B. Deutsch (1999).

10 Ob ‚aktive Vaterschaft‘ und ‚aktive Väterlichkeit‘ gleichgesetzt werden können, soll an dieser Stelle nicht vertieft werden. In diesem Text werden beide Begriffe synonym verwendet.

tisierung von Mutterschutz im Vergleich zum nicht vorhandenen Vaterschutz bereits angesprochen wurde, oder die nicht-paritätische Ausgestaltung der Elternzeit/-geldmonate zwischen den Eltern, da die Einführung von zwei ‚Partnermonaten‘ höchstens als „erster Schritt“ gewertet werden könne.¹¹ Peukert konstatiert im Hinblick auf die beiden Leitbilder ein Changieren zwischen einem ‚adult worker model‘, bei dem beide Partner*innen berufstätig sind, und einer „Förderung ‚aktiver Väterlichkeit‘“ sowie einer „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf *für Frauen*“ (Peukert 2015: 35). Darüber hinaus nennt die Autorin eine selbstverständliche wie unhinterfragte Erwerbstätigkeit von Vätern bzw. Betreuungsverantwortung von Müttern sowie eine Fokussierung von ungleichgeschlechtlichen Paaren (Peukert 2015: 35f.). Weiterhin wird ein westdeutscher Bias ausgemacht (Peukert 2015: 35f.; auch Behnke 2012: 28f.), da in vielen Darstellungen eine in westdeutscher Tradition stehende Familienpolitik fokussiert wird und familienpolitische Maßnahmen wie das Betreuungsgeld entsprechenden Bemühungen nach Egalität und geteilter Elternschaft entgegenstehen.

Die Unterscheidung dieser Leitbilder spielt sowohl im Hinblick auf die Frage nach der De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht als auch hinsichtlich der Elternzeitnahme durch Väter eine wesentliche Rolle. Die im Diskurs zu ‚aktiver Vaterschaft‘ implizit vorausgesetzte aktive Mutterschaft naturalisiert das Engagement von Frauen als selbstverständlich, während jenes von Vätern optional bleibt – obwohl es normativ eingefordert wird. Damit wird nicht nur der qualitative Unterschied zwischen zwei ungleichgeschlechtlichen Elternteilen reproduziert, sondern auch die Bedeutung der Sorgeleistung von Müttern betont, während jene durch Väter lediglich eine positive Ergänzung darstellt. Für die frühkindliche Entwicklung wird die Mutter-Kind-Beziehung nach wie vor als wesentlicher gesetzt, da das Plus durch Väter im Sinne einer Unterstützungsleistung als eine Entlastung der Mutter konzipiert wird. Der Idee der Entlastung ist eben dieser Naturalisierung von Mutterschaft inhärent.¹² Dies zeigt sich bspw., wenn im Rahmen sozialwissenschaftlicher Studien das Engagement von Frauen im Haushalt als Maßstab zur Bewertung der Involvierung von Vätern genommen wird, ohne diesen Maßstab selbst kritisch zu reflektieren (vgl. Neumann 2016b). So konstatieren Claudia Zerle und Barbara Keddi:

„In zahlreichen Zeitbudgetstudien zeigt sich: Frauen kümmern sich intensiver um den Haushalt und die Betreuung der Kinder als Männer, auch wenn sie ebenfalls erwerbstätig sind. Vor allem werktags sind viele der überwiegend voll erwerbstätigen Väter für ihre Kinder kaum präsent. Sie beschäftigen sich unter der Woche im Durchschnitt täglich 2 Stunden und 19 Minuten mit ihren Kindern, am Wochenende täglich 6 Stunden 7 Minuten; bei den Vollzeit erwerbstätigen Müttern sind es werktags 3 Stunden 39 Minuten und am Wochenende 7 Stunden 33 Minuten.“ (Zerle/Keddi 2011: 62; siehe hierzu auch Vorwerk & Co. KG 2008: 48)

Zwar können die Autorinnen Unterschiede hinsichtlich der aufgewendeten Zeit zwischen Müttern und Vätern zeigen, ob Väter deshalb jedoch „kaum präsent“ sind, hängt

11 An dieser Stelle könnte die Frage aufgeworfen werden, ob der Begriff der ‚Partnermonate‘ selbst nicht eine vergeschlechtlichende Setzung enthält und implizit Väter adressiert. Im Unterschied dazu könnten Begriffe wie ‚Familien‘- oder ‚Elternmonate‘ den Fokus auf eine paritätische(re) Aufteilung verschieben.

12 Darüber hinaus wird durch den geschlechterdifferenzierenden Fokus auf ‚aktive Väter‘ prinzipiell auf ungleichgeschlechtliche Partnerschaften abgehoben. Dies reproduziert eine heteronormative Perspektive und schließt gleichgeschlechtliche Elternschaft in Teilen aus.

vom jeweiligen Maßstab selbst ab. Im Rahmen der Studie von Zerle und Keddi sowie der Vorwerk-Studie wird das Engagement von Vätern an jenem der Mütter gemessen, ohne dass der implizit angelegte Maßstab selbst reflektiert wird. Eine solche kritische Auseinandersetzung erscheint jedoch erforderlich, da die grundlegende Konzeptualisierung dessen, was zum Begriff ‚Care‘ gezählt wird (und was nicht), wo die Grenze zwischen einem vermeintlichen Zuviel bzw. Zuwenig an elterlichem Engagement verläuft, nicht nur konstitutiv für das zugrunde liegende Material ist, sondern auch jene ‚aktiven‘ bzw. ‚inaktiven‘ Subjekte erzeugt. Durch diese fehlende Diskussion bleibt der erzeugende Charakter des Forschungsprozesses für das Material und die jeweiligen Ergebnisse sowie die Eingebundenheit der Forschenden innerhalb der Forschungspraxis unsichtbar. Insofern wird deutlich, dass besagte Subjekte *nicht* per se in-/aktiv sind, sondern es im Rahmen der Forschungspraxis *werden* (Neumann 2016b: 330).¹³

Das Leitbild geteilter Elternschaft verweist nicht unbedingt auf jene Naturalisierungen, da dieses potenziell für Denaturalisierungen offen ist. Wie am Beispiel von Paar Cramer ersichtlich wird, das sich explizit als Eltern versteht und sowohl die Elternzeit als auch anfallende Haushalts- und Sorgetätigkeiten egalitär teilt, besteht die Möglichkeit, auf solche vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Essentialisierungen zu verzichten. Damit ist nicht gesagt, dass eine geteilte Elternschaft per se zu einem ‚De-Gendering‘ führen muss, da die anfallenden Aufgaben auch geschlechts-, ‚typisch‘ egalitär geteilt werden können. Dennoch besteht – anders als im Rahmen der Essentialisierung – *nicht unbedingt* die Notwendigkeit dazu, da die Perspektive offener für andere Be-Gründungen ist. Damit ist sie auch offen für gleichgeschlechtliche Elternschaft, da sie nicht nur einen Fokus auf ‚aktive Väter‘ legt, womit zumindest auch gleichgeschlechtliche Väter adressiert sein könnten, sondern grundsätzlich auf eine Ausgestaltung von Elternschaft abhebt, die in viele Richtungen offen ist.¹⁴

Der Modus von De-/Naturalisierung konstituiert über bestimmte Leitbilder eine spezifische Verhältnisbestimmung zwischen *Eltern* – ob diese nun Mutter/Vater oder Elternpersonen *werden*. Jene De-/Naturalisierungsprozesse produzieren Effekte, wie z. B. ungleiche familiäre Haushalts- und Sorgetätigkeiten. Die Macht des Diskurses erzeugt dabei jene kontinuierlich wiederholte, qualitative Spaltung mitsamt der zugehörigen Subjekte. Offen blieb bisher die Frage, wie sich diese Leitbilder und der Modus der De-/Naturalisierung von Geschlecht im Rahmen der Elternzeit von Vätern niederschlagen können.

5 Verschränkungen am Beispiel ‚Maternal Gatekeeping‘

Exemplarisch diskutiert werden soll nachfolgend das in der sozialwissenschaftlichen Forschung beobachtete Phänomen des *Maternal Gatekeepings*. Das Phänomen wird insbesondere im anglo-amerikanischen Raum mit Blick auf das Umgangs- und Sorgerecht,

13 Zwar kann die Frage, wie mit dieser Problematik innerhalb des Forschungsprozesses umzugehen ist, an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Dennoch erscheint mir durch die Auseinandersetzung und Sichtbarmachung solcher Produktivitäten im Forschungsprozess bereits viel gewonnen, da hierdurch die Erzeugung jener ‚empirischen‘ Ergebnisse verdeutlicht wird.

14 Zum Beispiel, wenn man Elternschaft nicht als Dyade denkt, sondern als ‚soziale‘, ‚biologische‘ und ‚genetische‘ Elternschaft (Triade), oder im Sinne einer Elterngruppe, die sich um ein oder mehr(ere) Kind(er) kümmert.

aber auch hinsichtlich der Involvierung von Vätern in Haus- und Sorgetätigkeiten diskutiert (z. B. King/Heard 1999; Carlson/McLanahan/Brooks-Gunn 2008; Allen/Hawkins 1999; Fagan/Barnett 2003; Gaunt 2008; Fagan/Cherson 2015). Trotz der diversen Beschreibungen und Untersuchungen des Phänomens würde ich den Topos des Maternal Gatekeepings eher als Versuch beschreiben, ein bestimmtes Phänomen zu fassen, statt es als ‚gesicherte, empirische Tatsache‘ vorzusetzen. Maternal Gatekeeping erscheint mir als Ausprägung jener diskutierten Naturalisierungsdiskurse und -techniken, da deren inhärente Logik vor dem Hintergrund einer *geteilten Elternschaft* nicht tragen würde.

Zusammengefasst meint Maternal Gatekeeping:

„Briefly, maternal gatekeeping is a collection of beliefs and behaviors that ultimately inhibit a collaborative effort between men and women in family work by limiting men’s opportunities for learning and growing through caring for home and children.“ (Allen/Hawkins 1999: 200)

Dabei ist Gatekeeping (häufig) keine bewusste Strategie, die auf eine aktive Ausgrenzung väterlichen Engagements zielt. „Mütter sind sich ihres Gatekeepings in der Regel ebenso wenig bewusst wie der potenziellen (negativen) Konsequenzen für das väterliche Engagement“ (Meuser 2014: 166). Die Definition von Allen und Hawkins unterstellt, dass Väter entsprechende Tätigkeiten um das Kind und den Haushalt *lernen* müssen. Der Definition nach wird die Kompetenz naturalisiert, denn Vätern wird nicht nur die egalitäre Beteiligung, sondern ihnen werden auch „opportunities for learning and growing through caring for home and children“ (Allen/Hawkins 1999: 200) verwehrt, was darauf hinweist, dass insbesondere Väter lernen müssen, während dies bei Frauen als gegeben vorausgesetzt wird.¹⁵

Prozesse des Gatekeepings und der Naturalisierung sind darüber hinaus eng mit Anerkennung verbunden. So erzählte ein im Rahmen unserer Studie befragter Vater, dass er sich erst daran gewöhnen musste, für sein Engagement in der Familie *kein* explizites Lob zu erhalten:

„Und das hab ich mir jetzt halt auch abgeschminkt dass ich da irgendwie ein Schulterklopfen krieg oder so. Weil das muss man halt machen und dann is das auch nix Besonderes und das muss ich auch akzeptieren. Also die Betten müssen halt mal bezogen werden nach einer Zeit und dann ist das jetzt auch nicht sowas Tolles wo man mich jetzt so toll loben müsste. Musst ich halt auch erstmal lernen is auch okay für mich.“ (Herr Dietrich-Dorsten)

Dieser Umstand erscheint zunächst trivial – erfahren doch sehr viele Mütter ebenso wenig Anerkennung für ihre familialen Leistungen –, ist jedoch für die Fragen nach

15 Wie solche Diskurse institutionalisiert sind, zeigt sich z. B. anhand einer Broschüre des Klinikums Dortmund gGmbH mit dem Titel „Elternschule 2015“. Zwar gibt es Kursangebote, die sich dezidiert an Eltern richten, jedoch ansonsten nur Angebote, die sich explizit an Mütter richten. Zum einen wird ersichtlich, dass Themen wie „Infant Handling“ oder „Unfallverhütung im Säuglings- und Kindesalter“ Themen sind, die insbesondere Mütter erlernen müssen, Väter jedoch nicht, da es für diese keine geschlechterdifferenzierten Angebote gibt. Damit wird einerseits zwar der Diskurs der angeborenen Fähigkeiten von Müttern destabilisiert, andererseits jedoch die Zuschreibung von Sorgeverantwortung feminisiert, da alle Angebote sich prinzipiell auch an Eltern richten könnten und so eine geschlechterdifferenzierende Spaltung nicht re-/produziert würde. Zwar ist damit nicht unbedingt gesagt, dass diese Kurse für Väter geschlossen sind, die Ansprache befördert m. E. jedoch einen solchen Ausschluss.

Maternal Gatekeeping und De-/Naturalisierung instruktiv und bedeutsam, da die Haushalts- und Sorgeleistungen der Väter sowohl innerhalb unserer Studie als auch in anderen aktuellen Studien zu involvierter Vaterschaft häufig durch die Anerkennung und positive Hervorhebung der Partnerinnen getragen werden (z. B. Meuser 2014; Behnke 2012). Durch die positive Betonung und Hervorhebung der väterlichen Involvierung wird diese als etwas Besonderes, Außeralltägliches markiert. Die Erfahrung von Herrn Dietrich-Dorsten, dass sein familiales Engagement keine besondere Hervorhebung erfährt, verdeutlicht, wie durch die Betonung des väterlichen Engagements das Außergewöhnliche dieses Tuns re-/produziert und damit jene Praxis durch Mütter naturalisiert wird. Die Zuschreibung der (kompetenten bzw. kompetenteren) Beurteilung väterlichen Engagements durch Frauen und Mütter markiert gerade jene ‚Gatekeeper‘-Funktion, die diese häufig einnehmen. Dort, wo das Engagement von Vätern als etwas Besonderes betont wird, könnte eine kritische Reflexion darüber stattfinden, wie der vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Diskurs feminisierter Sorgearbeit jene Maßstäbe produziert (und legitimiert), die Mütter zu ‚Profis‘ und Väter (häufig) zu ‚Praktikanten‘ macht. Mit anderen Worten: Gerade das lobende Schulterklopfen erscheint aus dieser Perspektive als Form des Gatekeepings, über welches in subtiler Weise eine machtvolle vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Hierarchisierung von Haus- und Sorgearbeit re-/produziert wird.

Insofern bricht die Nichtexponierung mit dem Modus der Feminisierung von Care und verdeutlicht, dass eben jene Erfahrungen unkontrollierbare Effekte haben können, die bestimmte Bezugnahmen auf vergeschlechtlichte Praxen und Elternschaft verschieben können, da es nichts Besonderes (mehr) ist, wenn Väter solche Tätigkeiten erbringen. Auch die egalitäre Arbeitsteilung von Paar Cramer, für das die Erbringung der Haushalts- und Sorgetätigkeiten grundsätzlich offen für Rejustierungen ist, exponiert das Engagement von Herrn Cramer nicht und überführt deren Elternpraxis („zwei Elternpersonen, die sich um ein Kind kümmern“) auch auf die Arbeitsteilung (zwei *Personen*, die sich anfallende Tätigkeiten teilen).

Studien zu involvierter Vaterschaft verweisen auf ein Konfliktpotenzial, das durch ein stärkeres Engagement von Vätern im familialen Bereich evoziert und auch im Kontext der Elternzeit sichtbar werden kann (Meuser 2011: 76, 2014: 169f.). Maternal Gatekeeping, als Ausprägung der Naturalisierung von Care-Arbeit gelesen, kann innerhalb des Paarkontextes zu Konflikten führen, wenn Väter die von ihnen verrichteten Sorgetätigkeiten nicht als nachrangig, im Sinne eines ‚Praktikanten‘ oder ‚Juniorpartners‘, sondern als gleichwertiger Elternteil beanspruchen, da hiermit nicht nur ein Eindringen in vormals ‚klar‘ getrennte Sphären verbunden ist, sondern auch verbreitete Subjektivierungsweisen der Erzeugung ‚weiblicher‘ bzw. ‚mütterlicher‘ Subjekte tangiert werden. Dies korrespondiert mit der Bezugnahme auf ‚aktive Vaterschaft‘ bzw. ‚geteilte Elternschaft‘, da zwar mit dem Leitbild aktiver Vaterschaft nicht unbedingt immer aktive Mutterschaft (im Sinne von Sorgeverantwortung) vorausgesetzt werden *muß*, jedoch häufig *wird*, und das Engagement von Vätern sowohl häufig als Plus gedacht als auch die Feminisierung von Care reproduziert wird. Zwar kann auch innerhalb des Konzepts geteilter Elternschaft potenziell auf eine vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Arbeitsteilung rekurriert werden, dennoch ist diese für Denaturalisierungen offener. Die Deutungshoheit von Müttern hinsichtlich Haus- und Sorgearbeit, die in der Logik

des Maternal Gatekeepings zum Ausdruck gebracht wird, trägt im egalitären Rahmen geteilter Elternschaft vor allem dann nicht, wenn beide Partner*innen tatsächlich als *Eltern*personen gelten, da hier die essentialistische Logik im Sinne einer qualitativen Unterscheidung von Mutter/Vater nicht trägt. Zwar müssen mit dem Einbezug von Vätern in die feminisierte Sphäre des Haushalts nicht pauschal bestimmte vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Diskurse verschoben werden oder sich egalitäre Partnerschaften ergeben, es öffnet sich jedoch Raum für Verschiebungen im Sinne einer *Praxis* von *Elternschaft*, die nicht an heteronormative oder biologistische Essentialisierungen gebunden ist.

6 Fazit

Der Beitrag hat anhand von Material einer laufenden Studie zu „Vätern in Elternzeit“ nachgezeichnet, wie im Modus von De-/Naturalisierung vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Subjektpositionen innerhalb der paternalen Elternzeitnahme re-/produziert werden. Dabei wurden über die Kontrastierung verschiedener Diskurse um Elternschaft und Geschlecht sowie Haus- und Sorgetätigkeiten die zugrunde liegenden Logiken mitsamt ihrer performativen Produktivität herausgearbeitet, die wiederum entsprechende de-/naturalisierende Effekte produzieren.

Die Auseinandersetzung mit den Leitbildern ‚aktiver Vaterschaft‘ bzw. ‚geteilter Elternschaft‘, die sich sowohl innerhalb des sozialwissenschaftlichen als auch des politischen Kontextes findet, verdeutlicht dabei, dass auch dort implizit naturalisierende Diskurse (aktive Vaterschaft) mitgeführt werden, die in Bezug auf geteilte Elternschaft *nicht unbedingt* in vergeschlechtlichter bzw. vergeschlechtlichender Weise enthalten sein müssen. Diese Aspekte sind dabei in konstitutiver Weise miteinander verschränkt und produzieren jene Subjekte zuvorderst, auf die sie verweisen. Die Naturalisierungen von Mutterschaft mitsamt der selbstverständlichen, häufig unhinterfragten Deutungshoheit über Haus- und Sorgearbeit, verweisen nicht nur Mütter in konstitutiver Weise auf ihre Plätze (die ‚gute‘ Mutter im Vergleich zur ‚Rabemutter‘), sondern bilden häufig den Maßstab, nach dem besagte in-/aktive Väter erzeugt werden (Neumann 2016b). Zwar muss mit dem Leitbild geteilter Elternschaft nicht unbedingt eine Denaturalisierung von Elternschaft und Geschlecht verbunden sein, dennoch wird mit einer solchen Verschiebung sowohl der Horizont des „Sichtbaren und des Sagbaren“ (Deleuze 1992) über Elternschaft verschoben als auch hinsichtlich der Diskurse über Familie, die auch gleichgeschlechtliche Elternschaft(en) inkludiert.

Literaturverzeichnis

- Allen, Sarah M. & Hawkins, Alan J. (1999). Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors That Inhibit Greater Father Involvement in Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 61(1), 199–212. <http://dx.doi.org/10.2307/353894>

- Baasner, Rainer (1996). *Methoden und Modelle der Literaturwissenschaft. Eine Einführung*. Berlin: Erich Schmidt.
- Beck, Ulrich (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Behnke, Cornelia (2012). *Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland*. Opladen: Barbara Budrich.
- Bohnsack, Ralf (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (8., durchgesehene Auflage). Opladen: Barbara Budrich.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): *Familien-Wegweiser*. Zugriff am 05. September 2016 unter www.familien-wegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis_did=211804.html.
- Butler, Judith (1997). *Körper von Gewicht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2012 [1991]). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2013). *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Carlson, Marcia J.; McLanahan, Sara S. & Brooks-Gunn, Jeanne (2008). Coparenting and nonresident fathers' involvement with young children after a nonmarital birth. *Demography*, 45(2), 461–488. <http://dx.doi.org/10.1353/dem.0.0007>
- Deleuze, Gilles (1992). *Foucault*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Deutsch, Francine M. (1999). *Halving it all. How equally shared parenting works*. Cambridge: Harvard University Press.
- Deutscher Bundestag (2006). *Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes*. Berlin. Zugriff am 05. September 2016 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/018/1601889.pdf>
- Engelmann, Peter (1990). *Postmoderne und Dekonstruktion. Texte französischer Philosophen der Gegenwart*. Stuttgart: Reclam.
- Ehnis, Patrick (2009): *Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie*. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Fagan, Jay & Barnett, Marina (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of Family Issues*, 24(8), 1020–1043. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X03256397>
- Fagan, Jay & Cherson, Mollie (2015). Maternal gatekeeping: The associations among facilitation, encouragement, and low-income fathers' engagement with young children. *Journal of Family Issues*. Online-Vorveröffentlichung. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513x15578007>
- Foucault, Michel (2005a). Die Maschen der Macht. In Daniel Defert & François Ewald (Hrsg.), *Analytik der Macht* (S. 220–239). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2005b). Subjekt und Macht. In Daniel Defert & François Ewald (Hrsg.), *Analytik der Macht* (S. 240–263). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (2012 [1974]). *Die Ordnung der Dinge*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Gaunt, Ruth (2008). Maternal gatekeeping: antecedents and consequences. *Journal of Family Issues*, 29(3), 373–395. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X07307851>
- Jurczyk, Karin & Lange, Andreas (Hrsg.). (2009). *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kassner, Karsten (2008). Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 141–163). Opladen: Barbara Budrich.

- King, Valarie & Heard Holly E. (1999). Nonresident father visitation, parental conflict, and mother's satisfaction: What's best for child well-being? *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 385–396. <http://dx.doi.org/10.2307/353756>
- Meuser, Michael (2011). Die Entdeckung der „neuen Väter“. Vaterschaftspraktiken, Geschlechtnormen und Geschlechterkonflikte. In Kornelia Hahn & Cornelia Koppetsch (Hrsg.), *Soziologie des Privaten* (S. 71–82). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93460-0_5
- Meuser, Michael (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf & Hildegard Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (S. 159–174). Baden-Baden: Nomos. http://dx.doi.org/10.5771/9783845255545_163
- Mühling, Tanja & Rost, Harald (Hrsg.). (2007). *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Neumann, Benjamin (2016a). Elternzeit und Bio-Politik. Subjektivation, Gender und die (Re-)Konstituierung von Öffentlichkeit/Privatheit. *Mediale Kontrolle unter Beobachtung (MKUB). Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf die strittige Gestaltung unserer Kommunikation*, 5(1), 1–27. Zugriff am 05. September 2016 unter <http://www.medialekontrolle.de/wp-content/uploads/2016/03/Neumann-Benjamin-2016-05-01.pdf>
- Neumann, Benjamin (2016b). Subjekt und Sozialstruktur: Herausforderungen einer post-strukturalistischen Perspektivierung am Beispiel einer Studie zu Vätern in Elternzeit. In Nicole Burzan, Ronald Hitzler & Heiko Kirschner (Hrsg.), *Materiale Analysen. Methodenfragen in Forschungsprojekten* (S. 325–345). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-12614-8_17
- Nickel, Horst (2002). Väter und ihre Kinder vor und nach der Geburt. Befunde zum Übergang zur Vaterschaft aus deutscher und kulturvergleichender Perspektive. In Heinz Walter (Hrsg.), *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 555–584). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Peukert, Almut (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.
- Pfahl, Svenja & Reuyß, Stefan (2010). Das neue Elterngeld: Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. In Bernhard Badura, Helmut Schröder, Joachim Klose & Katrin Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt Managen: Gesundheit fördern, Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Bereichen der Wirtschaft* (S. 225–233). Berlin: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-12898-1_23
- Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan & Hundt, Alexander (2015). *Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte*. Zugriff am 05. September 2016 unter www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB301013.
- Possinger, Johanna (2010). *Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse* (BGSS Working Paper). Berlin.
- Possinger, Johanna (2015). Neue Väter auf Zeit? Praktiken und Hindernisse egalitärer Vaterschaft. In Andreas Heilmann, Gabriele Jähnert, Falko Schnicke, Charlott Schönwetter & Masha Vollhardt (Hrsg.), *Männlichkeit und Reproduktion. Zum gesellschaftlichen Ort historischer und aktueller Männlichkeitsproduktionen* (S. 135–153). Wiesbaden: Springer VS.
- Reckwitz, Andreas (2008). *Subjekt*. Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839405703>

- Richter, Robert (2012). *Väter in Elternzeit – Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Dissertation. Paderborn: Universität Paderborn.
- Rost, Harald (2006). Väter in Familien mit partnerschaftlicher Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. In Harald Werneck, Martina Beham & Doris Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf* (S. 155–166). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder*. Januar 2013 bis März 2015. Wiesbaden. Zugriff am 05. September 2016 unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201139004.pdf?__blob=publicationFile
- Trappe, Heike (2013). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 28–51.
- Vogt, Ann-Cathrin (2010). *Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter*. München: Rainer Hampp.
- Vorwerk & Co. KG (2008). *Vorwerk Familienstudie 2008*. Zugriff am 11. Mai 2016 unter https://corporate.vorwerk.com/fileadmin/data/pdf/Publikationen/vorwerk_familienstudie2008.pdf.
- Walter, Heinz (Hrsg.). (2002). *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Walter, Heinz & Eickhorst, Andreas (Hrsg.). (2012). *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Wartenpfehl, Birgit (1996). Destruktion – Konstruktion – Dekonstruktion. Perspektiven für die feministische Theorieentwicklung. In Ute Luise Fischer, Marita Kampshoff, Susanne Keil & Mathilde Schmitt (Hrsg.), *Kategorie: Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien* (S. 191–209). Opladen: Leske + Budrich.
- Zerle, Claudia & Keddi, Barbara (2011). „Doing care“ im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter. Aktuelle Befunde aus AID:A. *GENDER*, 3(3), 55–73.
- Zerle, Claudia & Krok, Isabelle (2009). Null Bock auf Familie!? Schwierige Wege junger Männer in die Vaterschaft. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* (S. 121–140). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Zur Person

Benjamin Neumann, M.A., wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in am Lehrgebiet für Geschlechterverhältnisse der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechter- und Kultursoziologie, Gender-/Queer Studies, Familien- und Beziehungsforschung, (poststrukturalistische) Diskurs-, Performativitäts- und Subjektivierungstheorien sowie qualitative Methodologie.

Kontakt: TU Dortmund, Emil-Figge-Straße 50, 44227 Dortmund

E-Mail: benjamin.neumann@tu-dortmund.de

„Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz

Zusammenfassung

Viele Männer äußern heutzutage den Wunsch nach aktivem Engagement in der Familie. Die von uns befragten Männer assoziieren gute Vaterschaft in erster Linie mit der Zeit, die ein Vater mit seinem Kind verbringen kann. Diese Vorstellung von Vaterschaft steht jedoch im Widerspruch zu den Anforderungen einer Vollzeitbeschäftigung sowie den damit verbundenen beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Folglich müssen sich Männer heute mit dem Problem auseinandersetzen, ob und wie sie ihre Erwerbsarbeit reduzieren können, um diese Vorstellung von Vaterschaft zu erfüllen. Im vorliegenden Beitrag gehen wir der Frage nach, wie die Spannungen zwischen Berufs- und Familienvorstellungen aussehen, mit welchen Schwierigkeiten sich die von uns befragten Männer konfrontiert sehen und welche Lösungen sie finden. Unsere Analyse basiert auf Interviews mit 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz, die in geschlechtlich unterschiedlich konnotierten Berufsfeldern arbeiten. Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass das Erwerbsspensum im Zusammenhang mit Elternschaft zunehmend auch bei Männern zur Disposition steht und die Diskussion um Teilzeitarbeit nach Berufsbranchen differenziert werden muss.

Schlüsselwörter

Männer, Vaterschaft, Wandel, Persistenz, Familienvorstellungen, Teilzeit

Summary

“As a father, I want to work part time”. The linkages between the career and family plans of 30-year-old men in the German-speaking part of Switzerland

Many men today express the desire to be actively involved in their families. Our interviewees define good fatherhood primarily as the time a father can spend with his child. However, this desire conflicts with the demands of full-time employment and expected career paths. In order to fulfill their expectations of good fatherhood, we find that in one way or another they all have to deal with the question of whether and how to reduce their working hours when they have children. In this article we ask how this tension between men's career and family plans plays out and analyze the solutions men find (or do not find) for themselves. Our analysis is based on qualitative interviews with 30-year-old men in the German-speaking part of Switzerland who work in gender-typical, -neutral and -atypical professions. Overall, our findings show that full-time employment is no longer a given for men hoping to become fathers. Furthermore, we argue that the discussion about part-time employment needs to differentiate between professions.

Keywords

men, fatherhood, change, persistence, conceptions of family, part-time work

1 Einleitung¹

In den letzten drei Jahrzehnten hat die sozialwissenschaftliche Väterforschung einen starken Aufschwung erlebt (vgl. Drinck 2005; Fthenakis 1985; Mühling/Rost 2007; Jurczyk/Lange 2009; Walter/Eickhorst 2012). Speziell durch die konstruktive Verschränkung von Familien- mit Geschlechterforschung hat sich eine Forschungsperspektive auf Männer als Väter etabliert, durch die die Wechselbeziehung zwischen familialen wie beruflichen Lebenswelten und den Konstruktionsprozessen von Geschlecht verstärkt in den Blick gerät (vgl. Bereswill 2006; Matzner 2004; Nentwich 2008; Wippermann/Calmbach/Wippermann 2009). Dieses zunehmende Interesse an Vaterschaft als Untersuchungsgegenstand ist ein Ausdruck der Veränderungen, der Probleme und offenen Fragen, die im Umgang mit dem Thema Elternschaft aus der Perspektive von Männern derzeit virulent sind. ‚Familie haben‘ ist nicht mehr einfach die logische Konsequenz einer Heirat und auch nicht länger nur ‚Frauensache‘. Vaterschaft ist für Männer inzwischen vielmehr eine biographische Option, die mit vielen Fragen verbunden ist: Was bedeutet es für mich, Vater zu werden? Was für ein Vater will ich sein? Welche gesellschaftlichen Erwartungen ans Vatersein nehme ich wahr? Gibt es unabdingbare Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, bevor ich mich auf eine eigene Familie einlassen kann? Und was sind die Konsequenzen für meinen Lebensentwurf?

Ein wesentlicher Bestandteil des Lebensentwurfs ist demnach die Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen, aber auch Ängsten und Unsicherheiten im Zusammenhang mit Vaterschaft. Eine Palette ganz unterschiedlicher Gefühle und Überlegungen wollen sowohl bezogen auf die individuelle Person als auch auf diesen spezifischen biographischen Schritt sortiert und durchdacht sein. Dieser Prozess des ‚Parat-Werdens‘, wie wir ihn genannt haben (Baumgarten et al. 2012), muss keineswegs immer bewusst verlaufen. Auch können je nach Person sehr verschiedene Aspekte unterschiedlich problematisch sein, wie zum Beispiel der Umgang mit einer veränderten ökonomischen Situation oder das Entwickeln von Zutrauen in die persönlichen Fähigkeiten als Vater. Zentral ist jedoch die Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen sowie den wahrgenommenen gesellschaftlichen Ansprüchen an Vaterschaft.

Wie die bestehende Literatur zeigt, ist es vielen Männern heute ein großes Bedürfnis, anders in der Familie ‚präsent‘ (Kassner 2008; Meuser 1998; Possinger 2013; Wehner et al. 2010) zu sein, als dies in früheren Generationen der Fall war. Wichtig sind ihnen eine emotionale Zugewandtheit zur Familie, die Möglichkeit, sich mehr alltäglich an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen, und eine tragfähige Beziehung zu ihren Kindern aufzubauen. Eine präsente Vaterschaft ist inzwischen ein integraler Bestandteil des Lebensentwurfs von Männern. Eine „passive Rolle im Familienalltag [ist] kein attraktives Konzept mehr für das Vatersein“ (Cyprian 2007: 31).

Gleichzeitig besteht neben dem ‚neuen‘ Wunsch, ein präsenter, aktiver Vater zu sein, der im Übrigen zunehmend zu einer neuen gesellschaftlichen Anforderung wird, die ‚alte‘ Anforderung, für das finanzielle Auskommen der Familie hauptverantwortlich zu sein, weiter fort. Das heißt: Das gegenwärtige normative Ideal fordert einen ‚anwesenden, emotional involvierten Ernährer-Vater‘ (Baumgarten et al. 2012: 436; Maihofer et

1 Ein herzlicher Dank gilt Matthias Luterbach, seit Kurzem Mitarbeiter im Projekt und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum Gender Studies, für seine Hinweise und konstruktiven Anmerkungen.

al. 2010: 5). Mit den sich darin abzeichnenden Widersprüchen sehen sich viele Männer beim Übergang in Vaterschaft und während ihres Vaterseins konfrontiert. Der Umfang an Zeit, den Männer als Väter mit ihren Kindern verbringen wollen, steht im Widerspruch zu dem Zeitepensum, das sie für Erwerbsarbeit aufbringen wollen oder müssen. Durch das gleichzeitige Nebeneinander alter und neuer Normen von Vaterschaft müssen sich Männer derzeit sowohl mit ihrer Rolle als zukünftige Familienernährer auseinandersetzen als auch Ideen entwickeln, wie sie ihre Vaterschaft aktiv leben können.

2 Zusammenhänge zwischen Elternschaft und Teilzeitarbeit in der Schweiz

Der Wunsch nach Familie und Kindern besitzt in der Schweiz nach wie vor einen hohen Stellenwert im Leben von Männern wie Frauen: 63 Prozent der kinderlosen Frauen und Männer in der Schweiz im Alter von 20 bis 29 Jahren wünschen sich zwei Kinder; 28 Prozent geben sogar drei und mehr Kinder als ihr persönliches Ideal an (Bundesamt für Statistik 2015a). Für die Berufsperspektive bedeutet dies: Ausmaß und Verbindlichkeit der Berufstätigkeit von Frauen und Männern unterscheiden sich erheblich (Wehner/Maihofer/Schwiter 2012).

Auch wenn Berufstätigkeit für Frauen heute selbstverständlich und wichtig für ihr Selbstbild und ihre Identität ist (Oechsle et al. 2009; Wehner 2012), stellt Elternschaft auch hierzulande noch immer eine markante Zäsur dar (Giudici/Gauthier 2013), vor allem was den Erwerbsumfang angeht (Levy/Widmer 2013). Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Müttern in der Schweiz etwas höher als im EU-Durchschnitt, diese setzt sich allerdings in größerem Maße als andernorts aus Teilzeitarbeit zusammen (Bühler/Heye 2005). Nur 20 Prozent der Mütter kehren nach einer kurzen Unterbrechung mit Vollzeit in den Beruf zurück (Widmer/Ritschard 2009). Dabei ist der Unterschied nach Branchen bei den Frauen deutlich geringer ausgeprägt als bei den Männern: „Die Teilzeitquote der Frauen beträgt in allen Bereichen mindestens 43 Prozent – unabhängig vom Frauenanteil innerhalb der Branche“ (Strub 2003: 24). Der finanzielle Beitrag aus diesen Teilzeitpensen ist gering: Bei knapp zwei Dritteln der Paarhaushalte mit Kindern erreicht er nicht einmal ein Viertel des gemeinsamen Einkommens (Bundesamt für Statistik 2008: 20). Mutter zu werden bedeutet zumeist den Übertritt in eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner.² Ihr hoher Anteil in kleinen Teilzeitpensen erklärt sich einerseits durch die ungebrochen hohe Bedeutung von Mutterschaft. Daraus resultiert eine umfassende Zuständigkeit der Mutter für das Kind, die keine Absenzen gestattet und so einer Erwerbstätigkeit im größeren Umfang ideell, aber auch strukturell entgegensteht. Denn andererseits sind diese vielen Teilzeitpensen nachweislich nicht durchweg freiwillig: 18 Prozent der teilzeitbeschäftigten Mütter mit Schulkindern wünschen sich ein höheres Arbeitsvolumen (Bundesamt für Statistik 2008: 21).

Während sich Mutterschaft in den Erwerbsverläufen von Frauen unmittelbar niederschlägt, hat Vaterschaft keinen messbaren negativen Effekt auf die Erwerbsverläufe von Männern. Eine Familiengründung trägt, im Gegenteil, oft zur Stabilisierung der be-

2 Die Statistik unterscheidet nicht zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren und macht auch keine Aussagen zu gleichgeschlechtlichen Paaren mit Kindern.

ruflichen Laufbahnen bei. Väter verbleiben – unabhängig vom Erwerbsmuster der Partnerin – während der gesamten Familienphase überwiegend hundertprozentig im Beruf. Das Unterbrechen oder die Reduktion des Erwerbsspensums der Mütter und die damit verbundenen finanziellen Einbußen veranlassen viele Väter, ihr berufliches Engagement eher noch zu intensivieren (Fthenakis/Kalicki/Peitz 2002; Levy/Gauthier/Widmer 2013).

Doch nicht zuletzt vor dem Hintergrund der hohen Wochenarbeitszeit in der Schweiz von 42 Stunden ist der Wunsch nach einer Reduzierung stark vorhanden: Neun von zehn erwerbstätigen Männern in der Schweiz geben an, ihr Arbeitspensum verringern zu wollen. Doch nur rund 13 Prozent der Männer und zehn Prozent der Väter wagen diesen Schritt bislang tatsächlich (Bundesamt für Statistik 2015b). Im Vordergrund steht dabei vor allem der Wunsch nach mehr Zeitautonomie (Pro Familia Schweiz 2011; Puchert/Gärtner/Höyng 2005). Noch 2003 wünschten sich Schweizer Männer ein Teilzeitpensum, um eine Aus- und Weiterbildung absolvieren oder in einem Nebenerwerb tätig sein zu können, oder weil sie kein Interesse an einem Vollzeitberuf hatten. Selbst Behinderung/Krankheit wurden noch vor der Familie als Grund für Teilzeiterwerbstätigkeit genannt (Strub 2003: 19). Bezogen auf unterschiedliche Berufsfelder zeigte sich, dass vor allem Männer, die im Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den „sonstigen Dienstleistungen“ (Interessenvertretungen in Verbänden etc., Unterhaltung, Kultur und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie Coiffeur oder Bestattungswesen) arbeiteten, dies überdurchschnittlich in Teilzeitpensum taten (Strub 2003: 19). Dienstleistungsbereiche wie die öffentliche Verwaltung, Banken und Versicherungen sowie die Verkehrs- und Telekommunikationsbranche wiesen hingegen einen geringen Teilzeitanteil bei Männern auf. Fast keine Teilzeit erwerbstätigen Männer gab es zudem im zweiten Sektor, sprich in Industrie- und Gewerbebetrieben (Strub 2003: 24).

Vor diesem Hintergrund möchten wir im Folgenden analysieren, welche Vorstellungen von Teilzeiterwerbstätigkeit die von uns interviewten 30-jährigen Männer gut zehn Jahre nach der Untersuchung von Strub (2003) haben und inwiefern diese im Falle einer Familiengründung eine Rolle spielen.

3 Vaterschaft und Teilzeitarbeit in den Erzählungen 30-jähriger Männer

In unserem Projekt „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit“ untersuchen wir, wie sich 30-jährige Frauen und Männer, die in geschlechtstypischen, -neutralen und geschlechtsuntypischen³ Berufen arbeiten, eine allfällige Familiengründung⁴ sowie ihre

3 Ein geschlechtstypischer Beruf ist darüber definiert, dass mehr als 70 % der darin Arbeitenden einem Geschlecht angehören. So stellen ‚zahnmedizinische AssistentInnen‘ oder ‚SozialarbeiterInnen‘ zum Beispiel frauentypische Berufe dar, während ‚LokführerIn‘ zu den männertypischen Berufen zählt. Beispiel für eine geschlechtsneutrale Berufsgruppe sind die ‚Detailhandelsangestellten‘.

4 Bei den allermeisten Interviewpartnerinnen und -partnern hat noch keine Familiengründung stattgefunden. In wenigen Fällen besteht zum Zeitpunkt des Interviews eine Schwangerschaft oder wurde vor wenigen Wochen das erste Kind geboren.

weitere Berufstätigkeit vorstellen. Hierfür haben wir 48 problemzentrierte Interviews⁵ geführt; 36 in der Deutschschweiz und 12 in der französischsprachigen Schweiz. Die Interviewpersonen rekrutierten wir aus dem Sample der sogenannten TREE-Studie. Im Rahmen dieser Längsschnittstudie wurden seit dem Jahr 2000 rund 6 000 Jugendliche in der gesamten Schweiz zu ihren Ausbildungs- und Erwerbsverläufen befragt. Die Ziehung der Interviewpersonen aus dem TREE-Sample erlaubte es uns, auf eine repräsentative Gruppe junger Erwachsener zurückzugreifen und daraus eine Stichprobe zu ziehen, bei der die Erwerbsfelder bezüglich der Vereinbarkeit mit Familie unterschiedlich ausgestaltet sind. Um die Selbstdeutungen, Erwartungen und Zuschreibungen der Interviewpersonen rekonstruieren und analysieren zu können, haben wir mit dem rekonstruktiv-hermeneutischen Verfahren von Lucius-Hoene/Deppermann (2004) gearbeitet. Zunächst haben wir die subjektiven Sinnzusammenhänge wie auch die dem Handeln und den Deutungen der Frauen und Männer zugrunde liegenden kollektiv geteilten Normen auf Einzelfallebene rekonstruiert. In der anschließenden interpretativen Querauswertung des Interviewmaterials haben wir uns bei der Erarbeitung von Fallvergleichen und -kontrastierungen auf die Rekonstruktion der Erwerbsbiographien sowie die Deutungsmuster von Vaterschaft/Männlichkeit und Mutterschaft/Weiblichkeit konzentriert. Die im Artikel vorgestellten Ergebnisse basieren auf der Auswertung der Männerinterviews aus der deutschsprachigen Schweiz, wobei Aussagen aus den Fraueninterviews exemplarisch einfließen.

a Wenn Vater, dann Zeit mit dem Kind haben

In den Interviews mit den etwa 30-jährigen, kinderlosen Männern fällt bezogen auf ihre Lebenspläne zunächst auf, welch eine große Rolle in den Vorstellungen von Vaterschaft ‚Zeit mit dem Kind‘ spielt:

„Also ich wäre froh, wenn ich auch ein oder zwei Tage daheim bleiben könnte mit dem Kind, dass ich auch etwas davon habe.“ (Informatiker)

Die Haltung, wenn Kinder gewünscht werden, soll auch angemessen Zeit für sie zur Verfügung stehen, taucht als Argumentationsmuster in nahezu allen Interviews auf. Es scheint, Männern ist es heute gar nicht mehr anders möglich, als in dieser Form über ‚Kinder haben‘ zu sprechen und deren Stellenwert im eigenen Leben zu thematisieren. Sich diese Zeit für sich selbst, aber auch für die Vater-Kind-Beziehung bewusst zu nehmen, erachten sie als äußerst wichtig. Man(n) möchte auch etwas von seinen Kindern haben:

„Ich selber find, dass die Erziehung, die Eltern-Kind-[Beziehung] Zeit braucht, oder. Und dass man sich die Zeit nehmen muss. Und (...) eben, man konzentriert sich aufs Kind zu der Zeit oder wird sich generell mehr auf die Familie konzentrieren. Und die Zeit soll man sich auch bewusst nehmen.“ (Stationsleiter Pflege)

5 Der Interviewleitfaden enthält sowohl narrative Elemente, die den Erzählverlauf der Interviewpersonen unterstützen, als auch sogenannte Problemzentrierungen, die das Vorwissen der Forschenden sowie das heuristisch-analytische Rahmenkonzept mit einbeziehen (Witzel 1985).

Damit findet eine auffallende Angleichung der Argumentation der Männer an die der Frauen statt, wenn es um die Wichtigkeit der eigenen Familie im Leben geht und was den Wunsch bzw. die Anforderung nach Anwesenheit betrifft. Das heißt, ein guter Vater zu sein bedeutet heute, sich Zeit für Kinder zu nehmen und sich auch die Kompetenz zuzuschreiben, diese Zeit bewusst wahrzunehmen und zu füllen. Dies kann nochmals als deutliche Absage an den ‚abwesenden Ernährer-Vater‘, der seine Kinder nur schlafend oder am Wochenende sieht, gelesen werden (Maihofer et al. 2010; Wehner et al. 2010).

Offensichtlich ist es unseren Interviewpartnern nicht möglich, über ihre potenzielle Familiengründung zu sprechen, ohne dabei ihr Erwerbsspensum und ihre sonstigen Prioritäten zu relativieren und Familie als einen wichtigen Lebensbereich zu konzipieren, der eine andere Schwerpunktsetzung von ihnen verlangt. Auffällig ist zudem, wie unsere Befragten dabei selbstverständlich auch die Baby- und Kleinkindphase einbeziehen. Haben sich Männer bei den Ausführungen zu Vaterschaft in Interviews bisher eher auf ältere Kinder bezogen, die dem Kleinkindalter bereits entwachsen sind (vgl. hierzu Schwiter 2011), nehmen sie in unseren aktuellen Interviews quasi eine entwicklungspsychologische Perspektive ein, bei der ‚die Kinder aufwachsen sehen‘ bedeutet, von Anfang an dabei zu sein. Es reicht nicht aus, wenn der Vater erst hinzukommt, wenn die Kinder ‚vier Jahre alt‘ sind:

„(...) ich hab mir gesagt, einfach solange ich jetzt die Ausbildung mache, möchte ich eigentlich keine Kinder. Denn ich möchte sie auch aufwachsen sehen und das hätte ich bei diesem Beruf nicht gehabt. Also die wären vier Jahre alt gewesen und dann hätte ich mal was von ihnen gehabt.“ (Wirtschaftsprüfer)

Dies macht deutlich, wie Männer sich heute neue familiäre Kompetenzbereiche erschließen: Ein schreiendes Baby zu beruhigen gehört für sie ebenso zur Vorstellung von Vaterschaft wie einer Fünfjährigen das Radfahren beizubringen.

b Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten

Der Wunsch, ‚Zeit mit dem Kind‘ zu haben, führt dazu, dass Männer beginnen, über ihr Erwerbsspensum kritisch nachzudenken. So wird das Thema Teilzeit in den Interviews oft von den Befragten selbst eingebracht. Das bedeutet nicht, dass alle Teilzeit arbeiten möchten oder dies gar je tun werden; aber doch, dass sich ihr Verhältnis zur Vollarbeitszeit als Väter deutlich verändert. Teilzeitarbeit wird vermehrt als ein möglicher Bestandteil einer männlichen Erwerbsbiographie in Betracht gezogen und Vollarbeitszeit stellt keine unhinterfragte Normalität mehr dar. Die Frage der Teilzeit stellt heute gleichsam einen relevanten Bezugspunkt dar, wenn Männer ihr eigenes Erwerbsspensum im Zusammenhang mit Familie thematisieren. Dies wird besonders deutlich an einem Fall, in dem Teilzeit (zunächst) nicht dem Bedürfnis des Interviewpartners entspricht – „Teilzeit schaffen, das wär jetzt für mich nicht unbedingt nötig“ –, er sich aber offen hält, diese ‚wegen der Kinder‘ doch irgendwann in Betracht zu ziehen:

„(...) Ich weiß nicht, man bekommt nicht mit, wie sich die Kinder entwickeln, wie sie wachsen, dass man einfach das Gefühl hat, ich verpasse was. Ich hab das Gefühl, das könnte schon sein, dass man nachher sagen müsste, ja jetzt muss ich mich auch wieder anders arrangieren und sagen, da schauen, dass ich mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann, oder irgendwie dort mehr teilhaben kann dran. Das könnte ich mir vorstellen.“ (Banker)

Oft ist, wenn die Interviewpartner Teilzeit ansprechen, von einem 80%-Pensum die Rede:

„(...) wenn ich die Möglichkeit habe, auf 80 Prozent zu gehen, mache ich es mit viel Freude. Ich habe kein Problem damit, zu Hause zu bleiben, mich um die Kinder zu kümmern und zu putzen.“ (Krankenpfleger)

Auch in vielen Fraueninterviews kommt ‚männliche Teilzeitarbeit‘ primär in diesem Pensum vor:

„Bis Ende Jahr waren es hundert Prozent und ab Januar achtzig. Das war eigentlich auch von seiner Seite her und das habe ich begrüßt, eine Bedingung, dass wenn wir ein Kind haben, dass er nicht mehr hundert Prozent arbeiten will, dass er irgendwie auch noch was vom Kind haben will, abgesehen vom Wochenende (...).“ (Pflegefachfrau)

Der freie Tag wird dabei als ‚Papa-Tag‘ gedacht, an dem die Männer alleine für die Betreuung und Versorgung des Kindes zuständig sind; die Mutter ist folglich abwesend. Im Vordergrund steht der ausdrückliche Wunsch der Männer nach exklusiver Vater-Kind-Zeit, nach spezifischen Freiräumen, in denen sie das Zusammensein mit dem Kind leben können. Es geht den Befragten weder um eine gerechte Aufteilung von Haus- und Familienarbeit noch um eine Unterstützung der Partnerin beim Wiedereinstieg in den Beruf. Die Diskussion ist auf Paarebene also nicht politisch aufgeladen; der Mann als Emanzipationshelfer der Frau, diese Figur gibt es in unseren Interviews nicht. Hieran wird wiederholt deutlich, wie vor allem die Emotionalisierung persönlicher Beziehungen eine gerechtere Aufgabenteilung in der Familie initiiert und nicht umgekehrt (Baumgarten 2012; Maihofer 2014).

Bei der Frage nach Teilzeit konnten wir zudem zwei spezifische Umgangsweisen unserer Interviewpartner herausarbeiten, die eng mit den jeweiligen Berufsfeldern der Befragten zusammenhängen. Während es Berufe gibt, in denen Teilzeit für Männer selbstverständlich eingefordert werden kann, kollidiert sie an anderer Stelle mit der jeweiligen Firmen- und Karrierekultur.

c Teilzeit als akzeptierte berufliche Normalität

Für einige unserer Befragten scheint klar zu sein: ‚Wenn Kinder da sind, dann möchte ich Teilzeit arbeiten‘. Diese Haltung wird bei ihnen von einem Arbeitsumfeld getragen, in dem Teilzeitarbeit bei Männern akzeptiert wird und ein Einfordern derselben nichts Ungewöhnliches oder Rechtfertigungsbedürftiges darstellt:

„Ich möchte dann auch runterschrauben und das geht ja beim Lehrerberuf noch relativ gut. Man könnte ja auch 100 Prozent arbeiten und nur vier Tage, wenn das mit dem Stundenplan sehr gut geht, aber ganz sicherlich möchte ich dann auch ein oder vielleicht sogar zwei Tage frei haben (...).“ (Gymnasiallehrer)

Der Interviewpartner rekurriert selbstverständlich auf die vorhandenen Möglichkeiten in seinem Beruf, der zu den geschlechtsneutralen zu zählen ist. Ähnliche Argumentationsweisen finden wir bei einem Stationsleiter in der Pflege, der in einem für Männer untypischen Umfeld arbeitet. Auch hier wird Vereinbarkeit positiv und realisierbar ge-

dacht. Es stellt für ihn keine Schwierigkeit dar, seine Vorstellungen von Vereinbarkeit mit dem Arbeitgeber auszuhandeln:

„Also ich möcht wenn's dann mal Familie gibt natürlich auch reduzieren. Ja, also ich hab sicher die Idee, dass ich meine Zeit habe mit den Kindern. (...) Gut, ich hab das Gefühl, ich find überall was, wo mir Spaß macht. Eben, ich bin recht flexibel dadurch, ich könnte mir verschiedene Sachen vorstellen, also ich mein jetzt, Gesundheitssektor ist riesig. Es braucht überall qualifizierte Leute und ich denke, dass es nicht ein Problem sein wird, dass ich irgendwo eine Anstellung finden kann, die mir entspricht. Ja und wo ich auch meine familiären Pläne verwirklichen kann.“ (Stationsleiter Pflege)

Wie die Zitate deutlich machen, gehen die Männer aus dieser Gruppe nicht nur davon aus, dass sie ihren Beruf auch in Teilzeit problemlos weiter ausüben, sondern dies auch ohne einen Karriereknick verwirklichen können. Im Gegenteil, der Befragte im letzten Zitat rechnet selbstverständlich damit, als qualifizierte Fachperson auch in Teilzeit auf dem Arbeitsmarkt gefragt zu sein. Das hohe Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit kombiniert mit einem teilzeitfreundlichen Arbeitsumfeld macht ‚männliche Teilzeitarbeit‘ problemlos antizipierbar.

d Teilzeit als Problem – geregelte Vollzeit als Lösung

Neben dieser positiven Aushandlung von Teilzeit finden wir in unseren Interviews jedoch auch Fälle, bei denen es sich um einiges schwieriger gestaltet, dem eigenen Wunsch nach Zeit mit der Familie gerecht zu werden als bei der eben geschilderten Gruppe. In den folgenden Passagen finden sich beispielhaft die Dilemmata wieder, die Männer mit Teilzeit haben können – zumal wenn sie wie in diesen beiden Fällen in männertypischen Berufsfeldern arbeiten. Ausgehend von einer männlichen Normalerwerbsbiographie inklusive diverser Weiterqualifikationen im Beruf ist das Ziel des Interviewten, eine gute berufliche Position zu erreichen, die seiner Qualifikation entspricht:

„Das wär eigentlich das einzige Problem, dass ich mir Karrieremöglichkeiten verbauen würde, wenn ich jetzt runterschraube, aber sehe ich jetzt nicht ein Gefahrenpotenzial.“ (Wirtschaftsprüfer)

Gleichzeitig hat er den Anspruch, als Vater Zeit mit seinen Kindern zu verbringen. Dies denkt er in einem ersten Schritt auch als Teilzeit an. Im weiteren Ausformulieren dieser Idee wird ihm jedoch bewusst, dass die beiden Zeitfenster ‚Familiengründung‘ und nächster Karriereschritt wohl zusammenfallen werden, wenn er die Karriere logik seiner Branche weiter bedient. Diese basiert auf ständiger Präsenz und Verfügbarkeit als Führungskraft.

„Wenn ich Richtung Leiter Rechnung oder Richtung CFO von einem Unternehmen (gehe), beißt sich das Ganze mit der Teilzeit wiederum. Aber ich denk mal, unterm Strich müsste ich Entscheidung fällen, ok, was möchte ich. Ich möchte zum aktuellen Zeitpunkt Priorität auf die Familie, die Karriere ein bisschen auf schlummern und dann müsste man sagen, ok, dann schiebe ich das ein bisschen raus, denn das ist nicht verloren.“

Vor diesem Hintergrund befürchtet er, für seine Teilzeit- und Vereinbarkeitsambitionen bestraft zu werden:

„Ja, ich hab viele Betriebe gesehen und ich sah selten jemand, der in einer leitenden Position war, der weniger als 100 Prozent gearbeitet hat.“

Die Verdichtung wichtiger Lebensphasen auf das Zeitfenster zwischen 30 bis 45 Jahre wird in der Soziologie bekanntlich auch als ‚Rushhour of Life‘ (Sachverständigenkommission 7. Familienbericht 2005: 60) bezeichnet. Dieser Konflikt, den berufsorientierte Frauen seit Jahrzehnten kennen, holt nun auch verstärkt Männer mit Familienorientierung ein. Zentral ist dabei die Frage, inwiefern Teilzeit in welchem Umfang und wie lange möglich sein wird, ohne Karriereeinbußen hinnehmen zu müssen. Als Ausweg sieht dieser Interviewpartner zwei Möglichkeiten: Entweder macht er sich selbstständig, was ihm zwar kein reduziertes Erwerbsspensum, jedoch zeitliche Flexibilität und örtliche Präsenz in Form von Home-Office ermöglicht. Oder er versucht, seine Karriereambitionen zumindest für eine gewisse Zeit aufzuschieben. Dabei wird die Logik der Erwerbssphäre mit ihren Zwängen und Anforderungen – wie übrigens auch in allen anderen Interviews – nirgends in Frage gestellt. Sie ist vielmehr der Hintergrund, vor dem der Interviewpartner versucht, seine individuellen Möglichkeiten zu entfalten.

Einen etwas anderen Ausweg aus einer ähnlichen Situation finden wir bei folgendem Befragten, der ebenfalls als Wirtschaftsprüfer arbeitet. Befragt nach seinen Vorstellungen von Familie macht er klar, dass die Familiengründung für ihn Anlass sein wird, sich eine neue Stelle mit anderen Arbeitsbedingungen zu suchen. Auf seiner jetzigen Stelle arbeitet er bis zu 55 Stunden die Woche.

„Also eben, wie ich vorher schon erwähnt habe, ich denke sicher, dass ich in Zukunft einmal weniger arbeiten möchte, das ist auf jeden Fall so. Aber eben, damit man sich auch um die Familie kümmern könnte.“

Teilzeitarbeit hält er in seiner aktuellen Firma für unrealistisch. Auch ist er unsicher, inwieweit ein reduziertes Erwerbsspensum in seiner Branche überhaupt möglich ist:

„Also ich habe jetzt eigentlich will mal sagen einen Job, den ich sicher noch fünf Jahre machen könnte. Also ich denke es gibt bei uns auch so eine Grenze, wo man dann vielleicht voll auf Karriereleiter setzen muss, ansonsten wird es dann schwierig bei der Firma zu bleiben. Aber da hätte ich sicher noch drei, vier Jahre bis das so wäre.“

Einen Ausweg sieht er darin, auf eine Stelle mit geregelten Arbeitszeiten und weniger Arbeitsumfang zu wechseln:

„Und aber ja, also Zukunftspläne sicher: Ich werde wahrscheinlich in ein konstanteres Arbeitsumfeld wechseln. Und äh weniger Arbeit, ja, das sicher halt.“

Dieses Szenario finden wir auch in anderen Interviews. Ein wenn auch suboptimaler Kompromiss für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht für diese Männer folglich darin, auf einer Stelle zu arbeiten, bei der ihr Pensum tatsächlich 100 Prozent und nicht 120 bis 150 Prozent beträgt. Eine geregelte 42-Stunden-Woche stellt für sie de facto bereits eine Erwerbsreduktion dar.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Ein vollzeitliches Erwerbsspensum bildet zwar nach wie vor den Ausgangspunkt der Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den von uns befragten 30-jährigen Männern. Jedoch ist es ihnen inzwischen kaum mehr möglich, über Vaterschaft zu sprechen, ohne dabei Teilzeitarbeit zumindest in Erwägung zu ziehen. Unabhängig von ihrer persönlichen Präferenz verschiebt sich Teilzeiterwerbstätigkeit für Väter damit vom Status der Ausnahme oder Sonderform (Nentwich 2004) zu einer Option, die reflektiert und deren Ablehnung begründet werden muss. Zudem zeichnet sich ab, dass in der Diskussion über Vereinbarkeitsmöglichkeiten für Männer stärker nach einzelnen Berufsfeldern mit ihren je eigenen Karrierelogiken und ihrer geschlechtlichen Konnotation differenziert werden muss. Während in frauentypischen und teilweise auch in geschlechtsneutralen Branchen wie dem Lehrerberuf Teilzeit oft kollegial verhandelbar ist, überlegen sich die Befragten in den männertypischen Branchen, ob überhaupt und wenn ja, wie lange ihnen Teilzeit ‚verziehen‘ wird. Hier zeigt sich in unserem Material deutlich, wie die vergeschlechtlichten Arbeitslogiken bestimmter Branchen mit Vereinbarkeitsvorstellungen konfliktieren.

4 Schlussfolgerungen

Mit der Pluralisierung familialer Lebensformen und der sich verringernenden Wirkmächtigkeit des traditionellen bürgerlichen Familienmodells sind auch die normativen Vorstellungen von Vaterschaft und Mutterschaft in Bewegung geraten. Damit einhergehend werden Zuständigkeiten und Fürsorgepraxen neu verhandelt. Wer wann was im Haushalt und bei der Kindererziehung wie machen soll und darf, ergibt sich nicht mehr per se aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, sondern muss im Alltag ausgehandelt, überdacht und besprochen werden (König 2012; Maihofer 2014). So haben mittlerweile beide Geschlechter „ein Bewusstsein für die Nachteile eines traditionellen Arrangements entwickelt, etwa für die finanzielle Abhängigkeit vom Partner, die Karriereeinbrüche der Frauen oder die Nichtteilhabe der Männer am Alltag der Kinder.“ (Schier 2014: 256f.)

Bei den Männern werden die Veränderungen gesellschaftlicher Normen an der Bruchlinie zwischen herkömmlichen Männlichkeitskonstruktionen und neuen Vaterschaftsvorstellungen besonders deutlich. Wenngleich Erwerbstätigkeit für deren Identität nach wie vor zentral und für viele Ausdruck ihrer Sorge *um* Familie ist, gibt es eine steigende Zahl von Männern, die sich um ein neues Verhältnis von Beruf und Familie bemühen und sich vermehrt auch *in* der Familie engagieren möchten. Geschlechtertheoretisch formuliert bedeutet das: Hegemoniale Männlichkeit – also die bislang dominante Norm vom Mannsein mit ihren Bestimmungsmerkmalen: weiß, heterosexuell, körperlich stark, selbstdiszipliniert und Vollzeit berufsorientiert – ist nach wie vor die Norm, auf die Bezug genommen wird bzw. genommen werden muss. Gleichzeitig verliert auch sie zunehmend ihre Wirkmächtigkeit und wird zumindest teilweise infrage gestellt. Vermehrt empfinden Männer diese Männlichkeitsvorstellung als problematisch (Demirovic/Maihofer 2013), zumal die Orientierung daran erhebliche Vereinbarkeitsprobleme mit sich bringt. Anders als bei Frauen, die *Familie* mit Beruf vereinbaren

müssen, steht bei Männern die Vereinbarkeit von *Beruf* mit Familie im Vordergrund. Gleichwohl ist Vaterschaft damit für sie verstärkt zu einem eigenen Lebensthema geworden, was verschiedene Konsequenzen nach sich zieht:

Erstens werden sie ihre Kinder- bzw. Familienwünsche (zur genaueren Unterscheidung siehe Maihofer et al. 2010: 4) zunehmend deutlich(er) formulieren und Generativität verstärkt zu ihrem eigenen statt einem vermittelten Themenfeld machen (Baumgarten et al. 2012). Ein wesentlicher Aspekt ist hierbei der „Wunsch nach einer Beziehung zu ihren Kindern, in der sie ihre Emotionen und ihre Liebe ausdrücken können“ (Baumgarten 2012: 34).

Dies bedeutet *zweitens*, dass Männer sich heute bei der Antizipation von Vaterschaft mit der Möglichkeit von Teilzeitarbeit auseinandersetzen müssen. Das aber gestaltet sich nach der jeweils herrschenden Berufskultur sowie den vergeschlechtlichten Strukturen der Arbeitswelt unterschiedlich problematisch. Wie sich zeigt, geht Vaterschaft in einigen vornehmlich frauentypischen Berufen quasi selbstverständlich mit einer Reduktion des Erwerbsspensums einher. Insbesondere in männertypischen Berufsfeldern trifft die Möglichkeit, das berufliche Engagement beim Übergang in Vaterschaft zugunsten des familiären zu reduzieren, jedoch auf eine als hochgradig widerständige oder doch als widerständig imaginierte Arbeitskultur. Dort bricht sich die Option Teilzeit „an den Grenzen der Institution Arbeitsmarkt“ (Born/Krüger 2002: 117). Neue Formen von Vaterschaft müssen in diesem Fall „nicht nur normativ gewünscht, sondern auch faktisch durchgesetzt werden – gegen eine bestehende Struktur, die die veränderte Vaterschaft nur so weit hinnimmt, wie sie nicht die Arbeitsmarktverfügbarkeit des Mannes betrifft.“ (Born/Krüger 2002: 138). Gerade dort werden die Widersprüche zwischen neuen Vorstellungen von Vaterschaft und den herrschenden Berufskulturen und -strukturen zunehmen. In den Interviews manifestiert sich dieses Spannungsfeld in längeren Passagen des Suchens, in denen die Befragten darüber nachdenken, wie eine Erwerbsreduktion vielleicht doch noch möglich wäre, ohne die eigenen beruflichen Ambitionen aufzugeben. Die antizipierten Schwierigkeiten bei der Verknüpfung von Karriere mit Teilzeitarbeit führen jedoch zu Argumentationen, die auf eine ‚Erwerbsreduktion auf 100 %‘ inklusive geregelter Arbeitszeiten und möglichst weniger Überstunden hinauslaufen. Während sich Frauen beim Übergang in Elternschaft für das Phasenmodell entscheiden, versuchen Männer, Karriere und Familie parallel zu planen.

Damit verschärft sich *drittens* für Männer derzeit der Konflikt, ‚alten‘ wie ‚neuen‘ Anforderungen und Wünschen alltagspraktisch zu entsprechen. Wie genau dies aussehen kann und welches Bild von (fürsorglicher) Männlichkeit dabei entsteht, ist zurzeit empirisch noch offen. Aktuell lässt sich jedoch bei Männern (und Frauen), die probieren, den hohen Anforderungen im Erwerbs- wie Familienleben gerecht zu werden, eine zunehmende Erschöpfung feststellen (König 2012; vgl. auch Bertram/Deuffhard 2015).

Es ist *viertens* an der Umgangsweise der befragten Männer mit ihrer Lebenslage auffallend, dass die meisten von ihnen ihre Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienvorstellungen nicht auch als *strukturelles* Problem wahrnehmen. Einer neoliberalen Logik folgend ist in den Interviews stets von der ‚Verantwortung‘ der Einzelnen die Rede, für sich selbst ‚individuell‘ die richtige Lösung finden zu müssen. Oft ist auch vom ‚Glück‘ die Rede, einen guten Beruf, einen toleranten Chef

oder einen günstigen Arbeitsplatz zu haben, an dem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den eigenen Vorstellungen entsprechend gelebt werden kann. Ein gelingender Lebensentwurf ist damit zu einem hoch individualisierten Projekt geworden, in dem die Individuen ihr Leben selbstverantwortlich planen und strukturelle Hemmnisse eigenverantwortlich lösen müssen. Allerdings zeigen unsere Ergebnisse, dass Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit gerade nicht allein vom Willen der einzelnen Personen und ihren Kompetenzen abhängen, wie das neoliberal suggeriert wird, sondern immer auch eine Frage der gesellschaftlich-kulturellen Lebens- und Arbeitsbedingungen sind, unter denen diese stattfinden (vgl. Puchert/Gärtner/Höyng 2005). Neben dem Zugang zu Bildung, sozialen Absicherungen, Krippenplätzen, rechtlichen Regelungen und finanziellen Ressourcen sind dies nicht zuletzt Arbeitsumfelder, in welchen eine Reduktion des Erwerbsspensums bei Vaterschaft unproblematisch möglich ist.

Gerade deshalb sollten die Forderungen nach gesellschaftlichen Bedingungen der Ermöglichung individueller Lebensgestaltung zunehmend lauter werden. Letztlich könnte sich so die neoliberale Anrufung nach Eigenverantwortung und Selbstsorge als Bumerang erweisen, nämlich wenn der Entzug ihrer Realisierbarkeit sich immer deutlicher als Verhinderung der Überwindung traditioneller Geschlechterverhältnisse erweist (Maihofer 2014: 331f.).

Literaturverzeichnis

- Baumgarten, Diana (2012). *Väter von Teenagern. Sichtweisen von Vätern und ihren jugendlichen Kindern auf ihre Beziehung*. Opladen: Budrich UniPress.
- Baumgarten, Diana; Kassner, Karsten; Maihofer, Andrea & Wehner, Nina (2012). Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? Männlichkeit und Kinderwunsch. In Heinz Walter & Andreas Eickhorst (Hrsg.), *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis* (S. 415–443). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Bereswill, Mechthild (2006). *Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht*. Weinheim: Juventa.
- Bertram, Hans & Deuffhard, Carolin (2015). *Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft*. Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich.
- Born, Claudia & Krüger, Helga (2002). Vaterschaft und Väter im Kontext sozialen Wandels. Über die Notwendigkeit der Differenzierung zwischen strukturellen Gegebenheiten und kulturellen Wünschen. In Heinz Walter (Hrsg.), *Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 117–143). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Budde, Jürgen (2010). Flexibilisierung von Männlichkeit in transformierenden beruflichen und sozialen Kontexten. *EWE*, 21(3), 343–345.
- Bühler, Elisabeth & Heye, Corinna (2005). *Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970–2000*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.). (2008). *Familien in der Schweiz*. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2015a). *Erhebung zu Familien und Generationen 2013. Erste Ergebnisse*. Zugriff am 14. Oktober 2015 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/new/nip_detail.html?gnpID=2014-364.

- Bundesamt für Statistik (2015b). *Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern*. Zugriff am 14. Oktober 2015 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html.
- Cyprian, Gudrun (2007). Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In Tanja Mühling & Harald Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung* (S. 23–48). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Demirovic, Alex & Maihofer, Andrea (2013). Vielfachkrise und die Krise der Geschlechterverhältnisse. In Hildegard Nickel & Andreas Heilmann (Hrsg.), *Krise, Kritik, Allianzen. Arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven* (S. 30–48). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Döge, Peter (2001). *Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik: Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses*. Bielefeld: Kleine.
- Drinck, Barbara (2005). *Vatertheorien. Geschichte und Perspektive*. Opladen: Barbara Budrich.
- Fthenakis, Wassilios E.; Kalicki, Bernhard & Peitz, Gabriele (2002). *Paare werden Eltern*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99553-7>
- Fthenakis, Wassilios E. (1985). *Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung*. München: dtv.
- Giudici, Franceso & Gauthier, Johanne F. (2013). Occupational Trajectories after Childbirth. In René Levy & Eric Widmer (Hrsg.), *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland* (S. 93–113). Münster: Lit.
- Habermas, Rebekka (2000). *Frauen und Männer des Bürgertums. Eine Familiengeschichte (1750–1850)*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Heilmann, Andreas (2012). Die Krise männlicher Muster von Erwerbsarbeit – Chance für eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik? In Ingrid Kurz-Scherf & Alexandra Scheele (Hrsg.), *Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht* (S. 52–67). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Höyng, Stephan & Puchert, Ralf (1998). *Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur*. Bielefeld: Kleine.
- Jurczyk, Karin & Lange, Andreas (Hrsg.). (2009). *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kassner, Karsten (2008). Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 141–163). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kassner, Karsten; Wehner, Nina & Baumgarten, Diana (2013). Vater sein: Fast genauso gut wie Mütter oder anders? In Dominique Grisard, Ulle Jäger & Tomke König (Hrsg.), *Verschieden Sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz* (S. 257–265). Taunus: Ulrike Helmer.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: Universitätsverlag.
- Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2010). Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 89–103. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-010-0056-x>
- Levy, René & Widmer, Eric D. (Hrsg.). (2013). *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland*. Münster: Lit.

- Levy, René; Gauthier, Jacques-Antoine & Widmer, Eric D. (2013). Trajectories between the family and paid work. In René Levy & Eric Widmer (Hrsg.), *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland* (S. 71–92). Münster: Lit.
- Lucius-Hoene, Gabriele & Deppermann, Arnulf (2004). *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Maihofer, Andrea (2007). Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In Dominique Grisard, Jana Häberlein, Anelis Kaiser & Sibylle Saxer (Hrsg.), *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung* (S. 281–315). Frankfurt/Main: Campus.
- Maihofer, Andrea (2014). Familiäre Lebensformen zwischen Wandel und Persistenz. Eine zeitdiagnostische Zwischenbetrachtung. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 313–333). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_21
- Maihofer, Andrea; Baumgarten, Diana; Kassner, Karsten & Wehner, Nina (2010). *Familiengründung und Kinderlosigkeit bei Männern. Bedingungen von Vaterschaft heute im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Männlichkeitsnormen. (ZGS-Diskussions-Papier 1)*. Basel: Zentrum Gender Studies.
- Matzner, Michael (2004). *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-11713-1>
- Meuser, Michael (1998). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-95120-5>
- Meuser, Michael (2011). Die Entdeckung der „neuen Väter“. In Kornelia Hahn & Cornelia Koppetsch (Hrsg.), *Soziologie des Privaten* (S. 71–82). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93460-0_5
- Meuser, Michael (2012). Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In Karin Böllert & Corinna Peter (Hrsg.), *Mutter + Vater=Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und soziale Arbeit* (S. 63–80). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94282-7_4
- Mühling, Tanja & Rost, Harald (Hrsg.). (2007). *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Nentwich, Julia (2004). *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit: Konstruktionen von Gleichstellung und Geschlecht in Sprachspielen*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Nentwich, Julia (2008). New Fathers and Mothers as Gender Troublemakers? Exploring Discursive Constructions of Heterosexual Parenthood and their Subversive Potential. *Feminism Psychology*, 18(2), 207–230. <http://dx.doi.org/10.1177/0959353507088591>
- Oechsle, Mechthild; Knauf, Helen; Maschetzke, Christiane & Rosowski, Elke (2009). *Abitur und was dann? Berufliche Orientierungsprozesse und biographische Verläufe im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. ‚Neuen Vätern‘ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer-Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00709-6>
- Pro Familia Schweiz (2011). *Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben*. Bern.
- Puchert, Ralf; Gärtner, Marc & Höyng, Stephan (Hrsg.). (2005). *Work Changes Gender: Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

- Sachverständigenkommission 7. Familienbericht (2005). *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Berlin.
- Schier, Michaela (2014). Gute Arbeit, gutes (Familien-)Leben? Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Geschlechterarrangements. In Karin Jurczyk, Andreas Lange & Barbara Thiessen (Hrsg.), *Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist* (S. 252–264). Weinheim: Beltz Juventa.
- Schwiter, Karin (2011). *Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualisierung und Geschlechternormen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Strub, Silvia (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*. Herausgegeben vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung EBG. Bern.
- Walter, Heinz & Eickhorst, Andreas (Hrsg.). (2012). *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Wehner, Nina (2012). *Familiengründung im Studium. Eine Chance für geschlechtergerechte Elternschaft?*. Opladen: Budrich UniPress.
- Wehner, Nina; Maihofer, Andrea; Kassner, Karsten & Baumgarten, Diana (2010). Männlichkeit und Familiengründung zwischen Persistenz und Wandel. *FamPra – Die Praxis des Familienrechts*, (2), 295–314.
- Wehner, Nina; Maihofer, Andrea & Schwiter, Karin (2012). Zukunftspläne junger Frauen. Zur Verschränkung von Familiengründung und Berufstätigkeit. *Betrifft Mädchen*, 25(4), 159–163.
- Widmer, Eric & Ritschard, Gilbert (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research*, 14(2), 28–39. <http://dx.doi.org/10.1016/j.alcr.2009.04.001>
- Wippermann, Carsten; Calmbach, Marc & Wippermann, Katja (2009). *Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts. Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 227–256). Heidelberg: Asanger.

Zu den Personen

Diana Baumgarten, Dr., Senior Researcher am Zentrum Gender Studies der Universität Basel. Arbeitsschwerpunkte: Familie, Mutterschaft und Vaterschaft, Konstruktion von Männlichkeit. Kontakt: Zentrum Gender Studies, Petersgraben 9/11, 4051 Basel, Schweiz
E-Mail: d.baumgarten@unibas.ch

Andrea Maihofer, Prof. Dr., Professorin für Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrums Gender Studies der Universität Basel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel und Persistenz von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen (insb. Familie, Sozialisation, Beruf, Männlichkeit, Sexualität), Gesellschaftstheorie. Kontakt: Zentrum Gender Studies, Petersgraben 9/11, 4051 Basel, Schweiz
E-Mail: andrea.maihofer@unibas.ch

Karin Schwiter, Dr., Forschungsgruppenleiterin und Lehrbeauftragte für Wirtschaftsgeographie.
Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Migration und Geschlecht.

Kontakt: Geographisches Institut, Universität Zürich, Winterthurerstrasse 190, 8057 Zürich,
Schweiz

E-Mail: karin.schwiter@geo.uzh.ch

Nina Wehner, Dr., Professorin für Soziologie an der Evangelischen Hochschule Freiburg (i. Br.).

Arbeitsschwerpunkte: Familie, Berufsverläufe, Geschlechternormen und qualitative Methoden.

Kontakt: Evangelische Hochschule Freiburg, Buggingerstr. 38, 79114 Freiburg i. Br.

E-Mail: nina.wehner@eh-freiburg.de

Sphärentrennung und die Neukonfiguration von Männlichkeiten. Theoretische Erörterungen und empirische Befunde

Zusammenfassung

Die Trennung der Sphären von Erwerbssystem und Familie ist nicht nur ein struktureller Regulierungsmechanismus, sondern entlang der damit angelegten Grenzziehungen werden auch Geschlechterkonstruktionen im Alltag geordnet. Dabei lässt sich innerhalb gegenwärtiger Transformationsprozesse beobachten, dass Männlichkeiten nach wie vor nur wenig über Care-Tätigkeiten innerhalb (aber auch außerhalb) der familiären Sphäre definiert werden. Gleichzeitig sehen wir, wie sich Männlichkeit zunehmend ausdifferenziert und nicht mehr ausschließlich die bisher als hegemonial geltende Männlichkeit, die sich über Erwerbsarbeit und Sphärentrennung konstruiert, als erstrebenswert gilt. Das Konzept hegemonialer Männlichkeit wird so theoretisch wie empirisch durch das ‚Aufscheinen‘ neuer legitimer Männlichkeiten herausgefordert.

Wir werden unter Bezugnahme auf zwei eigene Studien zu Erziehern in Kindertageseinrichtungen und zu Vätern im familialen Binnenraum argumentieren, dass diese Entwicklungen nicht zu einem Zusammenbrechen des ‚Systems‘ hegemonialer Männlichkeit führen. Vielmehr wird der unabschließbare Aushandlungscharakter von Männlichkeit verstärkt und damit zugleich eine Neukonfiguration von Männlichkeit begünstigt. Wir argumentieren, dass zunehmend die horizontale Logik verschiedener Männlichkeiten als Orientierungsmuster in den Blick gerät und die vertikale Logik an Bedeutung verliert.

Schlüsselwörter

hegemoniale Männlichkeit, Transformation, Geschlechterverhältnisse, geschlechtliche Arbeitsteilung, Geschlechterkonstruktionen

Summary

Separate spheres and reconfigurations of masculinity. Theoretical considerations and empirical findings

The separation between the domestic and occupational spheres is not just a structural regulation mechanism, it also orders constructions of gender in everyday life. Despite recent transformations, one can observe that masculinities are still rarely defined through care work in (or outside of) families. At the same time, masculinities are increasingly becoming more differentiated. Hegemonic masculinity, which is defined through income-related work and the separation of spheres, is no longer the only possible and desirable concept of masculinity. As we will show, it is, on a theoretical and on an empirical level, challenged by the appearance of "new" masculinities.

Based on two of our own studies on men in the childcare profession and fathers in the familial sphere, we argue that this development is not leading to a "collapse" of hegemonic masculinity. Instead, masculinities are increasingly having to be negotiated, which is leading to new configurations of masculinity. Our main argument is that the horizontal logic of different masculinities as orientation pattern is coming into focus more, whereas the vertical logic of a hierarchical system of masculinities is losing influence.

Keywords

hegemonic masculinity, transformation, gender regimes, gendered division of labor, construction of gender

1 Einleitung¹

Die Trennung der familiären, reproduktiven Sphäre von der beruflichen, produktiven Sphäre gehört zu den grundlegenden Forschungsfeldern der Frauen- und Geschlechterforschung, vor allem deshalb, da mit der Trennung eine asymmetrische Machtkonstellation mitgeführt wird, die für Männer und Frauen unterschiedliche soziale Konsequenzen hat. Die Sphärentrennung und die damit einhergehende geschlechtliche Arbeitsteilung sind die zentralen Elemente der Stabilisierung männlicher Herrschaft (u. a. die frühen Arbeiten Beck-Gernsheim 1976; Ostner 1990; aktuell: Aulenbacher/Meuser/Riegraf 2012; Scholz 2012). Zugleich zeigen zahlreiche Studien, dass die Sphärentrennung nicht allein ein makrostrukturelles Phänomen ist, sondern sich auch in Interaktionsprozessen fortlaufend stabilisiert, z. B. in Paarinteraktionen (u. a. Koppetsch/Speck 2015; König 2012; Wimbauer 2012) oder in Arbeitsinteraktionen (u. a. Heintz et al. 1997; Buschmeyer 2013a; Lengersdorf 2011). Die Frage, wie sich auf Ungleichheit basierende Machtrelationen in alltäglichen Interaktionen zeigen, hier aber auch zugleich zweifelhaft werden können oder im Widerspruch zu sozial-strukturellen Ungleichheitsbeziehungen zwischen Männern und Frauen stehen, rückt in den Fokus (Lengersdorf/Meuser 2014).

Für unsere Diskussion ist instruktiv, dass die Ursachen von ‚Geschlechtergerechtigkeits-Problemen‘ zunehmend bei vorherrschenden Männlichkeitsformen vermutet werden. Politische Initiativen, wie die Einführung der „Partnermonate“ bei der Elternzeit, die sich vor allem an Väter richten, oder die Kampagne „Mehr Männer in Kitas“ weisen in diese Richtung. Damit einher geht die Diagnose einer vermeintlichen ‚Krise des Mannes‘, die etwa an der wachsenden Prekarisierung von männlich geprägter Erwerbsarbeit oder am schlechteren Abschneiden von Jungen im Bildungssystem festgemacht wird. Männlichkeit scheint kein Garant mehr für privilegierte Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen zu sein und die Vorteile des Patriarchats für Männer treten nicht mehr so eindeutig zutage, sondern werden diffuser. Interessant erscheint uns hier insbesondere, dass Männlichkeiten nach wie vor nur wenig über Care-Tätigkeiten hergestellt werden; als hegemoniale Männlichkeit gilt weiterhin eine Männlichkeit, die mit Erwerbstätigkeit verknüpft wird. Zugleich zeigen erste Untersuchungen, dass diese bis dato selbstverständliche Verbindung zwischen der hegemonialen Männlichkeitskonstruktion und Erwerbstätigkeit brüchig wird und sich Neukonfigurationen abzeichnen (s. Kap. 3 und 4).

Auch wenn die hier skizzierten Zusammenhänge naheliegend erscheinen, ist die Forschungslage dazu, wie sich diese Transformationsprozesse für Männer – männliche Lebenslagen und vor allem Männlichkeitskonstruktionen – auswirken, bis dato noch dünn (Lengersdorf/Meuser 2010). Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass weiterer Forschungsbedarf darüber besteht, wie Männlichkeit sowohl im paarinternen Binnenverhältnis als auch im Feld der Erwerbstätigkeit verhandelt wird, wenn sie nicht mehr wie bisher in erster Linie über erfolgreiche Erwerbsarbeit hergestellt wird. Dabei verstehen wir Geschlecht als eine relationale Kategorie und das Geschlechterverhältnis als ein durch Interdependenzen zwischen Beherrschten und Herrschenden stabilisiertes

1 Wir danken den unbekanntem Gutachter*innen für ihre hilfreichen Anmerkungen, die zur jetzigen Fassung beigetragen haben.

Herrschaftsverhältnis. Durch die Zuschreibung bestimmter Tätigkeiten und Zuständigkeiten als weiblich oder männlich wird eine Sphärentrennung aufrechterhalten, die zu unterschiedlicher Teilhabe an Gesellschaft und Zugang zu unterschiedlichen Ressourcen führt. Dass es Neukonfigurationen im Verhältnis der gesellschaftlichen Sphären von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung gibt, wie dies die Herausgeberinnen des vorliegenden Sonderheftes formulieren, bestreiten wir nicht, wollen aber untersuchen, welche jeweils dominanten Geschlechterkonstruktionen mit den jeweiligen Sphären verbunden bleiben und welche Auswirkungen dies insbesondere auf Männer und Männlichkeiten hat. Für uns bleibt es dabei mehr als fraglich, ob solche Neukonfigurationen auch tatsächlich Veränderungen von Macht und Teilhabe zwischen den Geschlechtern mit sich bringen oder ob gerade im Wandel das Risiko steckt, dass sich die herausgeforderte Asymmetrie wieder stabilisiert.

Vor dem Hintergrund zweier eigener Studien, einmal in der Sphäre der Beruflichkeit und einmal im familialen Binnenraum, werden wir die darin neu ‚aufscheinenden‘² legitimen Männlichkeitsformen vorstellen und anschließend diskutieren, inwiefern davon die bis dato hegemoniale Männlichkeit herausgefordert wird. Es zeigt sich, dass trotz der Veränderungen die Sphärentrennung als grundlegendes Ordnungsprinzip aufrechterhalten bleibt.

Ein Erklärungsansatz für dieses – in der Geschlechterforschung durchaus bekannte – Phänomen der Gleichzeitigkeit von Transformation und Beharrung ist, dass maßgeblich die Neukonfiguration hegemonialer Männlichkeit zur Stabilisierung beiträgt. Um dies denken zu können, ist allerdings eine Weiterentwicklung des Konzeptes hegemonialer Männlichkeit notwendig. Insbesondere die durch konzeptionelle Grundlagen nahegelegte und in Forschungen praktizierte Fokussierung auf die hierarchische Anordnung von Männlichkeitsformen, mit hegemonialer Männlichkeit an der Spitze, ist zu diskutieren. Die Bedeutung einer vertikalen Logik der Strukturierung in Über- und Unterordnungsverhältnisse unter Männern wird u. E. zu hoch eingeschätzt. Wir werden darlegen, dass gerade aufgrund der sich derzeit vollziehenden Transformationsprozesse die Relevanz einer horizontalen Ordnungslogik zunimmt, die den nicht abschließbaren Aushandlungscharakter von Männlichkeit betont.

2 Männlichkeit als hierarchische Ordnung: das Konzept hegemonialer Männlichkeit

Wie die Diskussion zur Sphärentrennung, ist auch das Konzept hegemonialer Männlichkeit eng an die Auseinandersetzung mit dem Patriarchat gebunden. Raewyn Connell, die eine der zentralen Akteurinnen dieser Diskussion ist und mit deren Namen das Konzept hegemonialer Männlichkeit weltweit verbunden wird, geht es maßgeblich um die Frage, was sich ändern muss, damit heterosexuelle Männer nicht mehr nach den Vorteilen streben, die ihnen eine patriarchale Gesellschaftsordnung verheißt (Connell 1987: xiii).

2 Mit „aufscheinen“ möchten wir deutlich machen, dass es sich dabei um erkennbar neue Muster handelt, die sich in unserer Empirie gezeigt haben, die allerdings noch nicht trennscharf im Sinne einer Typologie zu fassen sind.

Dabei ist die „patriarchale Dividende“ (Connell 2006: 99f.) ein zentraler Baustein in Connells Konzeption. Gemeint ist der allgemeine „Vorteil, der den Männern aus der Unterdrückung der Frauen erwächst“ (Connell 2006: 100). So profitieren die meisten Männer vom Patriarchat, unabhängig davon, ob sie dies wollen, stützen oder ablehnen.

In der Connell'schen Perspektive wird Männlichkeit als ein soziales Phänomen verstanden, das ein zeitlich-, räumlich- und kontextspezifisches Ensemble verschiedener Ausformungen des Mannseins hervorbringt. Connell beschreibt ein hierarchisches Verhältnis von Männlichkeiten. An der Spitze der Hierarchie steht eine bestimmte Formation von Männlichkeit, die ihre ‚Spielart‘ anderen ‚Spielarten‘ von Männlichkeit und aller Weiblichkeit überordnet: hegemoniale Männlichkeit (vgl. Carrigan/Connell/Lee 1985). Diese hegemoniale Männlichkeit funktioniert als normatives Modell, das die Positionierungen von Männern zueinander bestimmt, da sie als erstrebenswerte Form von Männlichkeit anerkannt wird. Es handelt sich damit bei dem Begriff der hegemonialen Männlichkeit einerseits um eine sehr konkrete Form von Männlichkeit bzw. einen Typus, andererseits aber auch um ein Konzept, das ein ganzes Geschlechtergefüge beschreiben will. Michael Meuser und Sylka Scholz (2005)³ argumentieren, dass hegemoniale Männlichkeit ein generatives Prinzip ist, das als Leitmotiv für verschiedene Männlichkeiten fungiert. Sie verknüpfen damit die Frage, „ob Männlichkeit nicht eins von mehreren hierarchischen Prinzipien ist, die gemeinsam die soziale Ordnung bestimmen“ (Meuser/Scholz 2005: 219).

Neben der hegemonialen benennt Connell andere Formen von Männlichkeit, für die sie deren Verhältnis zur hegemonialen Männlichkeit als konstitutiv versteht. Sie rekonstruiert untergeordnete Männlichkeiten, beispielhaft sind hier homosexuelle Männlichkeiten. Weniger elaboriert wird von Connell eine dritte Männlichkeitsform: die komplizenhafte Männlichkeit. Darunter sind solche Männlichkeiten zu verstehen, deren Praxis sich durch die Unterstützung hegemonialer Männlichkeit auszeichnet, während diese gleichzeitig nicht erreicht wird. Die komplizenhafte Männlichkeitsform profitiert, wie auch die hegemoniale Männlichkeit, von der „patriarchalen Dividende“ (vgl. Connell 2006: 99f.). Auch wenn Connell dies nie so explizit formuliert hat, lässt sich interpretieren, dass komplizenhafte Männlichkeit als eine sehr wenig stabilisierte Form angesehen werden kann, die sich fortlaufend zwischen Über- und Unterordnung bewegt: Männer, die diese Formation hervorbringen, können empirisch sowohl homo- als auch heterosexuell, sowohl Alleinverdiener als auch Hausmänner, sowohl ‚schwarze‘ als auch ‚weiße‘ Männer usw. sein – entscheidend für die Kategorisierung ist allein ihre unterstützende Haltung gegenüber hegemonialer Männlichkeit (vgl. Buschmeyer 2013a: 94) – sie werden zu ‚Komplizen‘ des Systems (Connell 2006: 100). Daraus lässt sich schließen, dass komplizenhafte Männlichkeit als querliegende Kategorie zu verstehen ist.⁴ Für unsere Argumentation ist diese Männlichkeitsform besonders interessant, da sich hier eine horizontale Ordnungslogik andeutet, gleichwohl sie unbefriedigend ausgearbeitet ist. Zudem wird in Connells Konzeption keine Option einer nicht-komplizenhaften Männlichkeit entworfen, sodass man

3 Auch Meuser 2006b, 2010, 2012.

4 Siehe dazu auch Johannsson und Ottemo (2013: 4): „The only relation/position that allows us to think beyond this polarized relational drama [of power and powerlessness, d. Verf.] is complicity. However, this position does not allow for much resistance or change, because it is first and foremost described as a support act for hegemony.“

auch interpretieren könnte, dass alle Männlichkeiten komplizenhaft sind; womit sich wiederum die Frage stellt, welche Männlichkeiten für eine Neukonfiguration von Geschlechtersphären überhaupt infrage kommen. Eine Weiterentwicklung auf der horizontalen Ebene bietet zum Beispiel das Konzept der ‚alternativen Männlichkeit‘. Wir verstehen diese in einer horizontalen Logik als einen Gegenpol zu hegemonialer Männlichkeit, nicht auf der hierarchischen Ebene der hegemonialen Männlichkeit untergeordnet (Buschmeyer 2013a, 2013b). Auch andere Untersuchungen kommen zu weiterführenden Konzepten. Eric Anderson rekonstruiert auf der Basis einer zweijährigen ethnografischen Untersuchung in einer US-amerikanischen studentischen Verbindung (fraternity) eine *inclusive masculinity*: „[...] inclusive masculinity is thought to be predicated in the social inclusion of those traditionally marginalized by hegemonic masculinity“ (Anderson 2008: 606). Anderson kommt zu dem Schluss, dass sowohl in der studentischen Verbindung als auch auf dem gesamten Campus *inclusive masculinity* zu einer hegemonialen Männlichkeit – im Sinne einer anerkannten und leitenden Männlichkeit – werden kann (vgl. Anderson 2008: 617; Anderson 2011). Auch Thomas Johansson und Andreas Ottemo (2015; siehe auch Johansson 2011a, 2011b) kommen auf der Basis einer Studie zu sogenannten aktiven oder neuen Vätern zu der Erkenntnis, dass ein Wechsel von einer „hardcore hegemonic masculinity“ hin zu einer weicheren und gender-sensibleren Form hegemonialer Männlichkeit zu verzeichnen ist. Darüber hinausgehend formuliert eine ForscherInnengruppe um Stephan Trinkaus (Eger et al. 2010), dass hegemoniale Männlichkeit – unter spezifischen Bedingungen – die Wirkung als generatives Prinzip sogar verlieren kann. Dies ist eine zentrale Erkenntnis aus einer Studie im ländlichen Raum Brandenburgs mit Personengruppen, denen ihre arbeitsmarktliche Perspektivlosigkeit bewusst ist. Es tut sich eine Leerstelle auf, wie Trinkaus et al. dies formulieren, „die eben nicht ohne weiteres in Männlichkeit übersetzt werden kann“ (Eger et al. 2010: 7).

Nachdem wir unseren theoretischen Rahmen erläutert haben, wollen wir mit empirischen Beispielen unterlegen, wieso wir von der Notwendigkeit einer stärkeren Analyse der horizontalen Logik verschiedener Männlichkeiten überzeugt sind.

3 Verhandlung der Sphärentrennung im Beruf: Kleinkinderziehung

Männer, die sich für den ErzieherInnenberuf entscheiden, stellen zunächst einmal ‚altergebrachte‘ Vorstellungen von Männlichkeit infrage. Sie begeben sich in ein Berufsfeld, das seit seiner Etablierung hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird und seit vielen Jahrzehnten als ‚klassischer Frauenberuf‘ galt und gilt: So waren im Jahr 2014 rund 3,7 Prozent der pädagogischen Fachkräfte in Kitas in Deutschland Männer.⁵ Dies bedeutet, dass Männer, die sich für den Beruf entscheiden – und dies sind in absoluten Zahlen deutschlandweit immerhin mehr als 20 000 –, mit herkömmlichen Vorstellungen geschlechtsspezifischer Berufswahl brechen.

Berufe haben allerdings kein ‚natürliches‘ Geschlecht, sondern bestimmte Tätigkeiten werden mit den Merkmalen ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ belegt. Dabei haben gesell-

5 Vgl. www.koordination-maennerinkitas.de.

schaftlich als ‚männlich‘ benannte Tätigkeiten meist einen höheren Status, ‚weiblich‘ benannte Tätigkeiten und Kompetenzen werden dagegen abgewertet und als nicht erstrebenswert eingestuft. Bettina Heintz et al. verstehen die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes als einen „zentralen Mechanismus, um die Geschlechter separat zu halten und aus Gleichen Ungleiche zu machen“ (Heintz et al. 1997: 12). Sie gehen davon aus, dass sich durch die Arbeitsteilung Geschlechterdifferenzen reproduzieren und sich somit Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit verfestigen können. So sei die Krankenschwester der Beweis dafür⁶,

„dass Frauen personenorientiert sind, empathisch und fürsorglich – und sich genau darin von Männern unterscheiden. Die Tatsache, dass Mechaniker Männer sind und Kindergärtnerinnen Frauen, präsentiert sich so als notwendige Folge einer natürlichen Differenz.“ (Heintz et al. 1997: 12)

Männer in sozialen und erziehenden Berufen überschreiten diese Grenze und stellen damit traditionelle Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit infrage. Sie gefährden ihre hierarchisch höhere Position und damit ein Stück weit auch ihre Männlichkeit. Studien zu Frauen in männerdominierten Berufen zeigen, dass Frauen häufig nur eine sehr eingeschränkte Wahl haben: Entweder sie werden „one of the boys“ oder sie verlassen das Berufsfeld unzufrieden wieder (vgl. Meuser 2006a: 71). Andersherum ist es für die meisten Männer nicht denkbar, in einem frauendominierten Beruf „one of the girls“ zu werden, im Gegenteil: Sie stellen ihr Mann-Sein deutlich heraus, um sich von den Frauen und weiblich konnotierten Tätigkeiten abzugrenzen, was ihnen häufig sogar eine schnellere Beförderung ermöglicht. Williams bezeichnet diesen Effekt als „Glass Escalator“ – einen gläsernen Aufzug. Der sogenannte „Token⁷-Status“ hat also für Männer eher Vorteile, während er für Frauen nachteilig wirken kann (vgl. Williams 1992).

Eine geschlechtsuntypische Berufswahl, wie die, als Mann Erzieher zu werden, fordert daher häufig eine besondere Begründung. Gerade für junge Männer scheint eine solche Begründung innerhalb einer männlichen Peergroup schwierig zu formulieren zu sein, und so ist es nicht verwunderlich, dass viele Männer sich biographisch erst später für diesen Beruf entscheiden (vgl. auch Krabel/Stuve 2006). Häufig ist die Erinnerung an den Zivildienst oder ehrenamtliche Tätigkeiten ausschlaggebend, wenn nach einer Phase der beruflichen Unzufriedenheit oder auch krankheitsbedingt eine neue Orientierung erforderlich wird.

Aber auch dann bekommen Erzieher häufig die Frage gestellt, warum sie sich für diesen Beruf entschieden haben. Auf diese Frage zeigen sich in einer eigenen qualitativen Studie (Buschmeyer 2013a) verschiedene Antwortmöglichkeiten.⁸ Auf der einen Seite gibt es Erzieher, die es genießen, innerhalb des Feldes als ‚männlich‘ wahrgenommen

6 Ausführlicher in Buschmeyer 2013a: 33ff.

7 Token steht hier für eine Sichtbarkeit aufgrund eines Alleinstellungsmerkmals.

8 Die hier vorgestellten Interviewausschnitte stammen aus der Studie *Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren* (Buschmeyer 2013a). Dafür wurden zehn Männer im ErzieherInnenberuf jeweils einen Tag lang bei ihrer Arbeit ethnografisch begleitet und in qualitativen (Arbeitsplatz-)Interviews befragt. Die Interviews und die Beobachtungsprotokolle wurden mithilfe der dokumentarischen Methode ausgewertet. Hinzu kamen vier ExpertInneninterviews mit Frauen und Männern, die im Feld der Aus- und Weiterbildung von ErzieherInnen tätig waren und sich mit Fragen von Geschlecht in diesem Feld auseinandersetzten. Die Namen der Interviewpartner sind erfunden.

zu werden. In einem weiblich dominierten Berufsfeld scheint Männlichkeit eine ‚Qualität‘ zu sein, die unter Umständen von Eltern oder Erzieherinnen sehr geschätzt wird. Männlich konnotierte Tätigkeiten, wie etwa die Übernahme von Leitungsfunktionen oder administrativen Tätigkeiten, werden im Zusammenspiel der InteraktionspartnerInnen an Männer übertragen, die sich damit Ansehen von Kolleginnen im Feld, aber auch Anerkennung in homosozialen Runden außerhalb des beruflichen Feldes sichern können. Pflegerische Aspekte des Berufes rücken damit in den Hintergrund und werden als ‚weibliche‘ Aufgaben abgetan. Deutlich wird dies zum Beispiel in Ausschnitten aus dem Interview mit Johannes Müller. Er hat sich mit 16 Jahren entschieden, eine Ausbildung zum Erzieher zu machen, und bereits im letzten Jahr seiner Ausbildung die Leitung einer Gruppe übertragen bekommen. Da dies nicht üblich ist, wurde ihm eine Sondergenehmigung erteilt, von der er sagt, er habe sie bekommen, weil er sich mit dem Leiter (einem Mann!) der Ausbildungseinrichtung gut verstanden habe und dieser wusste, dass er ihm vertrauen kann. Wenig überraschend führte die Übernahme der Gruppenleitung zu Konflikten mit seinen Kolleginnen, wie der folgende Interviewausschnitt zeigt:

„Bei den Kolleginnen insgesamt musste man sich dann auch schon öfters durchsetzen, weil damals war ich Praktikant, hab dann den Status praktisch zum Erzieher erworben in dem Jahr, aber man musste ja sagen, dann hat es geheißt, du bist ja nur Praktikant, dann bin ich schon mal aus der Haut gefahren und hab gesagt, du das diskutieren wir jetzt, ja, vielleicht hast du 20 Jahre Erfahrung oder von mir aus zehn Jahre Erfahrung, aber ich will, dass du mich voll ernst nimmst als Kollegen, ja. Ich nehm dich auch ernst, ja?“ [...] Also es gab schon auch da Gespräche zwischen Kinderpflegerin und mir, auch deftige Gespräche, wo ich mir halt den Schneid nicht abkaufen lassen darf, ja. Hat man als Mann wieder leichter, vielleicht, dass man wirklich als Person, also groß, stark oder einfach groß dasteht und dann die Frau eher was kleines, zierliches, kann sein, muss nicht in jedem Kindergarten klein und zierlich sein und dann einfach seine Argumente setzt, ja“ (Johannes Müller, B_66).

Deutlich wird, dass Johannes Müller seine Anerkennung, bereits als Praktikant eine Gruppenleitung innezuhaben, vor dem Hintergrund seiner Geschlechterkonstruktion diskutiert. Das Gespräch über seine mangelnde Berufserfahrung rahmt er mit einer Erzählung, wie er den Konflikt gelöst hat: Als Mann scheint er es dabei einfacher zu haben, weil er sich aufgrund körperlicher Merkmale überlegen fühlt. Dies passt in das Bild, das er von sich selbst und den Kindern in seiner Einrichtung zeichnet: Seiner Meinung nach gibt es eine starke naturalisierte Geschlechterordnung, die für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsteilungen sorgt. Für ihn als Mann spielen aber auch weitere Aspekte eine Rolle, wenn es um die Verteilung der Leitungsfunktionen geht:

„Man will dem Kindergarten auch was mitgeben, deswegen hab ich eigentlich auch schon mehrere Kindergärten hinter mir, wo ich immer so einen Touch mitgeb, wo ich selber mich weiterentwickeln möchte, weil einfach diesen Stil weitergeben [...]“ (Johannes Müller_B 68)

Johannes Müller macht deutlich, dass es ihm auch um Macht geht. Er möchte bestimmen, wie in seiner Einrichtung gearbeitet wird, und seine Vorstellung von guter Pädagogik weitergeben. Darüber hinaus möchte er eine Familie gründen und sieht sich selbstverständlich als deren Ernährer. Eine Leitungsposition verschafft ihm dabei ein besseres Einkommen.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass sich auch innerhalb des Feldes Kinderbetreuung, in dem man von einer Männlichkeit ausgehen könnte, die sich jenseits klassischer

hegemonialer Männlichkeitsnormen bewegt, eine Orientierung an hegemonialen Männlichkeiten finden lässt. Da Erzieher aufgrund ihrer Berufswahl nicht einer hegemonialen Männlichkeit entsprechen, kann hier zunächst von einer Zuordnung zu einer komplizierten Männlichkeit im Sinne Connells ausgegangen werden.⁹ Die Orientierung an hegemonialen Vorstellungen wird möglicherweise besonders deshalb so herausgestellt, weil Männer, die sich für den ErzieherInnenberuf entscheiden, potenziell Gefahr laufen, vor allem von anderen Männern – und dies ist für die Konstruktion von Männlichkeit entscheidend – nicht als ‚echte‘ Männer anerkannt zu werden.

Allerdings zeigen sich im ErzieherInnenberuf auch andere Orientierungsmuster. Diese sind vor allem bei Männern sichtbar, die den Beruf gewählt haben, weil sie eben gerade nicht hegemonialen Vorstellungen von Männlichkeit entsprechen, sondern Kindern andere/alternative Formen von Männlichkeit vorleben möchten, um so als Vorbild für ‚alternative Männlichkeit‘ zu fungieren.¹⁰ Deutlich wird diese alternative Männlichkeit u. a. in ihren alltäglichen Praxen. Während die Vertreter der komplizierten Männlichkeit sich von pflegerischen Tätigkeiten im Interview eher distanzieren und körperliche Nähe zu den Kindern als problematisch beschreiben und zu vermeiden versuchen, ist es für die Männer, die sich an der alternativen Männlichkeit orientieren, selbstverständlich, auch diese (pflegenden) Aufgaben zu übernehmen. Beispielhaft zeigt sich dies bei Daniel Albers. Er beschreibt, dass er die Kinder für den Mittagsschlaf umzieht, sie wickelt und während des Schlafens als Bezugsperson in der Nähe bleibt:

„Und dann gibt es Kinder, die schlafen von alleine ein, dann gibt es Kinder, da muss man sich echt danebenlegen und auch mal den Arm auf die legen, dass die einschlafen. Das ist unterschiedlich“ (Daniel Albers_MB 154).

Eine solche Nähe zu geben, gehört für Daniel Albers zu seinen selbstverständlichen Arbeitsaufgaben. Er beschreibt damit Handlungen, die nicht ins Muster komplizierter bzw. hegemonialer Männlichkeit passen.

Die kurzen Beispiele zeigen, dass es auch innerhalb eines beruflichen Feldes verschiedene Männlichkeiten geben kann, die auf der einen Seite weiblich konnotierte Elemente aufnehmen, sich jedoch auf der anderen Seite immer auf hegemoniale Vorstellungen von Männlichkeit beziehen – sei dieser Bezug nun als Zustimmung (kompliziert) oder Ablehnung (alternativ) geäußert. Hegemoniale Männlichkeit bleibt damit ein gängiges Orientierungsmuster.

Eine alternative Männlichkeit, wie sie hier beschrieben wird, kommt in der Darstellung von Connell nicht vor. Ihre Theorie der hegemonialen Männlichkeit ist damit zu eng gefasst. Erst eine solche Erweiterung der Theorie macht es aber möglich, auch Männlichkeiten zu fassen, die sich aktiv von hegemonialen Vorstellungen abgrenzen, gleichzeitig aber weiterhin hegemoniale Männlichkeit als Antithese zur eigenen Vorstellung nutzen. In der Praxis des ErzieherInnenberufs bedeutet dies, dass auch das Wickeln von Kindern, die professionelle Betreuung und das Zulassen körperlicher Nähe zu Kindern als Herstellen von Männlichkeit genutzt werden kann, um die eigene Männlich-

9 Im Sinne der horizontalen Logik gehen wir davon aus, dass die starke Orientierung an hegemonialer Männlichkeit wichtiger ist als die Zuordnung zu einem Typus (also der komplizierten Männlichkeit).

10 Zur ausführlichen Debatte über „alternative Männlichkeit“ vgl. auch Buschmeyer 2013b, 2013c.

keit in einem weiblich dominierten Berufsfeld herauszustellen. Es wird eine alternative Form von Männlichkeit ‚getan‘.¹¹

4 Verhandlung der Sphärentrennung in der Familie: ‚involvierte‘ Vaterschaft

Neben der Debatte, dass Männer mehr für die Berufe des Erziehers oder Lehrers gewonnen werden sollen, um Jungen in Bildungsinstitutionen ein Vorbild zu sein, lässt sich auch ‚der neue Vater‘ als zentraler Diskurs gegenwärtigen Wandels von Männlichkeit ausmachen. Der Vater als Ernährer der Familie erscheint hier anachronistisch, vielmehr wird ein sich aktiv in der Familie engagierender Vater als Ideal sowohl in den öffentlichen Medien als auch in politischen Initiativen entworfen. Auch die zunehmende Forschung zu Vätern zeigt, dass ein gestiegener Anspruch auf Beteiligung im familialen Binnenraum bei Männern erkennbar ist (vgl. Fthenakis/Minsel 2002; Li et al. 2015).¹² Hingegen verdeutlichen verschiedene sowohl quantitative Untersuchungen als auch qualitative Fallstudien (Döge 2006; bei Doppelkarrierepaaren: Wimbauer 2012; in verschiedenen Milieus: Koppetsch/Speck 2015), dass in der Regel das Ausmaß der konkreten alltäglichen väterlichen Beteiligung noch nicht wesentlich gestiegen ist, ein Phänomen, das sich bereits in den 1980er-Jahren abzeichnete und von Ralph LaRossa (1988) als die Lücke zwischen „culture of fatherhood and conduct of fatherhood“ beschrieben wurde. Daher erscheint es lohnend, sich Paaren zuzuwenden, die bemüht sind, diese Lücke zu schließen.

Auch in einer abgeschlossenen Studie¹³ zu neuen Formen von Vaterschaft und väterlicher Praxis, an der eine der Autorinnen beteiligt war, ist es nur ein kleiner Anteil Paare, bei denen die Väter hauptverantwortlich die Betreuung der Kinder übernehmen. Bei diesen Paaren ließ sich beobachten, dass nicht allein eine fortlaufende Aushandlung über die Verteilung von Sorge- oder Hausarbeiten stattfindet, sondern die Paargemeinschaft auch ein Bereich der Verhandlung von Männlichkeit wird. Dieses Phänomen ist von besonderem Interesse, da bisher in der Männlichkeitsforschung davon ausgegangen wurde, dass diese Aushandlungs- und Anerkennungsprozesse unter Männern und in den für Männern vorbehaltenen sozialen Räumen stattfinden (Bourdieu 2005; Meuser 2008). Bei den Aushandlungen in den Paarinterviews werden vor allem zwei Dimensionen bedeutungsvoll: Erstens ist der Mann über Beruflichkeit und Erwerbsarbeit in die Familie hinein verankert (Ernährer der Familie) und zweitens wird hegemoniale Männlichkeit dominant-asymmetrisch zu allen Formen von Weiblichkeit hergestellt

11 Dieses „Tun“ im Sinne des Doing Masculinity gilt es dann ebenfalls weiter auszudifferenzieren: So gibt es beispielsweise ein ‚doing complicit masculinity‘ auf der einen und ‚doing alternative masculinity‘ auf der anderen Seite des Spektrums der Herstellung von Männlichkeit. Eine solche Weiterentwicklung wäre für weitere Studien über Männlichkeit sicher ertragreich.

12 Zur Väterforschung siehe auch Meuser 2011.

13 Das DFG-geförderte Projekt „Gewinne und Verluste. Ambivalenzen einer stärkeren Involvierung des Vaters im familialen Binnenraum“ wurde an der TU Dortmund von 2009 bis 2012 unter der Leitung von Michael Meuser und der Mitarbeit von Cornelia Behnke, Diana Lengensdorf und Nicole Kirchhoff durchgeführt. Es wurden 36 Interviews in ganz Deutschland geführt. Neben dem narrativen Paarinterview wurde zur Auswertung die dokumentarische Methode eingesetzt. Buchpublikation: Behnke 2012, siehe auch Behnke/Lengensdorf/Meuser 2013.

(also auch zu mütterlichen Formen von Weiblichkeit). Wenn der Vater nun nicht an Beruflichkeit/Erwerbsarbeit teilhat und er seine Arbeiten in der Familien-/Privatsphäre verrichtet, die als weiblicher gesellschaftlicher Raum konstruiert ist, wie kann er dann Männlichkeit herstellen?

Um zu verdeutlichen wie dies gelingen kann, werden wir im Folgenden ein Fallbeispiel heranziehen. Es stammt aus dem Datenmaterial, das bei 36 narrativen biographischen Paarinterviews im Rahmen des oben genannten Projektes erhoben und mithilfe der dokumentarischen Methode der Interpretation ausgewertet wurde (ausführlicher zum Verfahren: Behnke/Meuser 2013). Wir wenden uns zunächst dem Paar Gruber zu, das zwei Kinder hat und zum Zeitpunkt der Datenerhebung das dritte Kind erwartet. Herr und Frau Gruber haben seit der Geburt ihres ersten Kindes ihr berufliches Engagement bewusst eingeschränkt und teilen sich Haus- und Familienarbeit. Herr Gruber ist bei den beiden ersten Kindern für längere Zeit gänzlich zu Hause geblieben und Frau Gruber hat in Teilzeit gearbeitet. Im Laufe des Interviews kommt Frau Gruber auf einen Aspekt zurück: das Streben ihres Mannes in die Familie.

GRw:¹⁴ Wie sag ich das jetzt? Dein Streben in die Familie oder auch dieses Umsorgen oder sich Gedanken machen oder so

GRm: Mhm! Aber jetzt weniger so mit einer sicheren Stelle und finanziell als dass ich halt gerne-

GRw: Nee, da sein möchtest.

GRm: Genau damit

GRw: Genau!

GRm: Auch dabei sein wollte

GRw: Mhm.

GRm: Also ich finde halt auch, wenn die so klein sind, ist es ja schon eine ganz wichtige Zeit irgendwie oder besondere Zeit. [...] Und da war mir das schon wichtig – also auch für mich. Weil ich es zum einen halt schön finde oder wichtig, zum andern, weil ich da dann so ganz viel lernen kann

Herrn Gruber ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die Ausführungen seiner Frau nicht dahingehend missverstanden werden, dass familiäres „Umsorgen“ mit einer sicheren beruflichen Stellung oder einer finanziellen Absicherung der Familie verbunden wird. Er macht hingegen kontrastierend deutlich, dass er anwesend sein will, wenn seine Kinder eine wichtige Zeit ihres Lebens verbringen. Sein Engagement für die Familie ist dabei nicht allein aus Verantwortungsgefühl den Kindern gegenüber gerahmt, sondern er zieht daraus positive Gefühle und die Möglichkeit, Neues zu lernen.

Etwas Neues zu lernen setzt aber auch voraus, dass Erfahrungen gemacht und neue Kompetenzen angeeignet bzw. erprobt werden können. Väter befinden sich damit potenziell in einer ambivalenten Situation, denn auf der einen Seite wird ihr Engagement von der Partnerin geschätzt, auf der anderen Seite dringen sie damit in einen Bereich ein, der weiblich konnotiert ist und gesellschaftlich legitimiert als Kompetenzfeld von Frauen begriffen wird. In der Literatur spricht man gar vom Status des ‚primary parent‘ (Dermott 2008: 19), der Frauen zugesprochen wird und eng mit dem Phänomen des ‚maternal gatekeeping‘ in Verbindung steht (u. a. Allen/Hawkins 1999). Entscheidend ist hierbei, dass Gatekeeping nicht als ein intentionales Handeln verstanden wird, son-

14 Interviewabschnitte sind zur besseren Lesbarkeit redaktionell bearbeitet. Klammern [...] weisen auf Auslassungen hin, diese dienen ebenfalls der Lesbarkeit. GRm: Herr Gruber; GRw: Frau Gruber.

dern als ein Handlungsmuster zur Herstellung von Weiblichkeit, dem Frauen routiniert folgen. Väter sind in dem Sinne auch nicht ausgeschlossen von der Kinderbetreuung, sondern ihr Umgang hängt zu einem bestimmten Grad von der Unterstützung der Mutter ab (Lengersdorf/Meuser 2016).

Besonders deutlich wird dies beim Paar Franzen. Hier stellt der Wunsch von Herrn Franzen nach Anerkennung seiner Art und Weise der Kindererziehung ein Konfliktfeld beim Paar dar. Herr und Frau Franzen sind Anfang dreißig und erwarten gerade ihr zweites Kind. Herr Franzen ist seit einigen Monaten gänzlich zu Hause, da er eine Selbstständigkeit im Gesundheitsbereich plant. Diese Entscheidung hat sich aus „familienfeindlichen“ Erlebnissen als Angestellter ergeben. Frau Franzen ist ebenfalls aufgrund eines ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbots seit Schwangerschaftsbeginn nicht mehr beruflich tätig. Wie Frau Franzen deutlich macht, hat ihr Mann schon beim ersten Kind nach der Geburt im Krankenhaus bis auf das Stillen „alles“ übernommen. Das Kind ist seit der Geburt vor 19 Monaten der Mittelpunkt des Alltags beider Eltern. Gefragt nach typischen Konflikten, macht Herr Franzen seine Art des Umgangs mit dem Kind relevant:

- FRm: Dieses: ich bin ein bisschen ungeduldiger
 FRw: (stöhnt deutlich hörbar)
 FRm: Und mir wird dann gesagt ich schimpfe. Ich sehe das nicht als schimpfen an. Wenn er (der Sohn – DL) mich zum Beispiel anschimpft, obwohl alles in Ordnung ist [...]
 FRw: Ja aber dann ist ja was, sonst würde er ja nicht schimpfen!
 [...]
 FRm: Aber trotzdem hab ich das Gefühl, ja ich könnt ihn jetzt auf den Arm nehmen so, aber dann denk ich mir auch, warum schimpfst du jetzt? Und dann kommt da von irgendwo die Stimme,
 FRw: (lacht) In der Ruhe liegt die Kraft.
 FRm: (lacht) Kommt dann die Stimme „In der Ruhe liegt die Kraft“ oder „Nimm ihn doch auf den Arm“ oder. Und dann sage ich manchmal „Ich habe ihn auf dem Arm“ – „Ja dann mach was anderes“
 FRw: Sing was! (lacht)
 FRm: Wo ich dann denke, lass mich doch in dem Moment in Ruhe, das ist meine Art, [...]
 FRw: aber meistens machst du es dann ja auch. Meistens nimmst du ihn dann auf den Arm oder du singst oder du hörst zumindest auf mit ihm zu schimpfen [...] und dann ist es ja auch wieder gut! [...] Mehr (will) ich ja gar nicht.

In der Schilderung einer alltäglichen Situation macht Herr Franzen deutlich, dass er und seine Frau unterschiedliche Einschätzungen haben, was seine Reaktion auf das unzufriedene Kind, aber vor allem, was die Ursachen für das Verhalten des Kindes betrifft. Diese unterschiedliche Einschätzung ist nun insofern instruktiv, als Frau Franzen ihre Sicht der Dinge durchsetzen kann und ihre als „die Stimme“ verbalisierten konkreten Handlungsanforderungen auch durch ihren Mann umgesetzt werden.

Aber so einfach ist die Situation für Herrn Franzen nicht, wie beide InterviewpartnerInnen in der Aktualisierung ihres Konfliktes im Interview auch deutlich machen, denn Herr Franzen lehnt das Monitoring durch seine Partnerin ab und fordert von ihr die Anerkennung seiner Art der Erziehung und damit seiner Kriterien. Dies lässt sich auch dahingehend deuten, dass er um eine autonome Position im elterlichen Gefüge ringt, und zwar *mit* seiner Frau. Was Herr Franzen hingegen weder in dieser kurzen Passage

noch im gesamten Interview als Möglichkeitsraum eröffnet, ist ein ‚Rückzug‘ auf die Position des Ernährers der Familie. Auch Herr Gruber möchte nicht mit einer väterlichen Praxis in Verbindung gebracht werden, die dem Ernährer-Modell gleicht, sondern nutzt dieses, um sich davon abzusetzen. Wenn der Ernährer der Familie nach wie vor ein zentrales Element hegemonialer Männlichkeit ist, dann wollen weder Herr Gruber noch Herr Franzen daran teilhaben. Ob allerdings die häufig formulierte Hoffnung eines ‚Mehr‘ an Geschlechtergerechtigkeit durch ein stärkeres Engagement von Männern in der Kleinkind-Fürsorgearbeit sich realisiert oder ob es auch zu einer Dramatisierung der Geschlechterdifferenz kommt, indem z. B. ein ‚weiblicher‘ gegen einen ‚männlichen‘ Erziehungsstil wettbewerbsförmig in Stellung gebracht wird, ist gegenwärtig empirisch noch nicht nachweisbar (vgl. Meuser/Lengersdorf 2016).

5 Ausblick und konzeptionelle Weiterentwicklungen

Bei beiden empirischen Studien lässt sich erkennen, wie durch ein spezifisches Zusammentreten althergebrachter und neu justierter Männlichkeitsmuster flexibel auf Neuerungen in der Geschlechterordnung reagiert und gerade in diesem spezifischen Wechselverhältnis Sicherheit für Männer erzeugt wird. Wie wir deutlich machen konnten, zeigt sich nicht nur in der Literatur eine Vielfalt beobachtbarer Phänomene zu ‚neuen‘ Formen von hegemonialer Männlichkeit.

Ausgehend von unseren Studien, aber auch durch andere weiter oben genannte Forschungsergebnisse belegt, deutet sich demnach eine Ausdifferenzierung möglicher und legitimer Männlichkeitsmuster jenseits von bisher als hegemonial geltenden Männlichkeiten an. Zudem eröffnet sich auch der Möglichkeitsraum alternativer, inklusiver oder Nicht-Männlichkeiten. Diese lassen sich weniger in eine vertikale Ordnung einfügen. Sie scheinen auch weniger an eine patriarchale Logik gebunden zu sein – eine Logik, die das Weibliche per se dem Männlichen unterordnet –, sondern es werden Elemente von Weiblichkeit in Muster von Männlichkeit integriert, ohne dass diese Elemente unmittelbar als männliche umgedeutet werden. Im Fall des von Eger et al. (2010) vorgeschlagenen Konzeptes der Nicht-Männlichkeit wird die Ordnung sogar gänzlich unbrauchbar.

Unsere Überlegungen und auch die empirischen Beispiele deuten darauf hin, dass verschiedene Formen von Männlichkeit nebeneinander zu existieren scheinen, die durchaus widersprüchlich aufeinander verweisen können. Männlichkeiten, die bisher nicht als hegemonial verstanden wurden, rücken ins Blickfeld und können ebenso als Orientierungsmuster dienen, wie dies bisher ausschließlich für die hegemoniale Männlichkeit beschrieben wurde. Männer als Erzieher oder aktive Väter werden zunehmend akzeptiert und durch politische Initiativen gefördert oder unterstützt. Demgegenüber gelten bis dato dominante Männlichkeitsformen wie der Familienernährer nicht mehr – oder zumindest nicht überall – unhinterfragt als erstrebenswert (vgl. Buschmeyer 2008), sondern sie unterliegen einer aktiven Aushandlung. Die Frage der Hierarchie von Männlichkeitskonstruktionen tritt so in den Hintergrund, während die Frage, wie sich zwischen sich vervielfältigenden Möglichkeiten diejenige(n) Männlichkeit(en) herausbilden, die als erstrebenswert akzeptiert werden (und zwar von Männern wie auch

von Frauen), an Bedeutung zunimmt. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass es nicht immer die gleiche Männlichkeit ist, nach der gestrebt wird, sondern dass (auch innerhalb eines Feldes) verschiedene Männlichkeiten nebeneinander als erstrebenswert gelten können.

Wir haben gezeigt, dass aufgrund der sich derzeit vollziehenden Transformationsprozesse die Relevanz einer horizontalen Ordnungslogik wächst, die den nicht abschließbaren Aushandlungscharakter von Männlichkeit betont. Das Konzept hegemonialer Männlichkeit, wie wir es zu Beginn dieses Aufsatzes vorgestellt haben, postuliert zwar eine Wandelbarkeit und Offenheit für historische und kulturelle Veränderungen, bleibt jedoch sehr ungenau darin, wie dieser Wandel vor sich geht bzw. wie in einem recht statisch wirkenden Modell ein solcher Wandel dargestellt werden kann. Schon allein sprachlich ist es sehr schwer auseinanderzuhalten, was ein Typus von Männlichkeit ist und was eine Machtrelation. Dadurch wird es nahezu unmöglich auszudrücken, dass eine alternative Männlichkeit (zumindest hypothetisch) hegemonial werden kann. Wäre dann diese neue hegemoniale Männlichkeit immer noch grundlegend dominant gegenüber ‚Frauen‘ bzw. ‚Weiblichkeiten‘? Offen bleibt somit die Frage, welche Bedeutung sich wandelnde Männlichkeiten für Geschlechterverhältnisse haben.

Wir konnten ferner zeigen, dass es weiterhin relevante Differenzlinien zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit gibt, die offensichtlich handlungsleitend bleiben, auch wenn sie weiter zu verschwimmen scheinen. Wie unsere empirischen Beispiele ebenfalls zeigen, ergeben sich auch in gegenwärtigen Konstellationen zwischen Männern und Frauen immer wieder Fragen der Zuständigkeit oder Deutungsmacht, die entlang von Geschlecht verhandelt werden. Dies war besonders deswegen so auffällig, weil wir in Feldern gesucht haben, in denen Männlichkeit bisher nicht hegemonial praktiziert werden konnte. Zwar vermengen sich weiblich und männlich konnotierte Praxen, wie etwa die Kinderpflege, es scheint jedoch für beide Seiten wichtig zu sein, ein Stück weit die herkömmlichen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit auch dann zu präsentieren, wenn diese Muster eigentlich gar nicht mehr nachgefragt werden. Ob die Differenzlinien zwischen Weiblichkeit und Männlichkeit also weiterhin zu einer Aufrechterhaltung des Machtverhältnisses zwischen Frauen und Männern beitragen, ist theoretisch und empirisch eine offene Frage.

Literaturverzeichnis

- Allen, Sarah M. & Hawkins, Alan J. (1999). Maternal Gatekeeping. Mothers' Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work'. *Journal of Marriage and the Family*, (61), 199–212. <http://dx.doi.org/10.2307/353894>
- Anderson, Eric (2008). Inclusive Masculinity in a Fraternal Setting. *Men and Masculinities*, 10(5), 604–620. <http://dx.doi.org/10.1177/1097184X06291907>
- Anderson, Eric (2011). *Inclusive masculinity. The changing nature of masculinities*. New York: Routledge.
- Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael & Riegraf, Birgit (2012). Geschlecht, Ethnie, Klasse im Kapitalismus. *Berliner Journal für Soziologie*, 22(1), 5–27. <http://dx.doi.org/10.1007/s11609-012-0181-4>

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976). *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt/Main: Aspekte-Verlag.
- Behnke, Cornelia (2012). *Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Paare erzählen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Behnke, Cornelia & Meuser, Michael (2013). „Aktive Vaterschaft“. Geschlechterkonflikte und Männlichkeitsbilder in biographischen Paarinterviews. In Peter Loos, Arnd-Michael Nohl, Aglaia Przyborski & Burkard Schäffer (Hrsg.), *Dokumentarische Methode. Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen* (S. 75–91). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2013). *Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten. Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und den östlichen Bundesländern*. In Alessandra Rusconi Christine Wimbauer, Mona Motakef, Beate Kortendiek & Peter A. Berger (Hrsg.), *Paare und Ungleichheit(en) – Eine Verhältnisbestimmung* (GENDER-Sonderheft 2) (S. 192–209). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Bourdieu, Pierre (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Buschmeyer, Anna (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 123–140). Opladen: Barbara Budrich.
- Buschmeyer, Anna (2013a). *Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren*. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00990-8>
- Buschmeyer, Anna (2013b). ‚Doing (Alternative) Masculinity‘ – Wie Zuschreibungen an Männlichkeit körpernahe Tätigkeiten von Erziehern beeinflussen. In Hella Ehlers, Gabriele Linke, Nadja Milewski, Beate Rudolf & Heike Trappe (Hrsg.), *Körper – Geschlecht – Wahrnehmung. Geistes- und sozialwissenschaftliche Beiträge zur Genderforschung* (S. 225–244). Münster: LIT.
- Buschmeyer, Anna (2013c). The Construction of “Alternative Masculinity” among Men in the Childcare Profession. *International Review of Sociology*, 23(2), 290–309. <http://dx.doi.org/10.1080/03906701.2013.804293>
- Carrigan, Tim; Connell, Bob & Lee, John (1985). Towards a new sociology of masculinity. *Theory and Society*, 14(5), 551–604. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00160017>
- Connell, Robert W. (1987). *Gender and power. Society, the person, and sexual politics*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Connell, Robert W. (2006). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Dermott, Esther (2008). *Intimate Fatherhood. A Sociological Analysis*. London, New York: Routledge.
- Döge, Peter (2006). *Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Eger, Gerko; Hagen, Herdis; Powalla, Oliver & Trinkaus, Stephan (2010). Praktiken der Nichtmännlichkeit – Prekär-Werden Männlicher Herrschaft im ländlichen Brandenburg. In Alexandra Manske & Katharina Pühl (Hrsg.), *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen* (S. 186–209). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Fthenakis, Wassilios E. & Minsel, Beate (2002). *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula & Ummel, Hannes (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/Main: Campus.
- Johansson, Thomas (2011a). Fatherhood in Transition: Paternity Leave and Changing Masculinities. *Journal of Family Communication*, 11(3), 165–180. <http://dx.doi.org/10.1080/15267431.2011.561137>
- Johansson, Thomas (2011b). The Construction of the New Father: How Middle-Class Men become Present Fathers. *International Review of Modern Sociology*, 37(1), 111–126.
- Johansson, Thomas & Ottemo, Andreas (2015). Ruptures in hegemonic masculinity: the dialectic between ideology and utopia. *Journal of Gender Studies*, 24(2), 192–206. <http://dx.doi.org/10.1080/09589236.2013.812514>
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Bielefeld: UVK.
- Koppetsch, Cornelia & Speck, Sarah (2015) *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.
- Krabel, Jens & Stuve, Olaf (Hrsg.). (2006). *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladen: Barbara Budrich.
- LaRossa, Ralf (1988). *The modernization of fatherhood*. Chicago: Chicago Press.
- Lengersdorf, Diana (2011). *Arbeitsalltag ordnen. Soziale Praktiken in einer Internetagentur*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93291-0>
- Lengersdorf, Diana (2014). Stabilizing Masculinities. *Culture, Society & Masculinities*, 6(2), 150–162.
- Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2010). Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 89–103. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-010-0056-x>
- Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2014). Die Selbstverständlichkeiten des alltäglichen Denkens hinterfragen. Ein Gespräch mit Michael Meuser. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 19–32). Wiesbaden: Springer VS.
- Lengersdorf, Diana & Meuser, Michael (2016). Involved Fatherhood. Source of New Gender Conflicts? In Isabella Crespi & Elisabetta Ruspini (Hrsg.), *Balancing Work and Family in Changing Society: The Father's Perspective* (S. 149–161). New York: Palgrave.
- Li, Xuan; Zerle-Elsäßer, Claudia; Entleitner-Phleps, Christine & Schier, Michaela (2015): *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Meuser, Michael (2006a). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster* (2., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Meuser, Michael (2006b). Hegemoniale Männlichkeit. Überlegungen zur Leitkategorie der Men's Studies. In Brigitte Aulenbacher, Mechthild Bereswill, Martina Löw, Michael Meuser, Gabriele Mordt, Reinhild Schäfer & Sylka Scholz (Hrsg.), *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art* (2. Aufl.) (S. 160–174). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Meuser, Michael (2008). Ernste Spiele. Zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb der Männer. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 33–44). Opladen: Barbara Budrich.

- Meuser, Michael (2010). Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. *Erwägen Wissen Ethik*, 21(3), 325–336.
- Meuser, Michael (2011). Die Entdeckung der „neuen Väter“. Vaterschaftspraktiken, Geschlechternormen und Geschlechterkonflikte. In Kornelia Hahn & Cornelia Koppetsch (Hrsg.), *Soziologie des Privaten* (S. 71–82). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93460-0_5
- Meuser, Michael (2012). Männlichkeiten in Bewegung – Zur Aktualität des Konzepts hegemonialer Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (2. Aufl.) (S. 250–265). Wiesbaden: VS Verlag.
- Meuser, Michael & Scholz, Sylka (2005). Hegemoniale Männlichkeit. Versuch einer Begriffsklärung aus soziologischer Perspektive. In Martin Dinges (Hrsg.), *Männer – Macht – Körper. Hegemoniale Männlichkeiten vom Mittelalter bis heute* (S. 211–228). Frankfurt/Main: Campus.
- Ostner, Ilona (1990). Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens. *Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung*, (1), 22–39.
- Scholz, Sylka (2012). *Männlichkeitssoziologie. Studien aus den sozialen Feldern Arbeit, Politik und Militär im vereinten Deutschland*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Williams, Christine L. (1992). The glass escalator. Hidden advantages for men in the ‘female’ professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <http://dx.doi.org/10.2307/3096961>
- Wimbauer, Christine (2012). *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarrierepaare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt/Main: Campus.

Zu den Personen

Anna Buschmeyer, Dr., Wissenschaftliche Referentin Arbeitsstelle Gender, Deutsches Jugendinstitut e. V. Arbeitsschwerpunkte: Gender im Bereich der Familien- und Kindheitsforschung, Väterforschung, Männlichkeitsforschung.

Kontakt: Deutsches Jugendinstitut e.V., Nockherstraße 2, 81541 München

E-Mail: buschmeyer@dji.de

Diana Lengersdorf, Prof. Dr., Lehr- und Forschungsbereich Geschlecht, Technik und Organisation an der Humanwissenschaftlichen Fakultät & GeStiK (Gender Studies in Köln) der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Geschlechterverhältnisse, Arbeits- und Organisationssoziologie, Soziologie des Materials

Kontakt: Universität zu Köln, Gronewaldstr. 2, 50931 Köln

E-Mail: diana.lengersdorf@uni-koeln.de

Egalitäre Geschlechterverhältnisse in Familien und mütterliche Erwerbstätigkeit – Potenziale einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft

Erfahrungen von Müttern, Vätern, Töchtern und Söhnen

Zusammenfassung

Auf der Basis einer qualitativ-empirischen Studie zu Familien, in denen sich die Eltern von Anbeginn an die Verantwortung und Zuständigkeit für die anfallenden Arbeiten – Betreuung und Versorgung der Kinder sowie Hausarbeiten – geteilt haben, werden die Potenziale dargestellt, die eine solche Lebensform für Teilhabe- und Entwicklungschancen beider Geschlechter sowie für die Veränderung tradiert er elterlicher Rollen- und Geschlechterkonstruktionen haben kann.

Schlüsselwörter

Familie, Geschlechterkonstruktionen, Arbeitsteilung, Väter, Männlichkeiten, Mütter

Summary

Egalitarian gender relationships in families and working mothers – the potentials of shared parenthood. Experiences of mothers, fathers, daughters and sons

The article presents findings from a qualitative empirical study on families in which parents are, from the outset, equally responsible for and involved in the everyday tasks of domestic work and child rearing. It focuses on presenting the potentials of such a way of life for bringing about changes in parental masculinity and femininity constructions as well as opportunities for enriching personal growth in both males and females.

Keywords

family, gender constructions, family work, fathers, masculinities, mothers

1 Vorbemerkungen

Im Folgenden geht es auf der Basis einer qualitativ-empirischen Untersuchung um die Potenziale einer Lebensform, die von vielen in der BRD zwar gewünscht, aber von nur wenigen auch realisiert wird: eine in der Paarbeziehung geteilte Zuständigkeit für Familienarbeiten – die Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder sowie die Hausarbeiten – bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit beider. So wünschen sich 60 Prozent der Paare mit Kindern unter drei Jahren eine solche partnerschaftliche Aufgabenverteilung, durch die beide die Chance haben, für die Familie da und zugleich erwerbstätig zu sein (BMFSFJ 2015: 60), doch nur ca. 6 Prozent leben dieses Modell auch (Wippermann 2014: 62).¹ Zur Persistenz geschlechtsbezogener Arbeitsteilungen in der BRD tragen gesellschaftliche Rahmenbedingungen – insbesondere wohlfahrtsstaatliche Regulierungen und Strukturen im Bereich der Erwerbsarbeit (vgl. zusammenfassend Ehnis 2009: 41ff.;

¹ Partnerschaftliche Arrangements finden sich dabei häufiger in Familien in den neuen Bundesländern (BMFSFJ 2015: 56; vgl. auch Heß 2010).

Rüling 2007: 115ff.) – ebenso bei wie in gesellschaftlichen Institutionen², aber auch in den Einzelnen tief verankerte tradierte Geschlechterbilder. So bedeutet die Entscheidung für ein egalitäres Familienarrangement mit den entsprechenden gleichgewichtigen Mustern der Erwerbsbeteiligung für Paare immer auch die Auseinandersetzung mit erschwerenden äußeren Bedingungen sowie mit im Laufe der Lebensgeschichte erworbenen eigenen inneren Bindungen an tradierte geschlechtsbezogene Orientierungs- und Verhaltensmuster.

Zugleich zeigen Erfahrungen von Müttern und Vätern, die trotz der vorhandenen äußeren und inneren Konfliktbereiche ein egalitäres Familienarrangement mit zumeist gleichgewichtiger Beteiligung beider an beruflicher Arbeit umgesetzt haben, die produktiven Potenziale einer solchen Lebensform, Potenziale, die sich auch in den Erfahrungen der Töchter und Söhne widerspiegeln und auf die sozialpolitische Relevanz unterstützender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für eine solche Lebensform verweisen. Im Zentrum der folgenden Darstellung steht eine psychologisch-sozialwissenschaftlich orientierte Perspektive auf veränderte Elternschaft. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, inwieweit durch eine solche Neukonstellierung von Elternschaft Möglichkeiten für einen flexibleren Umgang mit elterlichen Rollen- und Geschlechterkonstruktionen eröffnet werden.

2 Zur Studie – methodisches Vorgehen und Überblick über zentrale Ergebnisse

Die folgenden Analysen sind Teil einer umfassenderen Studie zu Familiendynamiken und Sozialisationsprozessen in Familien mit einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft (zur ausführlichen Darstellung der Ergebnisse vgl. Flaake 2014).³

In die Untersuchung einbezogen sind 14 Familien⁴, in denen sich die Eltern von Anbeginn an die Verantwortung für die Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder sowie die Hausarbeiten geteilt haben. Den Frauen hat diese Aufgabenteilung mit dem Partner eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit ermöglicht. In drei dieser Familien sind die Frauen Vollzeit und die Männer nicht oder nur geringfügig erwerbstätig und

2 Zu institutionell verankerten und traditionelle Verhältnisse festschreibenden Geschlechterbildern vgl. die Analysen von Seehaus/Rose (2015) in Einrichtungen, die mit Geburten befasst sind.

3 Die folgenden Darstellungen der Erfahrungen der Eltern beziehen sich wesentlich auf die in den Interviews abschließend – so oder in ähnlicher Formulierung – gestellte Frage: „Wenn Sie sich noch einmal entscheiden könnten, wie Sie als Familie leben möchten, gibt es da etwas, das Sie jetzt gerne anders machen würden? Was schätzen Sie an der von Ihnen gewählten Lebensform? Was haben Sie als schwierig erlebt?“ Diese Ausgangsfrage wurde entsprechend des Verlaufs der Antworten ergänzt durch weitere Nachfragen nach positiven Erfahrungen sowie als problematisch erlebten Aspekten. In den Interviews mit den Töchtern und Söhnen wurde nach den als positiv und als schwierig erlebten Aspekten der in ihrer Familie praktizierten Arbeitsteilung gefragt, zudem nach den eigenen Vorstellungen von einer für sie selbst später als wünschenswert erachteten Lebensgestaltung.

4 Zu ausgewählten Bereichen wurden auch Interviews aus Familien einbezogen, in denen nicht alle Mitglieder befragt werden konnten.

für die Familienarbeiten zuständig gewesen.⁵ Diese Familien werden in den folgenden Darstellungen nur partiell berücksichtigt. In den übrigen Familien haben beide Eltern ihre Arbeitszeit reduziert bzw. können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, sodass eine umfassende Übernahme familialer Alltagsaufgaben möglich ist. Die Elternpaare der in die Untersuchung einbezogenen Familien leben in heterosexuellen Beziehungen. Sie repräsentieren ein städtisch orientiertes westdeutsches Mittelschichtmilieu mit hohem Ausbildungsniveau und ohne Einwanderungsgeschichte.⁶ Es sind zudem Familien, in denen eine ausreichende finanzielle Basis für die Realisierung partnerschaftlicher Elternschaftsvorstellungen und die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit oder flexiblen Arbeitszeitgestaltungen gegeben ist.⁷ Befragt worden sind Mütter und Väter sowie deren Töchter und Söhne, die zwischen 13 und 27 Jahren alt und damit in einer lebensgeschichtlichen Phase waren, in der sich Geschlechterbilder und geschlechtsbezogene Identitäten neu konstellieren bzw. schon konstellierte haben. Die Familienmitglieder sind getrennt voneinander auf der Grundlage eines flexibel zu handhabenden Leitfadens befragt worden, in dem lediglich zentrale Themenbereiche aufgeführt waren. Zur Auswertung der Interviews diente eine Verbindung von psychoanalytisch orientiertem mit einem textanalytischen Vorgehen.⁸ Die Fokussierung auf Familien aus einem nicht migrantisch geprägten städtischen Mittelschichtmilieu lässt keine Aussagen zu über allgemeinere Orientierungsmuster von Paaren in der BRD, die sich um eine in ihrer Beziehung ge-

- 5 In diesen Familien versuchen die Mütter, ihre geringere zeitliche Präsenz zu Hause durch ein besonderes Familienengagement in der zur Verfügung stehenden Zeit zu kompensieren. Insofern können die Strukturen aller in die Untersuchung einbezogener Familien gekennzeichnet werden als geteilte Elternschaft im Sinne einer Gleichzeitigkeit von mütterlichem und väterlichem Engagement.
- 6 Der Kontakt zu den in die Untersuchung einbezogenen Familien kam zustande nach dem „Schneeballsystem“: Studierende, die an den die Studie begleitenden Lehrveranstaltungen an der Universität Oldenburg teilgenommen haben, sowie Kolleginnen und Kollegen wurden gebeten, sich in ihrem Umfeld nach Familien zu erkundigen, die die genannten Kriterien erfüllen. Zudem wurden die Interviewpartnerinnen und -partner nach weiteren Kontaktmöglichkeiten gefragt. Die soziale Zusammensetzung der in die Untersuchung einbezogenen Familien – insbesondere die starke zahlenmäßige Präsenz von akademisch Ausgebildeten – kann mit diesen Zugangswegen zu den Befragten zusammenhängen. In einigen Studien mit vergleichbarem thematischen Schwerpunkt findet sich jedoch eine ähnliche soziale Zusammensetzung der in die Untersuchung einbezogenen Paare (vgl. Rüling 2007: 75; ähnlich Ehnis 2009: 66; bezogen auf eine Studie in der deutschsprachigen Schweiz Bürgisser/Baumgarten 2006: 28f.). Auch Väter, die das Elterngeld nutzen, haben mehrheitlich einen Hochschulabschluss (vgl. Pfahl/Reuyß 2009: 45f.) bzw. sind höher qualifiziert und haben höhere berufliche Positionen als Väter, die kein Elterngeld beziehen (BMFSFJ 2015: 51).
- 7 Bezogen auf die Väter wurde als Kriterium für die Auswahl der Familien festgelegt, dass sie sich – nach eigenen Angaben und denen der Partnerin – schon frühzeitig mindestens ebenso umfassend wie die Mütter an der Kinderbetreuung und -erziehung sowie der Hausarbeit beteiligt haben.
- 8 In einem ersten Schritt wurden nach einem psychoanalytisch orientierten Verfahren zentrale Muster und Themen der Interviews und der Familien herausgearbeitet. Dabei waren neben den manifesten Gehalten der Interviews auch an Besonderheiten des Textes sich festmachende Irritationen und die Dynamiken in der Interpretationsgruppe Mittel zum Verstehen; auf diese Weise war es möglich, auch latente, nicht bewusste Gehalte herauszuarbeiten. In einem zweiten Schritt wurden diese Muster und Themen als Vermutungen benutzt, die es durch ein genaues textanalytisches Vorgehen zu bestätigen oder aber zu modifizieren bzw. abzulehnen galt (zur Methode vgl. Flaake 2014; Klein 2000). Auf dieser Basis wurde für jede Familie eine ausführliche Fallstudie erarbeitet, in der es sowohl um die Dynamiken in der Paarbeziehung als auch um die Interaktionsmuster zwischen den Vätern bzw. Müttern und zu deren Söhnen bzw. Töchtern geht.

teilte Elternschaft bemühen. Es lassen sich jedoch Aussagen machen über mögliche Formen der Ausgestaltung einer solchen Lebensform und damit auch deren produktive Potenziale.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Entscheidung von Paaren für eine nicht den tradierten Mustern entsprechende Familien- und Lebensform mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Für Männer steht als Anforderung im Zentrum, die Bedeutung beruflicher Arbeit für sich zu relativieren und die traditionell den Frauen zugewiesenen familienbezogenen Tätigkeiten zu integrieren in ein positiv besetztes Selbstbild, zudem sich den Verunsicherungen zu stellen, die ausgelöst werden durch die Begegnung mit der vorbehaltlosen Offenheit, Abhängigkeit, Hilflosigkeit und Bedürftigkeit des Neugeborenen und kleinen Kindes. Für Frauen geht es wesentlich darum, normative Bilder einer ‚guten Mutter‘ zu relativieren und Muttersein ohne Schuldgefühle zu verbinden mit einem Engagement in Aktivitätsbereichen außerhalb der Familie. Alle in die Untersuchung einbezogenen Paare, Männer ebenso wie Frauen, beschreiben für sich entsprechende Lernprozesse und Veränderungen, zum Teil nach heftigen Konflikten in der Paarbeziehung und als Ergebnis von Prozessen der Auseinandersetzung mit eigenen bisher als selbstverständlich erlebten Orientierungs- und Verhaltensmustern.

Zudem wird in den Schilderungen deutlich, dass eine Lebensform, in der beide Elternteile Beruf und Familie miteinander verbinden wollen, mit einem hohen Koordinations- und Organisationsaufwand verbunden ist. Es muss immer wieder abgesprochen werden, wer wann für welche Aufgabe zuständig ist, die Zeiten der Eltern in Familie und Beruf müssen aufeinander abgestimmt und mit den Zeiten öffentlicher Institutionen, die die Kinder besuchen – vor allem Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen – koordiniert werden. Erschwert werden diese Koordinationsprozesse durch Unvereinbarkeiten zwischen den Logiken von Erwerbsarbeit – ausgerichtet auf Effizienz und Planbarkeit – und denen von elterlicher Fürsorge, die zeitlich nicht beliebig plan- und steuerbar ist (vgl. King/Busch 2012; Possinger 2013).

Trotz dieser – in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ebenso wie lebensgeschichtlich erworbenen geschlechtsbezogenen Orientierungs- und Verhaltensmustern verankerten – Schwierigkeiten überwiegen in der nachträglichen Einschätzung jedoch für alle Befragten die positiven Seiten der von ihnen gewählten Lebensform: der mit dem Partner, der Partnerin gemeinsamen Verantwortung für die Familienarbeiten bei zumeist gleichzeitiger Berufstätigkeit beider.⁹ In den Schilderungen von Frauen und Männern stehen dabei unterschiedliche, als positiv erlebte Aspekte im Vordergrund. Viele der befragten Frauen berichten, dass sie die durch die Beteiligung des Partners an Familienarbeiten möglich gewordene berufliche Entwicklung sehr schätzen und es als große Entlastung erlebt haben, nicht alleine für die Entwicklung der Kinder verantwortlich zu sein. Für nahezu alle Männer war die Chance, eine intensive und kontinuierliche Beziehung zu ihren Kindern entwickeln zu können, besonders wichtig. Einige der Befragten schildern zudem, dass über die gemeinsame Gestaltung der Beziehung zu den Kindern eine besondere Bindung in der Paarbeziehung entstanden ist. Auch bei den Kindern

9 Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Studie von Margret Bürgisser in der deutschsprachigen Schweiz (Bürgisser/Baumgarten 2006: 79ff.) sowie die Studie von Patrick Ehnis über Väter in Erziehungszeiten (Ehnis 2009: 165ff.).

dominiert – mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung bei Töchtern und Söhnen – eine positive Sichtweise auf die Lebensform, in der sie aufgewachsen sind.

3 Erfahrungen der Frauen – Bedeutung beruflicher Arbeit

In der rückblickenden Einschätzung ihrer Lebensform betonen fast alle befragten Frauen, dass sie es als überaus positiv erlebt haben, trotz Mutterschaft kontinuierlich erwerbstätig sein und dadurch weiterreichende berufliche Pläne verwirklichen zu können. Diese Perspektive war für viele ein Motiv, sich schon vor der Geburt des Kindes für eine mit dem Partner geteilte Zuständigkeit für Familienarbeiten zu entscheiden, bei einigen ging die Initiative dazu stärker von ihnen aus als vom Partner. Diese Erwartungen haben sich für die überwiegende Mehrzahl der Befragten erfüllt und prägen die wertschätzende Sichtweise auf die von ihnen gewählte Lebensform.

Deutlich wird in vielen Schilderungen die Befriedigung, die die Frauen mit ihrer beruflichen Arbeit verbinden und auf die sie auch als Mutter nicht verzichten möchten: „Ich bin mit Leib und Seele Lehrerin und wollte auch als Mutter weiter arbeiten“ (F1w)¹⁰; „Ich hab das Arbeitsleben genossen, meine Berufstätigkeit ist mir immer wichtig gewesen“ (F5w); „Ich wollte im Beruf bleiben, das war mir sehr wichtig, und das wäre sonst nicht gegangen“ (F8w); „Durch unsere Aufgabenverteilung konnte ich berufliche Pläne entwickeln und mich um eine Position in der Schulleitung bewerben“ (F3w).

Auch die Frauen, die Vollzeit erwerbstätig sind und darunter leiden, dass sie zu wenig für die Familie da sein können, schätzen die Möglichkeiten, die sie im Beruf durch die Zuständigkeit des Partners für die Familienarbeiten haben. So beschreibt eine der Befragten ihr berufliches Engagement und die Befriedigung, die es ihr gibt: „Ich mach meine Arbeit total gern und bin da sehr engagiert. Ich bin total froh, dass ich meinen Job machen kann, ich wäre sehr unglücklich gewesen, wenn ich zu Hause geblieben wäre wie Rolf [der Partner, K. F.] jetzt“ (F11w). Trotz vieler Konflikte mit dem Partner, insbesondere wegen der Hausarbeit, kann sie die Übernahme der Familienarbeiten durch ihn wertschätzen: „Toll, dass er das so gemacht hat, ich weiß gar nicht, ob ich das geschafft hätte“ (F11w). Ähnlich sieht es eine andere Befragte in einer ähnlichen Lebenssituation: „Ich bin ein ganzes Stück freier im Umgang mit meiner Zeit, mit meinen Interessen. Das hat mir ganz viele Chancen eröffnet. Das wär gar nicht möglich gewesen, wenn Joachim [der Partner, K. F.] nicht diesen Part [der Familienarbeiten, K. F.] übernehmen würde“ (F12w).

4 Erfahrungen der Frauen – Entlastungen als Mütter

Viele der Befragten schätzen an der von ihnen gewählten Lebensform zudem die Entlastungen, die damit für sie als Mütter verbunden gewesen sind. Sichtbar werden damit auch die Belastungen, die mit einer primär von den Frauen verantworteten Zuständig-

¹⁰ Die Abkürzungen bezeichnen in anonymisierter Form die jeweilige Familie und das Geschlecht der Befragten (w steht dabei für weiblich, m für männlich).

keit für die Entwicklung der Kinder verbunden sein können. Viele der Befragten beschreiben für sich ein Ringen mit inneren Bindungen an normative Bilder einer „guten Mutter“, das bei den meisten zu einer Relativierung ihrer Bedeutsamkeit als Mutter – Voraussetzung für eine gelingende, mit dem Partner geteilte Zuständigkeit für die Kinder – geführt hat, eine Relativierung, die als schmerzlich, zugleich aber auch als entlastend geschildert wird. So berichtet eine der Befragten, die zunächst eine sehr enge, den Partner ausschließende Bindung an den kleinen Sohn entwickelt hatte und sich dann ihrer Überforderung bewusst wurde: „Da war mal ’ne Woche, in der ich alleine zuständig war, weil Lothar [der Partner, K. F.] zu ’ner Fortbildung war. Da hab ich gemerkt, wenn ich nicht mehr kann, das ist ja ganz schlecht. Weil das Kind ist da und muss versorgt werden“ (F8w). Diese Erfahrung von Überforderung bei alleiniger Zuständigkeit für das Kind hat dazu beigetragen, dass sie ihren Partner stärker und schließlich gleichgewichtig einbezogen hat, eine Veränderung, die sie schätzt: „Dass Lothar sich so beteiligt hat, war sehr erleichternd, weil ich es schwierig fand, die ganze Verantwortung allein zu haben. Und da war’s gut, dass wir zu zweit waren“ (F8w). Ähnliches schildern auch andere Frauen: „Es gab Phasen, da hab ich heulend in der Ecke gesessen, weil das einfach viel zu viel war. Wenn dann einer nach Hause kommt und sich dann weiter kümmert, ist das schon toll“ (F13w); „Wenn es einem nicht gut geht, kann man sich auch mal hängen lassen, das ist sehr erleichternd“ (F11w).

In einigen Interviews wird angesprochen, dass Mutterschaft auch mit als bedrohlich erlebten Gefühlen verbunden sein kann.¹¹ In den Schilderungen dieser Frauen wird die Entlastung besonders deutlich, die es bedeutet, nicht alleine für ein Kind zuständig gewesen zu sein. Einige waren aufgrund eigener Probleme nach der Geburt nicht zu einer Beziehungsaufnahme zum Neugeborenen fähig und haben es als erleichternd erlebt, dass der Partner die frühe Beziehung zum Kind besser als sie gestalten konnte (F6w); einige haben das Stillen zwar als intensiv, aber auch als bedrohlich für die eigene psychische Stabilität erfahren, sodass die Möglichkeit, dem Partner selbstverständlich das Kind überlassen zu können, als stabilisierend für die eigene Befindlichkeit erlebt wurde (F8w); für eine der Befragten waren Zweifel an ihren Fähigkeiten als Mutter – begründet durch Konflikte mit der eigenen Mutter – ein Motiv für die mit dem Partner geteilte Verantwortung (F10w).

So kann eine mit dem Partner von Anbeginn an geteilte Zuständigkeit für die Gestaltung der Beziehung zum Kind Frauen entlasten vom Druck idealisierender Mutterbilder, die eine von Anfang an störungsfreie und nur durch liebevolle Gefühle bestimmte Beziehung zum Kind nahelegen. Auch die potenziellen Belastungen und Verunsicherungen durch den Umgang mit einem Neugeborenen können sichtbar werden und gemeinsame Zuständigkeiten die Möglichkeit schaffen, dass sich Frauen – ebenso wie Männer – ambivalente Gefühle zugestehen und dadurch die Beziehung zum Kind entspannter gestalten können.

11 Studien zur Situation von Eltern nach der Geburt machen deutlich, dass der intensive Kontakt zu einem Neugeborenen für Mütter und Väter oft mit einer inneren Destabilisierung, einer Verflüssigung psychischer Strukturen verbunden ist, die die Möglichkeit bietet, sich neuen Erfahrungen zu öffnen, aber auch als bedrohlich erlebt werden kann (vgl. z. B. Ahlheim 2009).

5 Erfahrungen der Männer – Gestalten der Beziehungen zu den Kindern

Nahezu allen befragten Vätern ist bewusst, dass sich ihnen durch eine in der Partnerschaft geteilte Elternschaft ein Erfahrungsbereich eröffnet hat, der ihnen in einer traditionellen Lebensform – primäre Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeiten und vollzeitige Erwerbstätigkeit der Männer – stärker verschlossen geblieben wäre: die Entwicklung einer intensiven und innigen Beziehung zu den Kindern von Anbeginn an und in allen Phasen des Aufwachsens; eine Erfahrung, die als Bereicherung für das eigene Leben, als Quelle emotionaler Öffnung und Erweiterung eigener innerer Möglichkeiten erlebt wird.¹² Begrenzte Karrierechancen durch die Beteiligung an Familienarbeiten haben demgegenüber kaum eine Bedeutung. Die Befragten, die auf ein stärkeres berufliches Engagement zugunsten der Familie verzichtet haben, bedauern es nicht, auch für sie stehen die positiven Erfahrungen mit ihrer Lebensgestaltung im Vordergrund: „Weil ich viel zu Hause war, war das durchgängig intensiv mit den Kindern, es war schön, sich mit ihnen zu beschäftigen, ich habe mich gefreut, jeden Tag, jede Woche ihre Veränderung, ihre Entwicklung zu sehen“ (F1m); „Dadurch hab ich die Chance bekommen, ganz intensiv mitzuerleben, wie sich die Kinder entwickeln. Das Leben war dadurch, dass ich sehr viel Zeit mit meinen Kindern verbracht habe, erfüllter“ (F2m) – und für diesen Vater wohl „erfüllter“, als er es mit weniger Zeit für die Kinder und stärkerer Konzentration auf den Beruf für möglich gehalten hat.

Diese Wertschätzung der Beziehung zu den Kindern ist bei einem Teil der Väter das Ergebnis eigener, oft als konflikthaft erlebter Lern- und Veränderungsprozesse. Für die Zeit nach der Geburt gab es bei ihnen Ängste und Vorbehalte, sich auf eine intensive Beziehung zum Kind einzulassen. Die Überwindung dieser Ängste und Vorbehalte hat den Vätern dann einen als sehr befriedigend erlebten Erfahrungsbereich eröffnet. So beschreiben einige, dass sie sich durch die intensive Beziehung zu ihren Kindern emotional geöffnet und damit auch selbst weiterentwickelt haben. „Das war eine emotional ganz bereichernde Zeit für mich, da war bei mir eine emotionale Öffnung, es war beglückend, Vater zu sein, ich möchte das nicht missen“ (F8m), schildert ein Vater seine Erfahrungen, als er sich – nach Überwindung innerer Widerstände und Aufforderungen seitens der Partnerin – auf seinen kleinen Sohn einlassen konnte. Ähnliches berichtet ein anderer: „Ich bin dadurch emotional offener geworden“ (F1m). Auch der Aspekt persönlicher Weiterentwicklung wird betont: „Die Beteiligung an der Erziehung hat mich selbst weitergebracht, mich bereichert“ (F7m); „Ich bin ein vielfältigerer Mensch geworden“ (F4m). Ein Vater schildert, dass er sich durch die intensive Beziehung zu den Söhnen mit seinen eigenen früheren Erfahrungen als Kind auseinandersetzen konnte, ein für ihn wesentlicher Aspekt seiner persönlichen Weiterentwicklung, der es ihm ermöglicht hat, sich den Söhnen gegenüber anders zu verhalten, als er es selbst erlebt hat:

„Das war wichtig für meine persönliche Entwicklung. Es war eine sehr reiche Zeit. Wenn man kleine Kinder ernst nimmt, kommen viele eigene Familiendinge wieder hoch. Es hat mich bereichert in der

12 Zu ähnlichen Ergebnissen vgl. die Studie von Margret Bürgisser und Diana Baumgarten in der deutschsprachigen Schweiz (Bürgisser/Baumgarten 2006: 92f.) sowie die Studie von Johanna Possinger über Erfahrungen von Vätern mit Elternzeit (Possinger 2013).

Fähigkeit, mich mit meinen eigenen Lebensthemen und familiären Belastungen auseinanderzusetzen und Dinge ganz bewusst anders zu gestalten, als ich sie erlebt habe.“ (F6m)

Möglich wurde diese „persönliche Entwicklung“, weil dieser Vater sich von der „Lebendigkeit“ seiner Söhne berühren lassen und dadurch emotionale Blockaden auflösen konnte: „Die Kinder mit ihrer Lebendigkeit und ihrer Energie, das habe ich bei beiden als so bereichernd erlebt, es hat viele Verkrampfungen bei mir gelöst“ (F6m).

Auch Väter, die sich in ihrem Selbstverständnis als Mann bedroht gefühlt haben, weil die Partnerin vollzeit- und sie selbst nicht erwerbstätig und für die Familienarbeiten zuständig waren, schätzen die intensive Beziehung zu den Kindern, die ihnen diese Familienform ermöglicht hat. Als problematisch und das Selbstbewusstsein beeinträchtigend wird primär die Zuständigkeit für Hausarbeiten erlebt, weniger aber die Verantwortung für die Kinder.¹³ So charakterisiert ein Befragter seine Lebenssituation: „Ich bin nicht gerne Hausmann, aber ich bin sehr gerne Vater“ (F11m). Die Beziehung zu den Kindern ist ein Bereich, den er sehr schätzt und der zu einem Zentrum seines Selbstgefühls geworden ist. „Es hat mich auf jeden Fall glücklicher gemacht. Auch das Zuneigung-Geben, Liebe-Geben, Umsorgen. Das war sonst in meinem Leben nicht drin, das hat mich offener gemacht“ (F11m). Diese Haltung ist Ergebnis eigener Veränderungsprozesse. Nach der Geburt des Sohnes hatte dieser Vater zunächst große Vorbehalte und Ängste, sich auf eine Beziehung zu ihm einzulassen. Nach der Überwindung dieser Schwierigkeiten – auch durch Aufforderungen seitens der Partnerin, sich an vor der Geburt getroffene Vereinbarungen zu halten, – wurde es ihm möglich, eine innige, körperlich nahe und sinnliche Beziehung zum kleinen Sohn zu entwickeln. Seine Erinnerungen an die Säuglingszeit zeigen die große Nähe zwischen Vater und Sohn: „Das ist `ne Zeit von Auf-dem-Arm-Halten, dran riechen, dem typischen Kleinen-Babygeruch, dieser kleine warme Kopf, der hier ist oder war (deutet auf seine Schulter), dieses fast kein Gewicht, dass man ihn fast überall mit hintragen kann. Dieses leichte Knöddern, diese kleinen Geräusche“ (F11m). Er scheint den „kleinen warmen Kopf“ des Kindes noch immer an seiner Schulter zu spüren – er spricht zunächst im Präsens davon –, der Geruch des kleinen Sohnes und dessen Geräusche sind ihm auch noch nach 13 Jahren sinnlich präsent. Diese Erfahrungen sind die Basis für seine auch gegenwärtig innige Beziehung zum Sohn wie auch zu seiner später geborenen Tochter. Wenn er mit den beiden zusammen ist, entsteht für ihn eine besondere Atmosphäre – „ein ganz eigener Ort“, an dem er sich „glücklich“ und in innerer Übereinstimmung mit seiner „Welt“ fühlt: „Ich erlebe den Kontakt zu den Kindern sehr intensiv. Mit ihnen hier zu sitzen, das ist ein ganz eigener Ort, wo ich das Gefühl hab, die Welt ist so richtig. Das sind Glücksmomente“ (F11m). Er beschließt den Rückblick auf seine bisherigen Erfahrungen: „Eine erfüllendere Zeit kann ich mir nicht vorstellen.“ In diesen Schilderungen wird deutlich, dass Kinder für Männer – wenn sie die Möglichkeit zu einer zeitlich umfassenden Präsenz in der Familie haben – zu einem zentralen Lebensinhalt werden können. Es entstehen eine innige Verbundenheit und innere Nähe zu ihnen, wie sie bisher wesentlich für Frauen in einer traditionellen Familienform kennzeichnend waren.

13 Zu ähnlichen Ergebnissen vgl. Patrick Ehnis in seiner Studie über Väter in Erziehungszeiten (Ehnis 2009: 173f.).

6 Geteilte Elternschaft als verbindendes Element in der Paarbeziehung

Viele Befragte, Frauen ebenso wie Männer, berichten, dass sie die gemeinsame Zuständigkeit für die Kinder als verbindend in ihrer Beziehung erlebt haben und die von ihnen gewählte Lebensweise auch aus diesem Grund schätzen. Eine traditionelle Familienform mit vollzeitiger Erwerbstätigkeit der Männer und primärer Zuständigkeit der Frauen für die Familienarbeiten schaffe – so ein zentrales Argument – unterschiedliche Gewichtungen in den zentralen Themen und Interessen eines Paares: Für Väter sind die Kinder ein Bereich neben dem zeitlich bedeutsameren des Berufs, für die Mütter sind sie dagegen ein sehr viel wichtigeres Element ihrer Lebensgestaltung. Eine gleichgewichtige Zuständigkeit und Verantwortung für die Kinder kann dagegen – auch über Konflikte und Auseinandersetzungen hinweg – eine intensive Verbundenheit und Gemeinsamkeit in der Paarbeziehung schaffen. So berichtet ein Paar, dass die Gestaltung der Beziehung zu den beiden Söhnen für sie ein „Gemeinschaftsprojekt“ war, während die „Berufswelten“ als trennend erlebt wurden: „Unsere Berufswelten haben uns getrennt, eine Familie zu gründen und zu organisieren war unser Gemeinschaftsprojekt, etwas, das uns verbindet und uns geeint hat“ (F4w); „Dadurch hat ein gemeinsames Leben funktioniert und ist interessant geblieben. Es ist die gemeinsame Bühne, auf der wir leben“ (F4m). Ähnliches schildert ein anderes Paar: „Es war unser gemeinsames Projekt, Kinder zu haben. Wir haben unsere Elternschaft als etwas Gemeinsames erlebt, etwas, das wir gemeinsam geschafft haben. Unsere Beziehung hat sich in dieser Form um die Kinder entwickelt“ (F6m); „Ich habe es als Glück erfahren, dass wir das Elternsein als etwas für uns beide Bereicherndes erlebt haben. Wir haben uns immer darüber verständigt, wie schön das ist“ (F6w). Kern der Gemeinsamkeit waren für dieses Paar kontinuierliche Gespräche über das Wohlergehen der Söhne – „Wir haben immer wieder überlegt, was gut ist für unsere Kinder“ (F6m) –, zudem das gemeinsame Bewältigen von Schwierigkeiten und die Freude an Positivem: „Wir waren gemeinsam stolz“ (F6m).

Ein anderes Paar schildert, dass sie sich durch die gemeinsame Zuständigkeit für den Sohn besser kennen und dadurch auch intensiver schätzen gelernt haben.

„Durch Svens Erziehung ist ein großer Bereich der Gemeinsamkeit zwischen uns entstanden. Wir haben festgestellt, dass wir ganz ähnlich sind in der Frage, wie gehen wir mit einem Kind um. Wir haben uns immer weiter kennengelernt, haben immer wieder was Neues entdeckt am anderen. Und durch Lothars [des Partners, K. F.] Art, mit Sven umzugehen, hab ich dann auch gemerkt, dass er ein ganz liebevoller Mensch ist, der sich kümmert und aufmerksam ist“ (F8w); „Wir haben uns durch das Kind mehr kennengelernt, und ich glaube, dass wir uns dadurch gegenseitig emotional mehr geöffnet haben“ (F8m).

Auch in Familien, in denen die Frauen durch ihre vollzeitige Erwerbstätigkeit zeitlich weitaus weniger als ihre für die Familienarbeiten zuständigen Partner zu Hause präsent sind, gibt es in der Paarbeziehung eine Gemeinsamkeit über die Erziehung der Kinder. Anders als in vielen traditionellen Konstellationen, in denen es die Männer sind, die Vollzeit erwerbstätig und tagsüber nicht zu Hause sind, bemühen sich die voll berufstätigen Frauen, ihre zeitlich ausgedehnte Abwesenheit von zu Hause durch ein besonderes Engagement in der ihnen dort zur Verfügung stehenden Zeit zu kompensieren. Dazu gehören auch intensive Gespräche mit dem Partner über die Kinder. So sieht eine

Befragte – obwohl sie tagüber nicht zu Hause ist – die „Erziehung“ der Kinder als „gemeinsame“, als „gemeinsames Erleben“ (F12w). Auch ihr Partner berichtet von „häufigen und intensiven“ Gesprächen über die Kinder, ein Element in der Partnerschaft, das in seinen Augen „Stagnation“ verhindert und für „Bewegung“ in der Beziehung sorgt (F12m). Ein Paar in einer ähnlichen Lebenssituation berichtet Entsprechendes: „Wir reden derzeit jeden Abend, wenn die Kinder im Bett sind, noch ’ne Stunde über sie, wir tauschen uns über sie aus, wie wir sie erleben“ (F11w); „Wir reden sehr viel und intensiv über die Kinder“ (F11m). Die Befragte hat über die Schilderungen ihres Partners auf eine Weise teil am Aufwachsen der Kinder, die ihr ein mit dem Partner ‚gemeinsames Erleben‘ ermöglicht: „Es ist schön, wenn man die Entwicklung der Kinder gemeinsam erlebt, z. B. wenn Rolf [der Partner, K. F.], wenn ich nach Hause kam, gesagt hat, Lars [der Sohn, K. F.] hat sich gedreht“ (F11w). So ist sie einbezogen in die ‚schönen Erfahrungen‘ mit dem Sohn und genießt sie gemeinsam mit dem Partner: „Das sind schöne Erfahrungen, die für mich und Rolf das Herz immer wieder haben aufblühen lassen“ (F11w). Von einem anderen Paar in ähnlicher Lebenssituation wird der gemeinsame Stolz auf die Kinder als besonders verbindend geschildert: „Wir sind sehr stolz auf unsere Kinder“ (F10m), ein Stolz, der für die Mutter mit einer großen Wertschätzung für den Partner verbunden ist: „Er hat seinen Job perfekt gemacht“ (F10w).

7 Erfahrungen der Töchter und Söhne

Fast alle in die Untersuchung einbezogenen jungen Frauen und Männer haben die von ihren Eltern praktizierte geteilte Zuständigkeit für Familienarbeiten als positiv und in ihrem Prozess des Heranwachsens als bereichernd erlebt.¹⁴ Mutter und Vater waren zeitlich umfassend für sie präsent und mit ihren jeweiligen unterschiedlichen Orientierungen und Verhaltensmustern verfügbar, zu beiden haben sich vertrauensvolle, von wechselseitiger Zuneigung und Nähe geprägte Beziehungen entwickelt. Bei Konflikten und Verstrickungen mit einem Elternteil konnte die ebenso vertraute Beziehung zum jeweils anderen Elternteil entlastend wirken. Besonders prägnant beschreibt eine 27-jährige Frau die für sie produktiven Seiten einer umfassenden Präsenz beider Eltern: „Das ist halt ’ne sehr günstige Konstellation, war es auch schon für mich als Kind, dass meine Eltern beide viel zu Hause waren. Weil das einfach unglaublich viele Kräfte und Möglichkeiten freigesetzt hat“ (F1T1)¹⁵.

Vor dem Hintergrund dieser Gemeinsamkeiten betonen die befragten jungen Frauen und jungen Männer jeweils unterschiedliche für sie wichtige Aspekte einer geteilten Elternschaft.

Viele der befragten jungen Frauen berichten, dass die Familienkonstellation, in der sie aufgewachsen sind, ihr Selbstbewusstsein gefördert hat. Einige vermuten, dass sie ein ausgeprägteres Selbstbewusstsein entwickeln konnten, als es unter traditionellen

14 Eine Ausnahme macht lediglich eine junge Frau, deren Eltern sich im Prozess ihres Heranwachsens zeitweise getrennt haben.

15 T steht im Folgenden für Tochter, S für Sohn, die Ziffer 1 bei Familien mit mehreren Töchtern oder Söhnen für die oder den Älteren, 2 für die oder den Jüngeren.

Verhältnissen möglich gewesen wäre. Für dieses Selbstbewusstsein werden insbesondere zwei Faktoren als wichtig angesehen: die Beziehungserfahrungen mit dem Vater und die kontinuierliche Berufstätigkeit der Mutter.

Einigen der befragten jungen Frauen hat die intensive Beziehung zum Vater und die Alltäglichkeit der Auseinandersetzung mit ihm als Mann die Möglichkeit eröffnet, ein auch gegenüber anderen Personen männlichen Geschlechts tragfähiges Selbstbewusstsein zu entwickeln. So berichtet eine 20-jährige Frau: „Ich glaube, wir wären nicht so selbstbewusst. Das [die Anwesenheit des Vaters, K. F.] beeinflusst dann auch wie man gegenüber anderen Männern auftritt oder in der Schule gegenüber Jungs in der Klasse, dass man da einfach selbstbewusst auftritt“ (F2T2). Die kontinuierliche Erwerbstätigkeit der Mutter, die durch die zuverlässige Präsenz des Vaters möglich wurde, wird ebenfalls als Quelle von Selbstbewusstsein gesehen. Einige der jungen Frauen betonen, dass es für sie wichtig gewesen ist, die Mutter auch als Frau mit einem eigenen, positiv besetzten Lebensbereich außerhalb der Familie zu erleben, eine Erfahrung, die zu einem vielfältigen, auch berufliches Engagement umfassenden Mutterbild beitragen kann. So schildern einige der jungen Frauen ihren Stolz auf das berufliche Engagement und die entsprechenden Erfolge ihrer Mütter. Dazu eine 22-jährige Frau: „Dadurch, dass mein Vater auch immer da war, konnte sie [die Mutter, K. F.] immer berufstätig sein. Und das schätze ich sehr, sie ist unglaublich engagiert, es macht ihr unglaublich Spaß. Und das ist für mich schon so 'n Vorbild auch, so engagiert und selbstbewusst im Beruf“ (F2T1). Ähnlich äußert sich eine 16-Jährige: „Toll, dass sie so Karriere gemacht hat“ (F3T). Und eine andere berichtet: „Sie ist jetzt Abteilungsleiterin geworden, da bin ich stolz drauf“ (F10T). Auch wenn einige Frauen sich trotz als befriedigend erlebter Berufstätigkeit in der Familie stärker mit ihrem Bemühen zeigen, auch für die Familie da und den Kindern eine gute Mutter zu sein, sind sie doch für die Töchter als Frauen mit einem eigenen Lebensbereich außerhalb der Familie und einem entsprechenden Selbstbewusstsein präsent.

In den Schilderungen der jungen Männer dominiert ein anderer Schwerpunkt, wenn es um die Bedeutung einer geteilten Elternschaft für eigene Entwicklungen geht. Viele von ihnen beschreiben als für sie wichtigen und positiven Aspekt, dass durch die zeitlich umfassende Präsenz des Vaters eine tragfähige Beziehung zu ihm entstehen konnte, gerade auch – wie einige berichten – vor dem Hintergrund einer emotionalen und körperlichen Distanziertheit des Vaters. Seine zeitliche Präsenz habe es überhaupt erst möglich gemacht, Nähe und Vertrautheit mit ihm zu entwickeln. „Ich hätte bestimmt nicht so 'n Bezug zu meinem Vater. Er wäre mir bestimmt dann nicht so wichtig. Dann wüsste ich gar nicht so richtig, wie mein Vater ist, weil der ist schon sehr verschlossen“ (F16S), schildert ein 22-jähriger Mann diese Konstellation. Ähnlich äußern sich andere: „Dadurch, dass er sehr viel zu Hause ist, können wir viel zusammen machen. Sonst wäre das Verhältnis ganz anders. Ich glaube, dann würde ich mich gar nicht an meinen Vater wenden mit irgendwelchen Fragen“ (F7S); „Sonst hätte ich 'ne größere Distanz zu meinem Vater. Wenn er voll gearbeitet hätte, wär das 'ne sehr abwesende Rolle gewesen. So war es schön“ (F4S2).

So ist die Möglichkeit, eine nahe und vertrauensvolle Beziehung zum Vater zu entwickeln, für viele der befragten jungen Männer – trotz der von einigen vermissten intensiven emotionalen und körperlichen Nähe zu ihm – ein zentrales produktives Potenzial

der zwischen den Eltern geteilten Verantwortlichkeit für die Familienarbeiten. Die große Bedeutung, die diese Facette einer geteilten Elternschaft für die Söhne hat, zeigt, wie wenig selbstverständlich und zugleich wichtig eine enge und vertrauensvolle Beziehung zum Vater für junge Männer ist.

8 Resümee

Die Erfahrungen von Müttern und Vätern mit einer Lebensform, in der beide gleichermaßen in Beruf und Familie präsent und aktiv sind, machen deutlich, dass sich Entfaltungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen für beide Geschlechter erweitern, wenn tradierte Muster für Aufgabenverteilungen aufgeweicht werden. Zugleich zeigen sich die Vereinseitigungen und Beschränkungen, die mit diesen tradierten Mustern für Frauen und Männer verbunden sind.

Die befragten Frauen erleben es als große Bereicherung ihres Lebens, als Mutter kontinuierlich im Beruf tätig sein und dort langfristigen Perspektiven folgen zu können. Voraussetzung, um einen solchen Lebensentwurf relativ belastungsfrei umsetzen zu können, ist für sie eine gleichgewichtige Verantwortungsübernahme ihrer Partner für den Bereich der Familie, eine Voraussetzung, die den befragten Frauen schon vor ihrer Mutterschaft bewusst war und viele von ihnen zur Entscheidung für eine in der Partnerschaft geteilte Elternschaft geführt hat. Die Konzentration als Mutter auf nur einen Lebensbereich, die Familie, wird als Einschränkung von Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gesehen, die Verbindung beider – Beruf und Familie – als Basis eines als befriedigend empfundenen Lebens erlebt (vgl. König 2012: 155ff.).

Für die befragten Männer hat sich durch die mit der Partnerin geteilte Elternschaft ein Erfahrungsbereich eröffnet, der ihnen im Kontext einer den tradierten geschlechtsbezogenen Mustern folgenden Lebensweise stärker verschlossen gewesen wäre: die Gestaltung einer intensiven und innigen Beziehung zu ihren Kindern von Anbeginn an und über alle Lebensphasen hinweg und damit die Chance zur Entfaltung fürsorglicher und liebevoll beziehungsorientierter Kompetenzen. Auch wenn Väter mit einer den tradierten Mustern folgenden berufsorientierten Lebensgestaltung mit vollzeitiger Erwerbstätigkeit bereit sind, umfassend für ihre Kinder da zu sein, sind die Möglichkeiten dazu durch die eingeschränkten zeitlichen Bedingungen doch begrenzt. So basiert die Entwicklung tragfähiger Beziehungen zwischen Eltern und Kindern auch auf der Möglichkeit, im Alltag umfassend Zeit miteinander verbringen zu können. „Sorge für die heranwachsende Generation [...] ist mit einem Engagement in der Zeit verbunden [...], die Sorge für die Nachkommen basiert auf einer Gabe von Zeit“ (King 2011: 1073; vgl. auch King/Busch 2012). Eine solche Möglichkeit ist Vätern in Familien mit einer geteilten Elternschaft gegeben. Die befragten Männer erfahren diese Dimension ihres Lebens als Bereicherung und Quelle persönlicher Weiterentwicklungen. Insbesondere Väter, die zunächst Ängste und Vorbehalte hatten, sich auf all jene Gefühlsqualitäten einzulassen, die ein Neugeborenes repräsentiert – vorbehaltlose Offenheit, Abhängigkeit, Hilflosigkeit und Bedürftigkeit –, schildern Prozesse emotionaler Öffnung, der Verflüssigung lebensgeschichtlich erworbener, stark mit kulturellen Bildern von Männ-

lichkeit verknüpfter Muster der Abwehr solcher als Ausdruck von Schwäche definierter Erlebensweisen. Vor diesem Hintergrund werden die Vereinseitigungen eines stark um den Beruf zentrierten Lebens mit den entsprechenden Prozessen der Selbstdefinition besonders deutlich: Fürsorge, Zuwendung, Zuneigung und Wärme zu geben hat in solchen stark auf Rationalität, Effizienz und Leistung ausgerichteten Strukturen wenig Raum.

Ein wesentliches, Geschlechterbilder langfristig veränderndes Potenzial einer in der Paarbeziehung geteilten Verantwortung und Zuständigkeit für Familienarbeiten besteht zudem in der Möglichkeit, dass idealisierende Vorstellungen von einer ‚guten Mutter‘, von den besonderen Qualitäten, über die Mütter für die Beziehungsgestaltung zum Neugeborenen als quasi naturhaft gegebene Kompetenz verfügten, entmystifiziert und damit relativiert werden. Deutlich wird in den Interviews mit Frauen, dass Mutterschaft mit einer Vielzahl widersprüchlicher Gefühle verbunden sein kann, mit beglückenden ebenso wie mit beängstigenden, mit Gefühlen von Überforderung und Versagensängsten, mit innerpsychischen Konflikten und Ambivalenzen. So haben es einige Frauen als erleichternd erlebt, nicht alleine für die Betreuung und Versorgung des Neugeborenen zuständig gewesen zu sein, und auch in späteren Entwicklungsphasen die Verantwortung und Zuständigkeit mit dem Partner teilen zu können. In den Interviews mit Vätern zeigt sich, dass sie – wenn sie sich von Anbeginn an einlassen können auf eine intensive, emotional und körperlich nahe Beziehung zum Kind – ebenso wie Mütter in der Lage sind zu innigen frühen Beziehungsgestaltungen.¹⁶ Durch Schwangerschaft, Geburt und Stillen haben Frauen zunächst zwar eine engere leibliche Bindung an das Neugeborene. Wenn es dem Paar nach der Geburt jedoch gelingt, eine zwischen ihnen ausgewogene Beziehung zum Kind herzustellen, und die Männer sich den Angeboten des Neugeborenen für eine emotionale Aufweichung und Verflüssigung von Abwehrstrukturen öffnen können, ist Vätern ebenso wie Müttern die Entwicklung einer Beziehung zum kleinen Sohn oder der kleinen Tochter möglich, die geprägt ist von intensiver, auch körperlicher Nähe und einer tiefen Liebe und Verbundenheit (zur Bedeutung differenter Körpererfahrungen und einer geschlechterübergreifenden Perspektive auf Mütterlichkeit vgl. Krüger-Kirm 2016).

Auch die befragten Töchter und Söhne schildern das Aufwachsen in einer Familienform, in der Mütter und Väter von Anbeginn an gleichermaßen für sie präsent und in nicht den tradierten Mustern entsprechenden Aktivitäten sichtbar waren, als bereichernde Erfahrung. Die Töchter betonen die Bedeutung, die es für sie hatte, über alltägliche Auseinandersetzungen mit dem Vater ein den Umgang mit Männern generell betreffendes Selbstbewusstsein entwickeln zu können. Zudem hat ihnen das Erleben der Mutter als Frau mit einem wichtigen Lebensbereich außerhalb der Familie den Blick geöffnet für die sach- und fachbezogenen Kompetenzen und Leistungen der Mutter jenseits der Familie – ebenfalls eine Quelle für das eigene Selbstbewusstsein. Für die Söhne steht die Erfahrung im Vordergrund, eine vertrauensvolle und tragfähige Beziehung zum Vater entwickelt zu haben, eine Erfahrung, die die Basis sein kann für ein Beziehungsverständnis unter Männern, in dem Vertrautheit und emotionale Nähe Raum haben.

Die grundlegende Zufriedenheit der befragten Mütter und Väter mit der von ihnen gewählten Lebensform ist trotz der geschilderten Schwierigkeiten und Konflikte vor-

16 Vgl. dazu auch die Ergebnisse einer bindungstheoretisch orientierten, longitudinalen Studie von Horst Nickel (2002).

handen. Unzulängliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen – etwa der hohe Organisations- und Koordinationsaufwand, z. B. durch die Notwendigkeit einer Abstimmung mit den Zeiten der Einrichtungen, die die Kinder besuchen, sowie Unvereinbarkeiten zwischen den Logiken von elterlicher Fürsorge und Erwerbsarbeit – sind dabei ebenso von Bedeutung wie innere Bindungen an lebensgeschichtlich erworbene, geschlechtsbezogene Orientierungs- und Verhaltensmuster, die eher Tradiertes nahelegen und deren Veränderung eine große Bereitschaft zu Reflexions- und Veränderungsprozessen erfordert. Diese Schwierigkeiten haben auch Auswirkungen auf die Paarbeziehung. Insbesondere Konflikte um Aufgabenverteilungen werden von fast allen berichtet. Den von uns befragten Paaren ist es jedoch gelungen, ihre Konflikte auf eine Weise auszutragen, die die Beziehung nicht sprengte, sondern immer wieder Einigungsprozesse möglich machte. Dabei wird die Beziehung zu den Kindern als die Paarbeziehung besonders verbindendes Element und spezielle Qualität der gewählten Lebensform hervorgehoben. Durch die mit dem Partner, der Partnerin gleichgewichtige Zuständigkeit für die Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder hat sich ein gemeinsamer Lebensbereich entwickelt, der – anders als in Familien mit einer den tradierten Mustern folgenden Arbeitsteilung, durch die sich die Interessenschwerpunkte des Paares durch die primäre Zuständigkeit der Frauen für die Kinder und die meist vollzeitige Erwerbstätigkeit der Männer stärker trennen, – bei vielen als Basis für die Stabilität und Lebendigkeit ihrer Beziehung gesehen wird. Die gemeinsame Freude an den Kindern und der Stolz auf sie spielen dabei ebenso eine Rolle wie das gemeinsame Bewältigen von Konflikten und Schwierigkeiten.

Eine Lebensform, in der Eltern gleichgewichtig in Familie und Beruf aktiv sind, ist zwar zunehmend ein Thema öffentlicher Diskussionen, konkrete, eine solche Lebensform unterstützende gesellschaftliche Rahmenbedingungen sind bisher jedoch nicht in ausreichendem Maße vorhanden (vgl. z. B. Ehnis 2009: 195ff.; Possinger 2013). Ein Schritt hin zur Weiterentwicklung entsprechender unterstützender Rahmenbedingungen wird im Anfang 2014 der Öffentlichkeit vorgestellten, von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) entwickelten Modell für eine Familienarbeitszeit vorgeschlagen. Dieses Modell macht deutlich, dass es von staatlicher Seite Möglichkeiten gibt, mit überschaubaren Kosten Anreize für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen.¹⁷ Ein solches Angebot kann Eltern – auch solche mit weniger privilegierten Arbeitsbedingungen als die von uns untersuchten – ermutigen, sich für eine Form der Lebensgestaltung zu entscheiden, die beiden Geschlechtern erweiterte Teilhabe- und Entwicklungschancen eröffnet und Möglichkeiten für eine Verflüssigung tradierter elterlicher Rollen- und Geschlechterkonstruktionen schafft: die Erweiterung von Vaterbildern um das Moment intensiver früher emotionaler und körperlicher Nähe zu Kindern und die von Männlichkeitskonstruktionen um die Dimension von Fürsorglichkeit, liebevoller Bezogenheit und Verantwortung für familiäre Alltagsaufgaben¹⁸, die Relativierung gesellschaftlicher Bilder einer ‚guten

17 Das Modell der Familienarbeitszeit sieht vor, dass Mütter und Väter, die beide gleichzeitig im Umfang von 80 % einer Vollzeitstelle – das sind etwa 30 Stunden in der Woche – erwerbstätig sind, eine aus Steuergeldern finanzierte Lohnersatzleistung erhalten (BMFSFJ 2015: 60).

18 Ein Signal für die Zuständigkeit auch der Männer für ihre Kinder von Anbeginn an und die entsprechende Relativierung des Beruflichen zugunsten des Familiären ging Ende 2015 vom Schauspiel Frankfurt aus. Eine ausverkaufte Vorstellung wurde kurz vor Beginn abgesagt und damit hohe

Mutter‘, durch die Mütterlichkeit als vereinbar mit wichtigen Aktivitätsbereichen außerhalb der Familie gesehen und für Frauen eine entlastetere Gestaltungsmöglichkeit für ein Leben sowohl mit Kindern als auch mit außerfamiliärem Engagement möglich wird.

Literaturverzeichnis

- Ahlheim, Rose (2009). Elternschaft – Entwicklungsprozess und Konfliktpotenzial. In Rolf Haubl, Frank Dammasch & Heinz Krebs (Hrsg.), *Riskante Kindheit. Psychoanalyse und Bildungsprozesse* (S. 15–35). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. <http://dx.doi.org/10.13109/9783666454141.15>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2015). *Familienreport 2014. Leistungen Wirkungen Trends*. Berlin.
- Bürgisser, Margret & Baumgarten, Diana (2006). *Kinder in unterschiedlichen Familienformen. Wie lebt es sich im egalitären, wie im traditionellen Modell?* Zürich: Rüegger.
- Ehnis, Patrick (2009). *Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie*. Frankfurt/Main: Ulrike Helmer.
- Flaake, Karin (2014). *Neue Mütter – neue Väter. Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien*. Gießen: Psychosozial.
- Heß, Pamela (2010). *Geschlechterkonstruktionen nach der Wende. Auf dem Weg zu einer gemeinsamen politischen Kultur?* Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92202-7>
- King, Vera (2011). Beschleunigte Lebensführung – ewiger Aufbruch. Neue kulturelle Muster der Verarbeitung und Abwehr von Vergänglichkeit in Lebenslauf und Generationenbeziehungen. *Psyche – Zeitschrift für Psychoanalyse und ihre Anwendungen*, (65), 1061–1088.
- King, Vera & Busch, Katharina (2012). Widersprüchliche Zeiten des Aufwachsens – Fürsorge, Zeitnot und Optimierungsstreben in Familien. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung*, (1), 7–23.
- Klein, Regina (2000). Am Anfang steht das letzte Wort. Eine Annäherung an die „Wahrheit“ der tiefenhermeneutischen Erkenntnis. *BIOS*, 13(1), 77–97.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Krüger-Kirn, Helga (2016). Mutterschaft – Vaterschaft – Elternschaft. Eine schöpferische Krise. In Helga Krüger-Kirn, Marita Metz-Becker & Ingrid Rieken (Hrsg.), *Mutterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven* (S. 149–164). Gießen: Psychosozial.
- Nickel, Horst (2002). Väter und ihre Kinder vor und nach der Geburt. Befunde zum Übergang zur Vaterschaft aus deutscher und kulturvergleichender Perspektive. In Heinz Walter (Hrsg.),

finanzielle Verluste in Kauf genommen, um einem Schauspieler die Anwesenheit bei der Geburt seines Kindes zu ermöglichen: „Unser Ensemblemitglied [...] ist bei seiner Frau im Kreißaal. Entgegen aller Vorhersagen von heute früh lässt sich der neue Erdenbürger so viel Zeit, dass der künftige Vater unabkömmlich ist. Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir daher die heutige Vorstellung [...] kurzfristig und ersatzlos entfallen lassen müssen“ (Aushang am Theatereingang). Männer werden damit öffentlich in wichtigen familiären Funktionen sichtbar: Sie sind – zumindest bei der Geburt – „unabkömmlich“.

- Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie* (S. 555–584). Gießen: Psychosozial.
- Pfahl, Svenja & Reuyß, Stefan (unter Mitarbeit von Katrin Menke) (2009). *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Eine explorative Studie*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00709-6>
- Rüling, Anneli (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Seehaus, Rhea & Rose, Lotte (2015). Formierung von Vaterschaft – ethnografische Befunde aus Institutionen der Natalität. *GENDER*, 7(3), 93–108. <http://dx.doi.org/10.3224/gender.v7i3.20845>
- Wippermann, Carsten (2014). *Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten*. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Zur Person

Karin Flaake, Prof. (i. R.) Dr., pensionierte Hochschullehrerin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Sozialisation, Sozialpsychologie der Geschlechterverhältnisse, Arbeit mit psychoanalytisch-hermeneutischen Methoden der Textinterpretation.
E-Mail: karin.flaake@uni-oldenburg.de

„Mütter müssen hier nicht arbeiten“ – lokale Geschlechterarrangements zwischen Wandel und Kontinuität

Zusammenfassung

Obwohl sich die gesamtgesellschaftliche Situation von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten sehr verändert hat, lassen sich regional immer noch beträchtliche Unterschiede im Geschlechterverhältnis ausmachen. Diese regionalen Unterschiede werfen die grundsätzliche Frage auf, warum und wodurch Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bestehen bleibt. Zwei Fallstudien aus Dörfern im Emsland und in Niederbayern geben Einblicke in die Situation von Müttern zwischen Familie und Beruf und gehen der Frage nach, wie sich Frauen in diesen durch eine traditionelle Verteilung von Fürsorge und Erwerbsarbeit gekennzeichneten lokalen Geschlechterarrangements verorten, wie sie ihre Situation bewerten und welche Praktiken damit verbunden sind. Der Beitrag zeigt, wie eng kulturelle und strukturelle Einflüsse verwoben sind und dass dieses Arrangement im Handeln der Menschen vor Ort (re-)produziert wird. Damit wird ein Perspektivwechsel verfolgt: Frauen in ländlichen Räumen werden nicht als „Benachteiligte“ gesehen, sondern als gestaltende Akteurinnen ihrer Umgebung. Die Ergebnisse zeigen, dass eine traditionelle Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit von vielen AkteurInnen befürwortet wird und diese Arbeiten untereinander als gleichwertig betrachtet werden.

Schlüsselwörter

Geschlechterarrangement, ländliche Räume, Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit

Summary

“Here, mothers don’t have to work” – local gender arrangements between change and continuity

Although the social situation of women has notably changed over the last twenty years, there are still remarkable regional gender differences. These regional differences raise the question of why and how gender differences are perpetuated. Two case studies from rural areas of western Germany provide insights into the situation of mothers who are in paid employment. The article poses the question of how women in these traditional local gender arrangements see themselves, how they assess their situation and what practices are connected to the (re-)production of the arrangement. The article shows how structural and cultural influences dovetail and how the arrangement is (re-)produced in people’s daily practices. This represents a change in perspective: The article avoids giving women in rural areas the status of victims of structural impediments and it makes room for their agency. Results show that most agents favor the gender-specific sharing of work and care, and regard the two types of work as of equal value”.

Keywords

gender arrangement, rural areas, labor-force participation, care work

1 Einleitung¹

Sowohl die Vielfalt an (gesellschaftlich akzeptierten) Familienmodellen als auch die Orientierung an einer gleichmäßigen Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit bei Paaren steigt (Marbach/Tölke 2007; Burkart 2008; König 2012; Oechsle/Müller/Hess 2012). Nichtsdestotrotz ist die tägliche Lebensführung von Familien in Deutschland weiterhin mehrheitlich durch eine Aufgabenteilung gekennzeichnet, bei der Frauen ihre Erwerbsbeteiligung einschränken und sich um Familie und Haushalt kümmern (Schneider/Panova/Waible 2013). Damit einher geht die Fortschreibung der beruflichen/finanziellen Schlechterstellung der Frauen – gleichzeitig sehen sich Väter teilweise Unverständnis und Einschränkungen gegenüber, wollen sie vermehrt Fürsorgeaufgaben übernehmen. Der Wunsch nach gleichberechtigter Arbeitsteilung – sowohl bei der Fürsorge- als auch bei der Erwerbsarbeit – lässt sich offensichtlich nicht immer realisieren und teilweise wird eine traditionelle Verteilung der Arbeit gelebt, auch wenn es nicht das präferierte Modell darstellt (Schneider/Diabaté/Lück 2014). Strukturelle Bedingungen, starre Leitbilder und schwer zu überwindende Gewohnheiten behindern eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in diesen Bereichen.

Die Ungleichheit (im Arbeitsmarkt, bezüglich der Fürsorgearbeit etc.) zwischen Männern und Frauen ist regional unterschiedlich ausgeprägt, das zeigt beispielsweise der Gender-Index der Hans-Böckler-Stiftung und des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)². Insgesamt ist die Ungleichheit in Großstädten am Niedrigsten. Für ländliche Regionen wird überwiegend auf strukturelle Bedingungen und die höhere Familienorientierung der Frauen verwiesen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren (Stand der Forschung: Abschnitt 2). Dabei werden jedoch die Verbindungen zwischen strukturellen und kulturellen Aspekten sowie die subjektiven Orientierungen der Frauen und ihre Lebenswelten zu selten erfasst. Ein Perspektivwechsel ist angebracht, um zu verstehen, wie und warum sich diese regional spezifische Ungleichheit zwischen den Geschlechtern erhält – und wo Veränderungen sichtbar werden. Der Beitrag bedient sich hierzu des theoretischen Modells des Geschlechterarrangements, das die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Abhängigkeit von strukturellen Bedingungen und kulturellen Vorstellungen erfasst (Abschnitt 3). Anhand umfangreicher Befragungsdaten (Abschnitt 4) werden die Verflechtungen zwischen strukturellen Bedingungen, kulturellen Leitbildern und den Praktiken einzelner Frauen zwischen Familie und Beruf in zwei Fallstudien analysiert (Abschnitt 5). Ein Fazit schließt den Beitrag (Abschnitt 6).

2 Regionale Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit

Trotz des Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt bleiben weiterhin regionale Unterschiede in der *Ausgestaltung* der Erwerbsbeteiligung bestehen, beispielsweise beim höheren Anteil der Minijobberinnen in ländlichen Regionen in Westdeutsch-

1 Die Autorin dankt der/dem anonymen ReviewerIn und den Herausgeberinnen, insbesondere Annette von Alemann, herzlich für wichtige Anregungen zur Schwerpunktsetzung des Beitrags.

2 Vgl. www.gender-index.de.

land (Herzog-Stein 2010). Auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Entlohnung (Hirsch/König/Möller 2013; Hirsch/Schank/Schnabel 2010; Guyot/Berwing/Lauxen-Ulbrich 2009; Busch/Holst 2008), bei den Arbeitslosenquoten (Milbert/Meyer 2007) und in der Verbreitung von Teilzeitarbeit (Albrecht 2002) sind in (westlichen) ländlichen Räumen besonders markant.

Zur Erklärung des niedrigen Erwerbsumfangs wird überwiegend auf mangelhafte strukturelle Bedingungen, wie beispielsweise die Taktung des öffentlichen Personennahverkehrs und erreichbare Einrichtungen der Daseinsvorsorge, insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen (Favry et al. 2014; Herget 2016; Väh 2001; Blätzel-Mink/Kramer/Mischau 1998; Schmid/Buoyardane 1997), sowie die geringe Arbeitsplatzdichte in peripheren Regionen (Van Ham/Büchel 2006; Henderson/Hoggart 2003) verwiesen. Häufig wird auch die hohe Familienorientierung in ländlichen Räumen genannt (Busch 2013; Neu 2012; Otte/Baur 2008; Busch/Dethloff 2010; Becker/Gombert/Moser 2006; Spellerberg 1997; Bertram 1995).

Strukturelle bzw. kulturelle Aspekte werden jeweils als gegeben vorausgesetzt und damit der Analyse entzogen. Es bietet sich deshalb an, den Blick zu erweitern und den Nexus von Erwerbs- und Familienleben nicht als kausal zu betrachten, sondern nach dahinterliegenden Faktoren zu suchen, die beide Lebensbereiche gleichermaßen beeinflussen. Dies können kulturelle Aspekte sein, beispielsweise Leitbilder bezüglich Familie und Beruf. Untersuchungen dieser Art liegen auf europäischer Ebene vor. So konnte unter anderem Forsberg (1998) für Schweden zeigen, dass sich in Abhängigkeit von der lokalen Geschlechterkultur der Grad der politischen Repräsentation von Frauen und die Ausstattung mit Kindergärten unterscheiden. Interessanterweise findet Forsberg auch nicht-traditionelle Arrangements in einigen ländlichen, von großen Umwälzungen betroffenen Regionen. „Traditionell“ und „ländlich“ sollten somit nicht vorschnell gleichgesetzt werden. Für England zeigen Duncan und Smith (2002), dass sich Familien- und Erwerbsmuster von Frauen regional stark unterscheiden und dass diese Unterschiede durch das Migrationsverhalten eher verschärft als abgeschwächt werden. Zum selben Ergebnis kommt Grimsrud (2011) für die Region Valdres in Norwegen, wo sich das lokale Geschlechterarrangement durch Migration eher verfestigt, als dass es in Auflösung gerät. Während in der Forschung zur Abwanderung von jungen Frauen aus ländlichen Räumen (Schumacher/Kunz 2016; Wiest et al. 2014; Kühntopf/Stedtfeld 2012; Kröhnert/Vollmer 2012; Diemel/Gerloff/Lesske 2004) durchaus der Blick über den Arbeitsmarkt hinaus erweitert und Abwanderung auch als eine Reaktion auf das Geschlechterverhältnis als Ganzes diskutiert wird (Wiest 2016), wurde diese umfassende Perspektive bis jetzt kaum auf die Frauen angewandt, die vor Ort bleiben und das lokale Geschlechterarrangement mitgestalten.

Dies soll in der vorliegenden Arbeit anhand von zwei Fallstudien geschehen. Mithilfe des theoretischen Ansatzes des Geschlechterarrangements lässt sich die Situation von Frauen in den zwei Untersuchungsdörfern in ihrer Gesamtheit erfassen, da strukturelle Bedingungen, kulturelle Einflüsse und die Praxis der Frauen im Zusammenhang analysiert werden.

3 Kultur, Struktur, AkteurIn: lokale Geschlechterarrangements

Zur Erfassung der Situation von Frauen in Dörfern wird auf das theoretische Modell des *Geschlechterarrangements* (Pfau-Effinger 1996, 2000, 2005) zurückgegriffen. In diesem Modell wird die aggregierte Praxis der Menschen unter dem Rahmen kultureller und struktureller Einflüsse bzw. Bedingungen erfasst. Die *Geschlechterkultur* umfasst die Wertvorstellungen und Idealbilder von Geschlecht und Familien und bietet einen handlungsleitenden Rahmen für die Praxis der Menschen. Die Geschlechterkultur beeinflusst den Aufbau und das Wirken von Institutionen wie den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem oder den Wohlfahrtsstaat, aber auch die Familie. Diese institutionellen Strukturen werden als *Geschlechterordnung* bezeichnet. Die *Geschlechterordnung* beeinflusst ebenfalls die tägliche Praxis der Menschen, indem sie die strukturellen Möglichkeiten, Grenzen und Kosten des Handelns bestimmt.

Ursprünglich entwickelt, um die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen im internationalen Vergleich zu erklären, kann das *Geschlechterarrangement* auch auf den lokalen Kontext angewandt werden. Auf der lokalen Ebene entsteht es aus den orts- und zeitspezifischen Relationen zwischen der *Geschlechterkultur* und der *Geschlechterordnung* sowie der Alltagspraxis der Menschen (Duncan/Pfau-Effinger 2000).

In den folgenden Fallstudien wird der lokale Arbeitsmarkt und die Infrastruktur zur Betreuung von Kindern als Elemente der Geschlechterordnung untersucht. Gleichzeitig wird auf geschlechterkulturelle Leitbilder und Wertvorstellungen, sowie die Praktiken im Bereich von Familie und Arbeit fokussiert. Diese Praktiken geben einen tiefen Einblick in die atheoretischen (Mannheim 1964) bzw. verinnerlichten Wissensbestände (Hillebrandt 2014; Reckwitz 2003), u. a. über Geschlecht. Diese Wissensbestände sind in der Regel kaum explizierbar, sie sind den Personen nicht direkt zugänglich, da sie beispielsweise Selbstverständlichkeiten enthalten. In der Betrachtung von Alltagsroutinen, Arbeitsaufteilung oder den Aushandlungen in Ausnahmesituationen lassen sich diese Wissens- und Orientierungsrahmen freilegen und die Selbstverständlichkeiten einer nach Geschlecht organisierten Arbeitsteilung identifizieren.

4 Daten und Methode

Die Fallstudien beruhen auf Material, das im Rahmen des vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) finanzierten Verbundforschungsprojektes „Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993 und 2012“ durch das Thünen-Institut erhoben wurde (BMEL 2015). Ein Schwerpunktthema war die Lebens- und Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Räumen (Tuitjer 2016).

Im Frühjahr 2013 wurde eine standardisierte Bevölkerungsumfrage zum Erwerbs- und Familienleben sowie zur Fürsorgearbeit in 14 Dörfern in Deutschland durchgeführt. Die Ausschöpfungsquote der Zufallsstichprobe des Einwohnermeldeamtes lag zwischen 25 und 30 %. Insgesamt wurden in A-Dorf 160 Personen befragt, was ca. 25 % der dortigen Bevölkerung entspricht. In B-Dorf wurden 350 Personen und damit

die angestrebten 10 % der dortigen Bevölkerung befragt. Einige Personen verweigerten die Befragung mit der Begründung, sich dem Ort nicht zugehörig zu fühlen oder zugezogen zu sein. Gegebenenfalls gehen mit dieser Selbstselektion spezifische Praktiken der Erwerbs- und Fürsorgearbeit einher, die nicht erfasst werden konnten.

Zusätzlich zur Bevölkerungsumfrage wurden Interviews (acht in A-Dorf und neun in B-Dorf) mit lokalen ExpertInnen (Kreisverwaltung, Arbeitsamt, Gleichstellungsbeauftragte, Kindergarten) und ArbeitgeberInnen zur Situation der Frauen im Arbeitsmarkt in der Region geführt. Die ExpertInneninterviews werden im Folgenden mit Zahlen kenntlich gemacht. Weiterhin wurden semi-strukturierte Interviews mit biographischer Einstiegssequenz mit Frauen (neun in A-Dorf und acht in B-Dorf) mit möglichst diversen familiären und beruflichen Hintergründen geführt. Die interviewten Frauen waren zwischen 33 und 50 Jahre alt und lebten mit ihrem Ehemann und durchschnittlich zwei Kindern im Haushalt. Bis auf zwei Frauen, die aus einer Kleinstadt zugezogen waren, stammten alle Frauen aus der jeweiligen Untersuchungsgemeinde und hatten dort die gesamte Zeit gelebt. Um die Anonymität der interviewten Frauen zu wahren, ist es nicht möglich, für jede einzelne Frau Angaben zur Familienkonstellation und zum Erwerbsstatus zu machen. Die Interviews mit Frauen werden im Folgenden mit Buchstaben kenntlich gemacht.

Die Interviews wurden mithilfe der dokumentarischen Methode (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2013; Nohl 2012) ausgewertet, die es erlaubt, die handlungsleitenden Orientierungen einer Person zu rekonstruieren. Aus den Interviews wurden Wertvorstellungen und Orientierungen bezüglich Familie, Beruf und Geschlecht rekonstruiert sowie die Praktiken der Frauen zu Fürsorge- und Erwerbsarbeit analysiert.

5 Traditionelle Geschlechterarrangements in zwei Dörfern

Im folgenden Abschnitt werden zunächst der Arbeitsmarkt und die Kinderbetreuung als Elemente der Geschlechterordnung sowie die Geschlechterkultur dargestellt, bevor in Abschnitt 5.1 die individuellen Praktiken der Mütter untersucht werden.

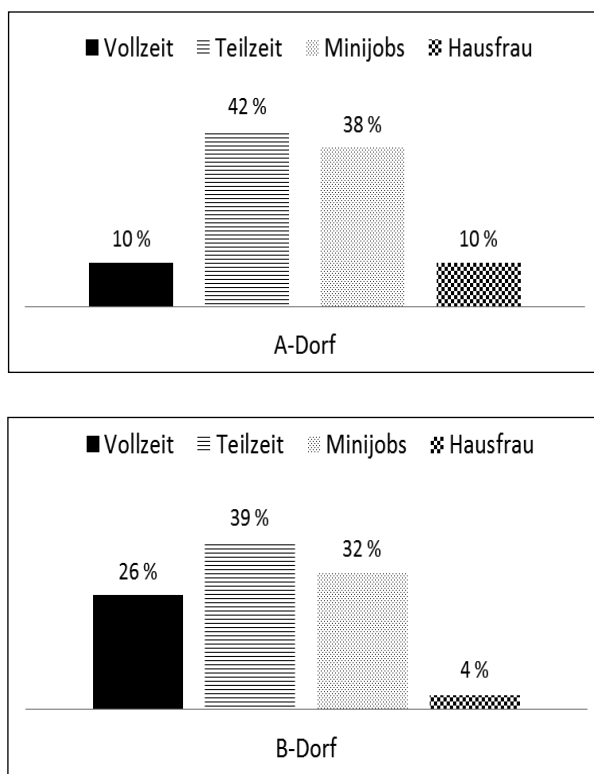
Arbeitsmarkt und Erwerbsbeteiligung

Die beiden Orte liegen in Regionen im westlichen Niedersachsen und in Niederbayern, die bis in die 1980er-Jahre hinein wirtschaftlich eher schwach entwickelt und stark agrarisch geprägt waren (Franke et al. 2002). Seit den 1980er-Jahren setzte jedoch ein rasanter wirtschaftlicher Aufholprozess ein, der vor allem durch das starke Wachstum des verarbeitenden Gewerbes geprägt war (Danielzyk 2007; Dorner/Lemberg 2013). Im niedersächsischen Landkreis Emsland dominieren Fahrzeug- und Maschinenbau, der niederbayrische Landkreis Rottal-Inn ist durch Baugewerbe und Holzhandwerk (kleine bis mittelständische Unternehmen) sowie die Fahrzeug- und Chemieindustrie geprägt. Der Dienstleistungssektor ist in beiden Regionen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schwach ausgebaut, ebenso die staatliche Beschäftigungsquote (Sozialwesen, Gesund-

heit, Bildung etc.). Die starke Prägung des Arbeitsmarktes durch Branchen mit sehr geringen Frauenanteilen an allen Beschäftigten (deutschlandweit 15 % im Baugewerbe und 25 % im verarbeitenden Gewerbe (Bechmann et al. 2013: 18)) geht einher mit einer leicht unterhalb des Bundesdurchschnitts von 51 % liegenden Beschäftigtenquote von Frauen von 43 % im Landkreis Emsland und 49 % im Landkreis Rottal-Inn.

Die geringe Erwerbsbeteiligung setzt sich auf der Ebene der Untersuchungsdörfer fort. Die Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage zeigen, dass nur knapp über die Hälfte der befragten Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt über sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit (Vollzeit und Teilzeit) abgesichert ist, wohingegen Minijobs weit verbreitet sind (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Erwerbsbeteiligung der befragten Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt



Quelle: eigene Darstellung.

Kinderbetreuung

Im Einklang mit der verhältnismäßig niedrigen Erwerbsbeteiligung der Frauen ist die institutionelle Kinderbetreuung – ein weiterer Bestandteil der Geschlechterordnung – in beiden Landkreisen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schwach ausgebaut. So

besuchten 2013 nur knapp 20 % aller Kinder unter drei Jahren eine Krippe (im Bundesgebiet sind es 30 %) und knapp 10 % aller Kinder (3–6 Jahre) besuchten einen Ganztagskindergarten, im Gegensatz zu 40 % auf Bundesebene (BBSR 2013).

Table 1: Entwicklung Krippen- und Ganztagsbetreuungsquoten

	Krippenbetreuungsquote (%)		Ganztagskindergartenquote (%)	
	2007	2013	2007	2013
LK Emsland	3	21	3	12
LK Rottal-Inn	5	19	6	10
<i>Bundesgebiet</i>	16	29	25	40

Quelle: BBSR (2013).

In der Gemeinde (ca. 10 000 EinwohnerInnen), zu der A-Dorf gehört, stehen insgesamt ca. 300 Plätze für Kinder zwischen ein und sechs Jahren (inkl. Hortplätze) zur Verfügung, davon ca. 80 Plätze als Ganztagsbetreuung. Seit 2009 stehen insgesamt ca. 75 Plätze für Krippenkinder zur Verfügung. Die Plätze sind fast vollständig ausgelastet.

B-Dorf gehört zu einer Gemeinde (knapp 4 000 EinwohnerInnen), in der es seit 1992 zwei Kindergärten mit Platz für insgesamt ca. 100 Kinder gibt. 2002 wurden die Kindergärten um insgesamt ca. 30 Krippenplätze erweitert. Von diesen sind allerdings im Jahr 2013 nur zwei Drittel besetzt gewesen. Pro Kindergarten gibt es eine Ganztagsgruppe, sodass ca. 50 Kinder ganztags betreut werden können. Nach Angabe der Leitung werden diese Plätze allerdings wenig nachgefragt, lediglich ein Drittel der Kinder wird ganztags betreut (B-Dorf_KITA).

Die Struktur des Arbeitsmarkts und der geringe Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten deuten bereits auf die verhältnismäßig geringe oder auch schwierige Integration der Frauen in Erwerbsarbeit hin. Die Ergebnisse der standardisierten Bevölkerungsbefragung in beiden Orten spiegeln die ungleiche Integration von Frauen und Männer in Erwerbs- und Fürsorgearbeit wider:

Table 2: Erwerbs- und Fürsorgearbeit der Befragten in A-Dorf und B-Dorf

	Anteil der erwerbsfähigen Personen in Vollzeit-Beschäftigung (%)		Anteil der erwerbsfähigen Personen mit Minijob (%)		Ablehnung von Krippenbetreuung ¹ (%)	Gleichmäßige Aufteilung der Hausarbeit ² (%)
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
A-Dorf	24	95	33	–	70	8,5
B-Dorf	39,5	94	22	–	65	12

1 Personen, die der Aussage „Kinder unter drei sollten zu Hause betreut werden und nicht in der Krippe“ voll oder eher zustimmen.

2 Personen, die der Aussage „Wir teilen uns die Hausarbeit gleichmäßig auf“ voll oder eher zustimmen.

Quelle: eigene Darstellung.

Insgesamt sind beide Orte durch die Kernfamilie geprägt, in der Väter vollzeiterwerbstätig und Mütter primär für Fürsorgearbeit zuständig sind.³ In A-Dorf gaben 58 % der Befragten an, mit ihrem Partner und Kindern in einem Haushalt zu leben. Fast 80 % der Befragten waren verheiratet, nichteheliche Lebensgemeinschaften und Alleinerziehende kamen nicht vor. Die Situation in B-Dorf ist vergleichbar, auch wenn hier der Anteil der Kernfamilien bei „nur“ 35 % aller Befragten liegt, während weitere 16 % angaben, in Drei-Generationen-Haushalten zu leben. Dies ist eine regionale Besonderheit und kann größtenteils auf den verhältnismäßig hohen Anteil bäuerlicher Familien zurückgeführt werden, die 45 % der Drei-Generationen-Haushalte ausmachen. Der hohe Anteil der Drei-Generationen-Haushalte erklärt in Teilen auch die geringe Auslastung der vorhandenen Krippenplätze bei gleichzeitig hoher Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern in B-Dorf (siehe Abb. 1). Gleichzeitig legt die Sozialstruktur einen tendenziell höheren Erwerbsdruck für einige Mütter nahe. In beiden Orten sind über 40 % der erfassten Haushalte ArbeiterInnenhaushalte. Während sich in A-Dorf die weiteren Haushalte aus leitenden Angestellten (homogen oder Ehemann Angestellter & Ehefrau Facharbeiterin) zusammensetzt, sind in B-Dorf hingegen deutlich mehr ungelernete ArbeiterInnen sowie Selbstständige und FreiberuflerInnen zu finden, deren berufliche Situation volatiler ist. Als eventuelle Folge wurde in der Bevölkerungsbefragung die individuelle und die regionale wirtschaftliche Situation in B-Dorf schlechter bewertet als in A-Dorf, was die höhere, aber ggf. ungewollte Vollzeiterwerbsbeteiligung von Müttern bewirken kann, die durch das geringe Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen verstärkt wird (siehe hierzu Tuitjer 2016).

Geschlechterkultur

Die aus den semi-strukturierten Interviews rekonstruierte Geschlechterkultur entspricht einem Modell, nach dem Männer das Geld verdienen und Frauen überwiegend für Familie und Haushalt zuständig sind. Müttererwerbstätigkeit wird als „Zubrot“ gesehen:

„Also mein Verständnis ist: wenn jemand eine ordentliche Ausbildung gemacht hat. Einigermaßen fleißig ist – [...] dann sollte es möglich sein, im Laufe seines Erwerbslebens ein Eigenheim zu erwirtschaften oder zu erwerben. Und das ist bei uns möglich. Und auch wenn die Frau/Bei manchen geht die Frau halbtags mit arbeiten, weil sie beschäftigt sein mag, weil sie ihr Wissen oder ihr Fachwissen nicht abgeben will und nicht aus dem Beruf raus kommen muss und weil ein bisschen Extrageld schön ist. Dann fahr ich halt zweimal im Jahr in Urlaub. [...]. Aber richtig notwendig ist es bei uns nicht, dass beide da arbeiten gehen.“
B-Dorf_2 (Arbeitgeberin)

Das Gespräch verdeutlicht, dass das traditionelle Familienarrangement eingebettet ist in eine umfassende Vorstellung eines guten bzw. „ordentlichen“ Lebens(stils), bei dem der Mann die Familie ernährt und ein eventuelles Einkommen der Frau für Extras dient. Dabei wird von der ununterbrochenen Erwerbstätigkeit des Mannes sowie vom Bestand der Ehe ausgegangen. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern wird daher nur als Ausnahme und Sonderfall gedacht, beispielsweise wenn der Ehemann ausfällt. Aber auch wenn der Sonderfall eintreten sollte, dass eine Mutter erwerbstätig sein muss, bleibt ihre erste Aufgabe die Fürsorge für ihre Kinder, wie der Gesprächspartner verdeutlicht:

3 Im Folgenden wird auf die Ergebnisse der standardisierten Bevölkerungsbefragung von 2013 zurückgegriffen.

„Und sollte das eine alleinstehende oder eine alleinerziehende Mutter sein, gut, dann gehen die auch schon dahin und sagen, wir möchten dann Teilzeitverträge haben [anstatt eines Minijobs] aber die Teilzeitverträge dann stundenmäßig auch so eingeteilt, dass und da legen wir auch sehr großen Wert drauf, dass für das Kind oder die Kinder gesorgt sein muss. Wir haben es auch schon erleben müssen, dass wir dann merken, die Kinder wurden vernachlässigt, und dann haben wir von uns auch einen Schlusstrich gezogen, weil ich finde, eine gewisse Fürsorgepflicht haben wir auch, und wenn so etwas dann zu erkennen ist, dann muss man halt mit der Mitarbeiterin sprechen, dass eben die Kinder sicherlich vorrangig sind.“
A-Dorf_1 (ArbeitgeberIn)

Nach diesem Leitbild gestalten ArbeitgeberInnen das Arbeitsplatzangebot, beispielsweise die Verbreitung von Halbtagsarbeitsplätzen. Insgesamt teilen die interviewten GesprächspartnerInnen (ExpertInnen, ArbeitgeberInnen und Frauen) überraschend einheitlich eine traditionelle Haltung gegenüber der Müttererwerbsbeteiligung und sehen in dieser Aufgabenteilung die positive, wünschenswerte und normale Situation von Familien:

„Ich muss jetzt sagen: wenn du in der Ehe lebst, und Kinder hast, gehst du immer vor dem aus: wenn einer verdient – es müsste reichen. Ja, alles andere ergibt sich; sage ich mal. Es ist gut, wenn man es hat; sagen wir mal so. Aber normalerweise, wenn du eine Familie planst, gehst du von dem aus, dass, wenn der Mann arbeitet und verdient, das müsste reichen.“
B-Dorf_E

Es lassen sich zusätzlich ortsspezifische Konnotationen bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Müttern feststellen. In den Interviews aus A-Dorf wird die Erwerbsbeteiligung von Müttern tendenziell eher als arbeiten „möchten“ diskutiert, während sie in B-Dorf stärker als arbeiten „müssen“ thematisiert wird. Die interviewten Mütter in A-Dorf beispielsweise begründen ihre Berufswahl über den Verdienst, was keineswegs selbstverständlich ist, darauf weisen wiederholt die Befunde zum Berufswahlverhalten (Popp 2008; Nissen/Keddi/Pfeil 2003; Horstkotte 1990; Funk/Huber 1990; Lüpke 1990) hin. Auch die Erwerbsbeteiligung von Müttern wird eher unter dem Aspekt von Opportunitätskosten diskutiert, als dass grundsätzliche Vorbehalte geäußert werden:

„Das gibt ja auch welche, die haben denn eine Tagesmutter, die haben denn einen anderen Beruf, die verdienen ja auch mehr Geld, ne. Die haben studiert, und die haben denn einen guten Posten, ne. Ja, man muss das denn ja auch alles bezahlen, ne. Dafür habe ich den verkehrten Beruf gelernt, ne. Ja, und im Endeffekt, die da jahrelang studiert haben, die wollen denn auch Geld verdienen.“
A-Dorf_C

Viele InterviewpartnerInnen – ArbeitgeberInnen genauso wie Frauen und lokale ExpertInnen – bezogen sich konkret auf die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung als ursächlich für die Veränderungen im Erwerbsleben der Frauen und damit auch im Familienleben. Der Wohlstandsanstieg in der Region wurde quasi als „Sog nach oben“ gesehen. Im kollektiven Erfahrungsraum A-Dorf ist dies besonders relevant, da sich hier der Lebensstandard und das Einkommensniveau tatsächlich seit den späten 1970er-Jahren rapide entwickelt haben und erst zu dieser Zeit an das westdeutsche Niveau aufgeschlossen (BMEL 2015).

In B-Dorf wurde die Erwerbsbeteiligung von Müttern hingegen überwiegend als Reaktion auf finanzielle Engpässe thematisiert. So wurde die Frage, ob eine Mutter

erwerbstätig ist oder nicht, deutlich stärker an das Einkommenspotenzial des Ehemanns geknüpft. Das Ideal des Ernährerarrangements ist jedoch anscheinend nicht für alle Haushalte gleichermaßen umsetzbar:

„Also ein normaler Schreiner Geselle kann nicht ein Haus bauen. Ist nun einmal so [...]. Ja es ist einfach die Lebensqualität, ich meine, die wollen nachher Kinder und, und kann Frau im Prinzip nicht daheim bleiben. Muss sie eigentlich gleich wieder zum Arbeiten gehen.“

B-Dorf_7 (ArbeitgeberIn)

Im folgenden Abschnitt wird auf die Selbstverortung der Frauen im lokalen traditionellen Geschlechterarrangement eingegangen, in dem Mutterschaft als Beruf gesehen wird. Abschnitt 5.2 zeigt am Beispiel zweier Mütter, die weiterhin in größerem Umfang erwerbstätig sind, die Unterschiede zwischen den beiden Dörfern.

5.1 Mutterschaft als Beruf

Ein Großteil der interviewten Frauen in beiden Dörfern hat einen Minijob und ist für die Fürsorgearbeit zuständig. Sie antizipierten ein Zwei-Phasen-Modell von Beruf und Familie, ein längeres Ausscheiden aus dem Beruf bis zum Grundschulbesuch des Kindes oder noch länger war selbstverständlich, auch mit Verweis auf die mangelnden Betreuungsmöglichkeiten. In diesem biographischen Verlauf unterscheiden sich Frauen mit hoher und niedriger Berufsorientierung interessanterweise nur geringfügig. Die interviewten Frauen mit hoher Berufsorientierung, die ihrer Erwerbstätigkeit eine große Bedeutung zuschreiben, haben die Familiengründung bewusst aufgeschoben bzw. sich erst an einem Punkt für Kinder entschieden, als sie beruflich keinen weiteren Fortschritt mehr erwarteten. Es scheint gerade die hohe Berufs- und die gleichzeitig sehr hohe Familienorientierung zu sein, die die (zeitgleiche) Vereinbarkeit undenkbar werden lässt und dazu führt, dass sich die Frauen für das Nacheinander entscheiden. Dabei wird der ehemalige Beruf klar von „Arbeit“ im weitesten Sinne abgegrenzt und in seiner subjektiven Wichtigkeit durch „Mutter-Sein“ ersetzt. Beispielsweise bezeichnen sich auch die Frauen, die einen Minijob in ihrem Ausbildungsberuf haben, als Hausfrauen, während sie über ihre Erwerbstätigkeit als „aushelfen“ oder „jobben“ sprechen. Hausarbeit und Kinderbetreuung werden stattdessen als Beruf bzw. Berufung thematisiert. Obwohl in einem Umfeld situiert, in dem der Beruf Mutter verhältnismäßig weit verbreitet ist, folgt auch hier der Verweis auf die geringe gesamtgesellschaftliche Anerkennung:

„Eigentlich seh' ja ich Hausarbeit oder mein Mama-sein – das ist ja mein Beruf, meine Berufung. Aber das wird immer nicht so anerkannt, als wenn jetzt eine Frau sagt: ‚Ich bin aber Ärztin‘, oder ‚mache das und das‘.“

B-Dorf_E

Für die interviewten Frauen mit geringer Berufsorientierung ist die Erwerbstätigkeit nur eine kurze Etappe auf dem Weg zum Beruf Mutter. Auch die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt, beispielsweise wenn die Kinder ausgezogen sind, wieder (vermehrt) erwerbstätig zu sein, wurde als unattraktive Option zurückgewiesen und der Austritt aus dem Erwerbsleben als endgültig gedacht. Die Selbstverständlichkeit, mit der dieses

Modell als Normalität gesehen und gewählt wird, drückt sich in der Schwierigkeit aus, diese Entwicklung zu erklären:

„Ja, da habe ich dann [nach der Ausbildung] auch so 3, 4 Jahre gearbeitet. Dann habe ich geheiratet, dann war ich schwanger und dann war das Arbeiten vorbei.“

A-Dorf_A

Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist ein antizipierter Schritt im Lebenslauf, in dessen weiterem Verlauf Erwerbsarbeit den Charakter von Freizeit und Abwechslung erhält. Alle Frauen, die sich selbst als Hausfrau bezeichnen, sind mindestens geringfügig beschäftigt. Einige Frauen kombinieren verschiedene geringfügige Beschäftigungen oder ehrenamtliche Tätigkeiten, die mit einer ÜbungsleiterInnenpauschale vergolten werden. Dabei zeichnen sich diese Tätigkeiten dadurch aus, dass sie schnell, mitunter fußläufig, erreichbar sind und von den ArbeitgeberInnen angeboten wurden. Auch das Zitat einer Mutter, die sich selbstständig gemacht hat, verdeutlicht den Freizeit-ähnlichen Charakter, den Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund permanenter Fürsorgearbeit erhält:

„Ich fahr zu den Leuten hin und mach so ein bisschen, ja, Haarschneiden und so was. [...] ich habe jetzt auch keine wildfremden Leute [als Kunden], die, die mich anrufen und die kenne ich nicht, also das wollte ich auch nicht. Ich wollte das einfach nur so, hier im Ort bleiben und, ja, dass man ein bisschen Abwechslung hat.“

A-Dorf_A

Finanzielle Aspekte spielen überwiegend keine Rolle bei diesen Frauen, die Erwerbsarbeit sorgt primär für soziale Kontakte, Abwechslung, teilweise auch für eine Pause vom Familienleben. Beispielsweise wird die stundenweise Erwerbstätigkeit als Rückzugsmöglichkeit von der permanenten Verfügbarkeit für die Kinder beschrieben.

5.2 Gleichzeitigkeit von Familie und Beruf

Am Beispiel von zwei Müttern, die innerhalb des ersten Lebensjahres ihres Kindes berufstätig waren und deren Verhalten von ihnen selbst und dem Umfeld als Ausnahme thematisiert wurde, lassen sich die Unterschiede zwischen A- und B-Dorf noch einmal verdeutlichen.

In A-Dorf kehrte eine Frau aus Isolation und Langeweile an ihren Arbeitsplatz zurück, als ihr Kind ein halbes Jahr alt war. Dieser Prozess war mit großen emotionalen Belastungen wie Schuld- und Versagensgefühlen und mit Konfliktsituationen mit dem erweiterten Umfeld verbunden:

„Ich bin auch eine der wenigen Frauen, glaube ich, die einen sozialversicherungspflichtigen Job hat. Die meisten, die ich hier kenne, sind auf 400-Euro-Basis. [...] Ich war da [in der Nachbarschaft] nicht so besonders angesehen, ne, vielleicht immer noch nicht, weiß ich nicht. Also dass ich dann einfach arbeiten ging und die Kinder alleine lieb, das war ja schon mal nicht gut.“

A-Dorf_I

In B-Dorf hingegen lag der Grund für die ununterbrochene Erwerbsbeteiligung in den finanziellen Verpflichtungen, die sich aus dem Hausbau und der unsicheren Erwerbs-

situation des Ehemanns ergaben. Durch eine ungeplante Schwangerschaft war der antizipierte Ablauf durcheinandergeraten, weder der Hausbau noch die berufliche Konsolidierung des Ehemanns waren abgeschlossen:

„Wir haben ein Haus gebaut und haben einfach Schulden da [...] Normal bleibt man, mit dem Kind zumindest, daheim. [...] Ja, das war ja nicht geplant, dass unterm Hausbau schon/dass da gleich das Kind schon da kommt. [...] Er [der Ehemann] hat damals keine Vollzeitstelle gehabt da, das spielt auch noch eine Rolle, sondern eben nur so Stundenzahl befristet, wie es so im Sozial- und Bildungsbereich so üblich ist.“
B-Dorf_C

Diese Situation war nicht mit Schuld- oder Versagensgefühlen verbunden, zu Konflikten kam es hingegen im Freundes- und Bekanntenkreis. Trotz unterschiedlicher Ausgangslage lassen sich in der Kombination von Fürsorge- und Erwerbsarbeit der beiden Frauen Parallelen finden, die stark durch die lokale Geschlechterkultur mit eindeutiger Aufgabentrennung zwischen den Geschlechtern geprägt sind. So spielen die Partner kaum eine Rolle bei Kinderbetreuung und Hausarbeit, was dann auch nicht zu Konfliktsituationen führt. In beiden Fällen wird die Kinderbetreuung durch die weibliche Verwandtschaft oder Freundinnen übernommen. Diese werden ebenfalls in den Aushandlungs- und Abwägungsprozess der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit einbezogen. Auch die Hausarbeit verbleibt in weiblicher Hand, allerdings kann sie bei entsprechendem Haushaltseinkommen ausgelagert werden:

„Weil ich immer gefragt werde, [...] wie kannst du das alles schaffen mit den Kindern, aber wie gesagt, ich hab einmal meine Mutter immer noch gehabt, und wo die dann nicht mehr war, hab ich sofort eine Putzfrau gekriegt, also das war reibungslos, das hab ich überhaupt gar nicht angefangen mit dem Putzen [...]. Das ist erst etwas ungewöhnlich natürlich, aber es ist eben so.“
A-Dorf_1

Diese Möglichkeit steht der Frau aus B-Dorf nicht offen, sie betont jedoch die Teilung der Aufgaben:

„Also der Boss bin meistens eh ich. Ich schreibe meinem Mann auch mal einen Zettel auf, wenn er wirklich später in der Frühe weg muss, was er alles tun muss, Staubsaugen oder sonst irgendwas oder Getränke holen. Und kochen tue ich, weil ich das gerne tue. [...] Und Wäsche mache ich. Aber so den ganzen Schreibkram macht mein Mann, die Heizung und Holz macht auch mein Mann. Und so tun wir einfach alles miteinander aufgeteilt.“
B-Dorf_C

Es gibt keine Neuverteilung der Aufgaben durch den Verbleib im Arbeitsmarkt – die alte Aufteilung bleibt bestehen. Stattdessen kommt es zu Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und einer zeitlichen Umverteilung der Erwerbsarbeit. Um ihre Vollzeitstelle mit Fürsorgearbeiten zu kombinieren, arbeitet Frau B-Dorf_C ausschließlich Frühschichten und ist am frühen Nachmittag zu Hause.

Trotz der unterschiedlichen Ursachen der Erwerbsbeteiligung lassen sich einige Gemeinsamkeiten feststellen. Die Prozesse des Wiedereinstiegs bzw. Verbleibs in Erwerbsarbeit haben einerseits einen erheblichen transformativen Charakter, indem die Frauen alternative Praktiken entwickeln und diese auch gegen Kritik von außen und gegen das eigene schlechte Gewissen durchsetzen können. Für diese Frauen behält der

Beruf die subjektive Wichtigkeit, sie schildern die Kombination von Familie und Beruf als positive Erfahrung, auch wenn diese aus finanziellen Bedürfnissen herrührt. Andererseits ist davon die Dimension der Fürsorgearbeit kaum berührt, die notwendigen Umverteilungen dieser Tätigkeiten erfolgen an andere Frauen und nicht an den Partner, sie bleiben also innerhalb eines weiblich konnotierten Aufgabengebietes.

6 Fazit

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern in zwei Dörfern in Niedersachsen und in Niederbayern wurde unter der Perspektive von lokalen Geschlechterarrangements untersucht. In beiden Orten ist das traditionelle Ernährermodell weit verbreitet. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern wird überwiegend als „Zubrot“ und ihre Hauptaufgabe im Fürsorgebereich gesehen. Damit einher geht eine hohe Anerkennung von Fürsorgearbeit. Die Betreuungsinfrastruktur ist schwach ausgebaut und der Arbeitsmarkt durch Branchen wie den Fahrzeug- und Maschinenbau geprägt, in denen Frauen deutlich seltener beschäftigt sind. Strukturelle wie kulturelle Bedingungen wirken sich negativ auf eine Erwerbsbeteiligung der Frauen aus, jedoch sind die Praktiken und Sinngabungsprozesse der Frauen keineswegs durch eine Defizitperspektive geprägt. Die Praxis der Mütter bzw. Familien ist durch eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten entlang des biologischen Geschlechts gekennzeichnet. Mütter sind überwiegend geringfügig beschäftigt und die Erwerbstätigkeit nimmt häufig den Charakter von Freizeit (bzw. „Auszeit“ von der Haus- und Fürsorgearbeit) an. Die interviewten Frauen zeigen sich sehr zufrieden mit der Art der Arbeitsteilung und dem individuellen und lokalen Geschlechterverhältnis. Ein zentrales Ergebnis ist dabei, dass die Frauen (und die anderen InterviewpartnerInnen) zur Beurteilung ihrer Situation nicht primär auf Erwerbsarbeit fokussieren, sondern Haus- und Fürsorgearbeit als gleichrangig mit einem bzw. als einen Beruf ansehen. Dies ist kein banaler Befund oder der Rekonstruktion der eigenen Biographie als Erfolgsgeschichte in der Interviewsituation geschuldet. Vielmehr verdeutlicht es die kompetente Lebensplanung der Frauen im Einklang mit den lokalen Gegebenheiten, die tendenziell auf Differenz zwischen den Geschlechtern und der Gleichwertigkeit von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten basieren. Dementsprechend thematisieren die interviewten Frauen auch weniger strukturelle Mängel (Kinderbetreuung, Mobilität) als problematisch, sondern vielmehr die mangelnde gesamtgesellschaftliche Anerkennung ihres Lebensmodells.

In beiden Orten lassen sich jedoch auch Ansätze eines Wandels ausmachen. Aus der Kombination der Strukturdaten, die aus einer standardisierten Befragung gewonnen wurden, mit leitfaden-gestützten Interviews lassen sich für A-Dorf Leitbilder und Wertvorstellungen rekonstruieren, die die Erwerbsbeteiligung von Müttern nicht per se ausschließen, sondern die ökonomischen Vorteile von Erwerbsarbeit anerkennen. So sind in A-Dorf viele Angestellten- und BeamtInnenhaushalte zu finden, in denen die Erwerbsbeteiligung der Mütter als arbeiten „möchten“ thematisiert wird, hier macht das verhältnismäßig hohe Einkommenspotenzial Erwerbsarbeit attraktiv. In B-Dorf hingegen lassen sich viele Haushalte finden, deren Mitglieder keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben oder die Selbstständige und HandwerkerInnen sind. Hier wird die Er-

werbsbetätigung der Mütter eher als „arbeiten müssen“ verstanden, als Absicherung eines schwankenden Haushaltseinkommens. Die Orientierung am traditionellen Leitbild, bei dem Mütter von Erwerbsarbeit freigestellt sind, bleibt nichtsdestotrotz hoch.

Unabhängig von den Beweggründen der Erwerbsbeteiligung einzelner Mütter scheint die innerfamiliäre Arbeitsteilung eher persistent. Aushandlungen mit Verwandten (Kinderbetreuung) und ArbeitgeberInnen, beispielsweise um Arbeitszeiten anzupassen, machen eine Veränderung im privaten wie im lokalen Arrangement tendenziell unnötig. Gleichzeitig scheint auch die Position der Väter durch die Erwerbstätigkeit der Mütter nicht oder nur bedingt beeinflusst zu sein. Wenn es nicht finanziell notwendig ist, wird die Erwerbsarbeit einer Mutter eher als privates Interesse oder als Hobby gesehen. Daher fallen ihr auch weiterhin die Kosten der reproduktiven Tätigkeiten wie Kinderbetreuung zu, sodass ihr Einkommen ein „Taschengeld“ bleibt. Ist die Erwerbstätigkeit jedoch der finanziellen Situation des Haushaltes bzw. des Ehemanns geschuldet, dann wird dieser Zustand primär als Übergangsphänomen interpretiert.

Dass es anscheinend weder zu Konflikten innerhalb der Partnerschaft noch zu Überlastungsgefühlen kommt, ist sehr wahrscheinlich ebenfalls in der Selbstverständlichkeit der geschlechtlichen Arbeitsteilung begründet. Diese macht belastende Ver- und Aushandlungen, aber auch komplizierte Absprachen, Missverständnisse oder Kompetenzstreitigkeiten tendenziell unnötig. Für die interviewten Frauen besteht insgesamt kein Widerspruch zwischen der kommunikativ geteilten Geschlechterkultur („Mütter müssen hier nicht arbeiten“) und ihrer eigenen Praxis, da die geschlechtliche Aufgabenteilung kaum berührt ist. Die ungleiche Arbeitsteilung wird nicht als unfair oder ungerecht, sondern als komplementär betrachtet.

Die Fallstudien aus zwei Dörfern in Westdeutschland konnten zeigen, wie strukturelle Bedingungen und kulturelle Leitbilder ineinandergreifen und Veränderungstendenzen in der Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Persistenz in der Aufteilung von Fürsorgearbeiten verbunden sind. Ein wichtiges Ergebnis ist hierbei die große Zufriedenheit der interviewten Frauen mit den eigenen Arrangements. Der hohe Anteil an Arbeitsplätzen in Sektoren mit niedrigem weiblichen Beschäftigtenanteil sowie traditionelle Leitbilder von ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen schränken die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern ein. Dass ihre Familienmodelle jedoch nicht nur strukturellen Bedingungen geschuldet sind, wird unter anderem an der differenzierten Nutzung vorhandener Kinderbetreuungseinrichtungen und an Aushandlungsprozessen mit ArbeitgeberInnen deutlich. Hier nutzen und gestalten Frauen die Rahmenbedingungen nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen. Das überwiegend große Reflexionsvermögen über die eigene Praxis der Fürsorge- und Erwerbsarbeit sowie das Bewusstsein über Alternativen zeichnen die interviewten Frauen als kompetent Handelnde aus. Die lokale Persistenz eines auf komplementärer Aufgabenteilung beruhenden Modells ergibt sich daher sowohl aus mangelnden strukturellen Alternativen, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, als auch primär aus der Zufriedenheit mit dem Status quo und der Orientierung an einer Gleichwertigkeit der Aufgaben.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, Susanne (2002). Regionale Arbeitsmärkte und Flexibilisierungsprozesse. *Geographische Zeitschrift*, 90(3 + 4), 180–193.
- Archer, Margaret S. (1985). The Myth of Cultural Integration. *The British Journal of Sociology*, 36(3), 333–53. <http://dx.doi.org/10.2307/590456>
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek & Schwengler, Barbara (2013). *Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern – Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012*. Nürnberg: IAB.
- Becker, Heinrich; Gombert, Pia & Moser, Andrea (2006). *Perspektiven und Probleme von Frauen in ländlichen Räumen*. Münster: Landwirtschaftsverlag.
- Bertram, Hans (1995). Regionale Vielfalt und Lebensform. In Hans Bertram (Hrsg.), *Das Individuum und seine Familie* (S. 157–195). Wiesbaden: VS Verlag.
- Blätzel-Mink, Birgit; Kramer, Caroline & Mischau, Anina (1998). *Lebensalltag von Frauen zwischen Tradition und Moderne: soziale Lage und Lebensführung von Frauen in zwei Landkreisen Baden-Württembergs*. Baden-Baden: Nomos.
- Bohnsack, Ralf; Nentwig-Gesemann, Iris & Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.). (2013). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (3., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2013). *INKAR*. Zugriff am 05. September 2016 unter www.inkar.de.
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) (2015). *Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993 und 2012*. Berlin: Thünen-Institut für Ländliche Räume und Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Zugriff am 05. September 2016 unter https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Landwirtschaft/LaendlicheRaeume/Dorfstudie-Ergebnisse.html?jsessionid=B307CB5C47DAC1E040B2B553048699B5.2_cid296.
- Burkart, Günter (2008). *Familiensoziologie*. Konstanz: UVK.
- Busch, Anne & Holst, Elke (2008). Gender Pay Gap: In Großstädten geringer als auf dem Land. *DIW*, (33), 462–467.
- Busch, Claudia (2013). *Familieninterne Arbeitsteilung und Erwerbsentscheidungen in ländlichen Räumen*. Berlin: Deutscher LandFrauen Verband.
- Busch, Claudia & Dethloff, Manuel (2010). *Ganztagsschule und dörflicher Sozialraum*. Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V.
- Danielczyk, Rainer (2007). Strategien von Wachstumsregionen in peripheren Räumen – Das Beispiel Emsland. In Stefan Köhler (Hrsg.), *Wachstumsregionen fernab der Metropolen – Chancen, Potenziale und Strategien* (S. 51–60). Hannover: ARL.
- Dienel, Christina; Gerloff, Antje & Lesske, Loreen (2004). *Zukunftschancen junger Frauen in Sachsen-Anhalt*. Ministerium für Bau und Verkehr, Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt. Zugriff am 05. September 2016 unter www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MLV/Demografieportal/Dokumente/AbschlussberichtCP2.pdf.
- Dorner, Wolfgang & Lemberger, Markus (2013). Südostbayern – Vom Armenhaus zur Technologieregion? *Standort*, 37(3), 166–71. <http://dx.doi.org/10.1007/s00548-013-0274-0>
- Duncan, Simon & Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.). (2000). *Gender, Economy and Culture in the European Union*. London: Routledge.

- Duncan, Simon & Smith, Darren (2002). Geographies of family formations: spatial differences and gender cultures in Britain. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 27(4), 471–493. <http://dx.doi.org/10.1111/1475-5661.00066>
- Favry, Eva; Hader, Tomas; Knoll, Bente; Uhlmann, Tina & Unbehaun, Wiebke (2014). Gendergerechte Teilhabe am Erwerbsleben – welche Rolle spielt die Mobilität? In Manuela Larcher, Teresia Oedl-Wieser, Mathilde Schmitt & Gertraud Seiser (Hrsg.), *Frauen am Land: Potentiale und Perspektiven* (S. 159–172). Innsbruck: Studienverlag.
- Forsberg, Gunel (1998). Regional variations in the gender contract: Gendered Relations in Labour Markets, Local Politics and Everyday life in Swedish Regions. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 11(2), 191–209. <http://dx.doi.org/10.1080/13511610.1998.9968561>
- Franke, Werner; Grave, Josef; Schüpp, Heiner & Steinwascher, Gerd (2002). *Der Landkreis Emsland – Geographie, Geschichte, Gegenwart – eine Kreisbeschreibung*. Meppen: Landkreis Emsland.
- Franz, Julia & Griese, Birgit (2010). Dokumentarische Methode und Narrationsstrukturanalyse – ein Vergleich. In Birgit Griese (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person? Reflexionen zur Biographieforschung* (S. 271–316). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92488-5_13
- Fulda, Barbara (2015). Milieu und Raum: Wie kulturelle Prägungen die Unterschiede regionaler Geburtenzahlen in Deutschland erklären. *Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung*, (Jahrbuch), 73–80.
- Funk, Heide & Huber, Helga (1990). Mädchenkultur – Lebensbewältigung zwischen Tradition und Moderne. In Sabine Hebenstreit-Müller & Ingrid Helbrecht-Jordan (Hrsg.), *Frauenleben in ländlichen Regionen – Individuelle und strukturelle Wandlungsprozesse in der weiblichen Lebenswelt* (S. 195–209). Bielefeld: Kleine.
- Grimrud, Gro Marit (2011). Gendered Spaces on Trial: The Influence of Regional Gender Contracts on in-Migration of Women to Rural Norway. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 93(1), 3–20. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0467.2011.00358.x>
- Guyot, Alice; Berwing, Stefan & Lauxen-Ulbrich, Maria (2009). Income Differentials on Regional Labour Markets in Southwest Germany. *Panoeconomicus*, 56(3), 379–396. <http://dx.doi.org/10.2298/PAN0903379G>
- Henderson, Steven & Hoggart, Keith (2003). Ruralities and Gender Divisions of Labour in Eastern England. *Sociologia Ruralis*, 43(4), 349–378. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1467-9523.2003.00250.x>
- Herget, Melanie (2016). *Mobilität von Familien im ländlichen Raum – Arbeitsteilung, Routinen und typische Bewältigungsstrategien*. Wiesbaden: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-11068-0>
- Herzog-Stein, Alexander (2010). Minijobs: ländlich, westlich, weiblich. *Böckler Impuls*, (19), 6–7.
- Hillebrandt, Frank (2014). *Soziologische Praxistheorien*. Wiesbaden: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94097-7>
- Hirsch, Boris; König, Marion & Möller, Joachim (2013). Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(4), 412–439. <http://dx.doi.org/10.1111/sjpe.12017>

- Hirsch, Boris; Schank, Thorsten & Schnabel, Claus (2010). Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap – An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 291–330. <http://dx.doi.org/10.1086/651208>
- Horstkotte, Angelika (1990). Die Schere zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Bildung, Ausbildung und Beruf im Lebensentwurf junger Frauen und Mädchen. In Sabine Hebenstreit-Müller & Ingrid Helbrecht-Jordan (Hrsg.), *Frauenleben in ländlichen Regionen – Individuelle und strukturelle Wandlungsprozesse in der weiblichen Lebenswelt* (S. 63–78). Bielefeld: Kleine.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeiten teilen*. Konstanz: UVK.
- Kröhnert, Steffen & Vollmer, Sebastian (2012). Gender-Specific Migration from Eastern to Western Germany: Where Have All the Young Women Gone? *International Migration*, 50(5), 95–112.
- Kühntopf, Stephan & Stedtfeld, Susanne (2012). *Wenige junge Frauen im ländlichen Raum: Ursachen und Folgen der selektiven Abwanderung in Ostdeutschland*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Leibert, Tim (2014). *Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland und Europa*. Leipzig: Leibniz-Institut für Länderkunde.
- Lüpke, Karin von (1990). Berufliche Chancengleichheit für Frauen auf dem Land. In Sabine Hebenstreit-Müller & Ingrid Helbrecht-Jordan (Hrsg.), *Frauenleben in ländlichen Regionen – Individuelle und strukturelle Wandlungsprozesse in der weiblichen Lebenswelt* (S. 79–94). Bielefeld: Kleine.
- Mannheim, Karl (1964). *Wissenssoziologie* (Soziologische Texte Band 28). Berlin: Neuwied.
- Marbach, Jan H. & Tölke, Angelika (2007). Frauen, Männer und Familie: Lebensorientierung, Kinderwunsch und Vaterrolle. In Dirk Konietzka & Michaela Kreyenfeld (Hrsg.), *Ein Leben ohne Kinder* (S. 245–74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90323-1_8
- Milbert, Antonia & Meyer, Katrin (2007). *Frauen – Männer – Räume*. Berichte (26). Bonn: BBR. Zugriff am 05. September 2019 unter www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/Abgeschlossen/Berichte/2006_2007/Bd26Kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Neu, Claudia (2012). *Angekommen im Wandel*. Rothenburg/Wümme. Zugriff am 05. September 2016 unter https://www.lk-row.de/downloads/datei/MTY40DstOy91_c3lvbG9jYWwvaHR0cGvdmh0ZG9jcy9sa3Jvd9sa3Jvd9tZWRpZW4vZG9rdW11bnRIL2Jyb3NjaHVlcmVfYW5nZWtvbW11b19pbV93YW5kZWwucGRm/broschuere_angekommen_im_wandel.pdf
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia (2003). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-09371-8>
- Nohl, Arnd-Michael (2012). Interview und dokumentarische Methode – Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Oechle, Mechthild; Müller, Ursula & Hess, Sabine (2012). *Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Otte, Gunnar & Baur, Nina (2008). Urbanism as a Way of Life? Räumliche Variationen der Lebensführung in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(2), 93–116. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0201>
- Pfau-Effinger, Birgit (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 48(3), 462–492.

- Pfau-Effinger, Birgit (2000). *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa : Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3–20. <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279404008232>
- Popp, Ulla (2008). Geschlechtstypische Disparitäten in der Berufs- und Lebensplanung von Jugendlichen. In Angelika Henschel, Rolf Krüger, Christof Schmitt & Waldemar Stange (Hrsg.), *Jugendhilfe und Schule* (S. 381–393). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90820-5_24
- Reckwitz, Andreas (2003). Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. *Zeitschrift für Soziologie*, 32(4), 282–301.
- Rodenstein, Marianne (2006). Raumkonstitution und Wandel der Geschlechterverhältnisse. Ergebnisse einer Untersuchung im suburbanen Raum. In Marianne Rodenstein (Hrsg.), *Das räumliche Arrangement der Geschlechter – kulturelle Differenzen und Konflikte* (S. 151–166). Berlin: trafo.
- Schmid, Heike & Buoyardane, Nadja (1997). Also ich denk mir dass es eine Frau wirklich verdammt schwer haben wird, sich hier zu entwickeln. In Lioba Abbenante & Johannes Moser (Hrsg.), *Eisenerz: eine Bergbaugemeinde im Wandel* (S. 73–135). Frankfurt/Main: Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Johann Wolfgang Goethe-Universität.
- Schneider, Robert F.; Panova, Ralina & Waibel, Stine (2013). „Kein Abschied vom männlichen Familienernährer“. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 34(3), 2–8.
- Schumacher, Kim Phillip & Kunz, Alexander (2016). Gendered Rural Labor Markets and Intent to Migrate – A Case Study in Northwestern Germany. In Karin Wiest (Hrsg.), *Women and Migration in Rural Europe – Labour Markets, Representations and Policies* (S. 109–130). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Spellerberg, Annette (1997). *Lebensstile und Wohnverhältnisse* (S. 97–403). Berlin: WZB.
- Tuitjer, Gesine (2016). *Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen – Frauen als Chance* (Thünen-Report, 32(6)). Braunschweig: Thünen-Institut. <http://dx.doi.org/10.3220/REP1463745839000>
- Van Ham, Maarten & Büchel, Felix (2006). Unwilling or Unable? Spatial and Socio-economic Restrictions on Females' Labour Market Access. *Regional Studies*, 40(3), 345–357. <http://dx.doi.org/10.1080/00343400600632663>
- Väth, Anke (2001). *Erwerbsmöglichkeiten von Frauen in ländlichen und suburbanen Gemeinden Baden-Württembergs*. Heidelberg: Geographisches Institut Universität Heidelberg.
- Wiest, Karin (Hrsg.). (2016). *Women and Migration in Rural Europe – Labour Markets, Representations and Policies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Wiest, Karin; Leibert, Tim; Glöckner, Rick; Schaarwächter, Matthias & Schmidt, Anika (2014). *Dealing with Female Brain-Drain in Rural Europe* (Forum). Leipzig: Institut für Länderkunde.

Zur Person

Gesine Tuitjer, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Thünen-Institut für Ländliche Räume, Braunschweig. Arbeitsschwerpunkte: ländliche Lebensverhältnisse, Geschlechterverhältnis, Arbeitsmärkte, Innovations- und Gründungsförderung.

Kontakt: Thünen-Institut, Bundesallee 50, 38116 Braunschweig

E-Mail: gesine.tuitjer@thuenen.de

Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Zusammenfassung

Hochqualifizierte Frauen sind vielen Karrierenanforderungen ausgesetzt und müssen gleichzeitig Sorgearbeit und Kinderwunsch in der Karriereplanung unterbringen. Männer sehen sich mit diesem Vereinbarkeitsproblem in geringerem Maße konfrontiert. In Deutschland werden Vereinbarkeitsprobleme insbesondere für Hochschullaufbahnen diskutiert, während für andere berufliche Sektoren empirische Befunde weitgehend fehlen. Deshalb geht dieser Beitrag der Frage nach, in welchem Maße promovierte Männer und Frauen in unterschiedlichen beruflichen Sektoren in Sorgearbeitskontexte eingebunden sind und wie diese sich auf ihre berufliche Situation auswirken. Grundlage für die Analyse sind Absolvent_innenstudien mit 994 Promovierten. Im Ergebnis stellen sich Geschlechterdifferenzen bei der beruflichen Situation in Hochschulen anders dar als in anderen Bereichen. Zweifelsohne sind erhebliche Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie ersichtlich, es ist aber zu diskutieren, ob diese im Hochschulsektor tatsächlich als schwieriger einzustufen sind als im privaten Sektor. Darüber hinaus zeigt sich, dass durch Elternschaft auch bei Hochqualifizierten eine retraditionalisierte Rollenverteilung hinsichtlich der Sorgearbeit repliziert wird.

Schlüsselwörter

Promotion, Vereinbarkeit, Beruf, Sorgearbeit, Elternschaft, Absolventinnen-Studie, Absolventen-Studie

Summary

Highly qualified and working in the kitchen? The career situation of male and female PhD holders within and outside of academia

Highly qualified women – both within and outside of academia – are confronted with an array of career demands. Often they have to take both parenthood and care work into account when planning their careers. Men, on the other hand, are confronted with such considerations to a much lesser degree. While German research on reconciling work and family life focuses on careers in academia, empirical analyses of other sectors in which PhD holders pursue their careers is scarce. Consequently, we here examine to what extent highly qualified men and women inside and outside of academia are involved in care work and how this involvement affects their careers. The basis of this analysis is a graduate survey in which 994 PhD graduates were asked, inter alia, about parenthood, care work and occupational conditions. Our results show that gender differences in academia differ from those in other professional fields. Without a doubt, issues concerning work–life balance are similarly evident in the private and academic sector – it yet has to be discussed whether the challenges are indeed more intense in the academic sector, though. Further, parenthood leads to re-traditionalized role allocations in care work contexts, even for highly qualified.

Keywords

PhD holders, work–life balance, care work, parenthood, graduate survey

1 Einleitung

In der Wissensgesellschaft haben Bildungsabschlüsse zunehmend an Wichtigkeit gewonnen und gelten als Voraussetzung für einen erfolgreichen Zugang zum Berufsleben. Die Teilhabe von Frauen an Bildungsabschlüssen ist kontinuierlich gestiegen und Frauen sind eindeutig die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion. Ihr Anteil an den Studienabschlüssen liegt inzwischen bei mehr als der Hälfte und ihr Anteil an den Promotionen steigt ebenfalls kontinuierlich an. Doch mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt werden andere Mechanismen wirksam als im Bildungssystem und so zeigen sich auch mit einem Hochschulabschluss geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu Ungunsten von Frauen (z. B. Leuze/Rusconi 2009; Leuze/Strauß 2009). Das implizite Bildungsversprechen auf beruflichen Erfolg wird somit bei Frauen und Männern unterschiedlich eingelöst. Auch mit einem so hohen akademischen Ausbildungsniveau wie der Promotion verlaufen berufliche Karrieren für Frauen und Männer ungleich. Dies zeigt sich vor allem in den Zahlen und Diskussionen zur Unterrepräsentanz von Frauen auf Postdoc-Positionen und Professuren.

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen, mit der sie sich mehr und mehr Arbeitsmarktbereiche erschließen und häufiger als je zuvor auch auf hohen Positionen vertreten sind, halten sich hartnäckig Mechanismen, welche die Karrieren von Frauen, die es bereits auf hohe Positionen geschafft haben, negativ beeinflussen. Ein nicht unwesentlicher Mechanismus ist die Verteilung von Sorgearbeit¹ innerhalb von Partnerschaften. Der Faktor Kinder hat sich dabei als besonders geschlechtlich konnotiert herausgestellt. Bei Abschluss der Promotion sind die Promovierten im Durchschnitt Anfang dreißig. Promovierte Frauen sind damit in höherem Maße der Kinderfrage ausgesetzt als Absolventinnen niedrigerer Bildungsabschlüsse, die im Durchschnitt jünger sind, aber auch als promovierte Männer, für welche Kinder in der Regel keinen Karriereknick bedeuten, sondern sich positiv auswirken können (Rusconi 2011). Dennoch kann vermutet werden, dass ein höheres Bildungsniveau zu einer Verringerung von Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Deshalb setzen wir uns in diesem Beitrag mit einer besonderen Gruppe von Arbeitsmarktteilnehmer_innen auseinander: mit Promovierten. Dabei geht es uns nicht nur um einen empirischen Blick auf die geschlechtsspezifischen Karriereverläufe von Wissenschaftler_innen. Da die Mehrheit der Promovierten in Deutschland außerhalb von Hochschulen und auch außerhalb von Wissenschaft im weiteren Sinne tätig ist, vergleichen wir ihre Situation in unterschiedlichen beruflichen Sektoren.

2 Theorie und Stand der Forschung

Die Erwerbssituationen von Frauen und Männern sowie die Abgrenzung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind bereits lange Bestandteil empirischer Forschung. Dabei haben sich

1 Sorgearbeit verstehen wir als Überbegriff für alle privaten Arbeiten, die dem Bereich Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen zugeordnet werden. Unter Hausarbeit verstehen wir die Aufgaben, die ohne die Berücksichtigung von Kindererziehung und Pflege von Angehörigen anfallen.

gewisse Faktoren und Strukturen als besonders persistent erwiesen. Weibliche Karrieren finden vor dem Hintergrund festgefahrener gesellschaftlicher Zuschreibungen statt. Die doppelte Anrufung von Frauen als Sorgearbeiterin und Erwerbsarbeiterin führt zu Rollenambiguität, Doppelbelastung und Vereinbarkeitsproblemen (Becker-Schmidt 2008: 67). Frauen sind im Gegensatz zu Männern „über zwei unterschiedliche und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden“ (Becker-Schmidt 2008: 68). Dieses als doppelte Vergesellschaftung bekannte Konzept unterteilt das Gesamtkonstrukt Gesellschaft in die zwei Sphären Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Da geschlechtsspezifische bürgerliche Rollentrennungen des Öffentlichen (männliche Erwerbsarbeit) und des Privaten (weibliche Sorgearbeit) immer weniger funktionieren, fällt es den Betroffenen schwerer, den Anforderungen beider Bereiche gleichzeitig gerecht zu werden. Aufgrund unterschiedlicher normativer Anrufungen und Strukturen gelingt es Männern jedoch leichter, die Erwerbsarbeit der Sorgearbeit überzuordnen und letztere ihren Partnerinnen zu überlassen. Das stellt Frauen in ihrer Erwerbsbiografie vor ein Vereinbarkeitsproblem. Durch die normative und institutionelle Strukturierung der doppelten Vergesellschaftung (Gottschall/Voss 2003) prägt sie auch die Lebensziele von Frauen und Männern wie etwa Karrieremotive oder Familienwunsch.

Gleichzeitig ist die Rolle des Familienernährers einerseits in Auflösung begriffen, da heutzutage häufig beide Teile eines Paares berufstätig sind, andererseits besteht diese Rolle in der Erwerbssphäre fort: Typische Frauenberufe erzielen seltener ein existenzsicherndes Familieneinkommen und auch typisch weibliche Fächergruppen qualifizieren oft für weniger einkommensstarke Berufe (Leuze/Strauss 2009: 275). Weibliche Erwerbsarbeit fungiert daher häufiger als Zuverdienst und so ist es kaum verwunderlich, dass familiäre Verpflichtungen vor allem auf Frauen abgewälzt werden (Rüger/Becker 2011), während berufliche Entwicklungsmöglichkeiten häufiger Männern angetragen werden.

Laut Statistischem Bundesamt waren 2013 84 Prozent der Väter und nur 61 Prozent der Mütter von minderjährigen Kindern aktiv erwerbstätig (Haustein/Keller 2014: 736ff.). Zwar ist die Quote erwerbstätiger Mütter im Zeitverlauf gestiegen (1996 waren es lediglich 55 Prozent), dennoch zeigt sich hier auch weiterhin eine Abhängigkeit weiblicher Erwerbsbiografien von Kindern: Während Männer unabhängig vom Alter des Kindes kontinuierlich erwerbstätig sind, steigt die Quote bei Frauen erst mit zunehmendem Alter des Kindes. In den letzten Jahrzehnten hat Teilzeitarbeit bei Frauen zugenommen, d. h., es sind zwar mehr Frauen erwerbstätig, jedoch immer öfter in Teilzeit. Persönliche und familiäre Verpflichtungen geben 79 Prozent der Mütter als Grund für Teilzeitbeschäftigung an (Haustein/Keller 2014: 738). Der geringe Anteil von Männern in Teilzeitbeschäftigung verdeutlicht das Ungleichgewicht der Geschlechter bei der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Obwohl immer mehr Männer Sorgearbeit übernehmen (Boll/Leppin 2011: 16), ist in Paarbeziehungen die Sorgearbeit ungleich verteilt (Maiwald 2011; Grunow 2013). Sorgearbeit basiert auf einer bestimmten partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Praktiziert das Paar keine traditionelle Arbeitsteilung, so liegt oft eine verhandelte oder eine retraditionalisierte Arbeitsteilung vor (Huinink/Konietzka 2007: 208): Paare, die eine verhandelte Arbeitsteilung praktizieren, entscheiden auf der Basis von objektiven Kriterien wie Gehalt oder Karrierestufen, welche Par-

tei die Kinderbetreuung übernimmt. Paare mit retraditionalisierter Arbeitsteilung greifen mit Eintritt der Elternschaft auf traditionelle Rollenverteilungen zurück, die Sorgearbeit fällt also der Frau zu (Kortendiek 2004: 442). Kühhirt (2011) attestiert, dass nach der Geburt eines Kindes europaweit sehr häufig eine retraditionalisierte Arbeitsteilung einsetzt, auch dann, wenn zuvor eine egalitäre Arbeitsteilung gelebt wurde. Aber auch, wenn keine Kinder zu versorgen sind, bestehen Ungleichheiten in der Arbeitsteilung von Paaren: So leisten laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Frauen die meiste Hausarbeit, dies gilt auch für gut qualifizierte Frauen (BMFSFJ 2011: 174). Rüger und Becker stellen fest, dass in klassischen Versorgungsebenen Frauen zu 80 Prozent die meiste oder alleinige Hausarbeit übernehmen (Rüger/Becker 2011: 394). Bei Dual-Career-Paaren übernehmen 44 Prozent der Frauen die meiste oder alleinige Hausarbeit.² Die sich so manifestierende Spezialisierung von Frauen auf die Familiensphäre sei allein deswegen nötig, da Männer nicht bereit seien, berufliche Defizite zu akzeptieren (Mühling/Rost 2007; Rosowski 2009). Denn eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit hat Folgen für den Karriereverlauf, wie im Hinblick auf beruflichen Erfolg von Frauen vielfach empirisch belegt ist (z. B. Geissler 2009: 40; Leuze/Rusconi 2009: 24). So hat mit der Einführung des Elterngeldes zwar der Anteil der Väter zugenommen, die eine Auszeit nehmen, die Mehrheit der Väter nimmt aber nur eine sehr kurze Auszeit von zwei Monaten (Statistisches Bundesamt 2015). Als einen Grund für diesen Befund nennt Possinger, dass es an der Umsetzung eines Leitbildes väterlicher Sorgearbeit fehlt, welches dazu beiträgt, Sorgearbeit egalitärer zu verteilen und Vätern ermöglicht, häufiger Erziehungszeiten einzulegen (Possinger 2013: 16). Zwar setzen sich Bilder neuer Mütterlichkeit und neuer Väterlichkeit langsam durch, es gelingt ihnen jedoch nicht, Organisationsstrukturen ausreichend zu durchdringen (Alemann/Oechsle 2015: 315). Bei gleichzeitigem Karriere- und Familienwunsch von Frauen besteht daher nach wie vor ein Vereinbarkeitsproblem. Rationalisierungsstrategien dagegen scheitern zumeist an strukturellen Gegebenheiten (Rupp 1996; Leip 2004), sodass im Endeffekt eine Entscheidung für Familie oder Karriere von Frauen getroffen werden muss. Neue Arbeitsmodelle, wie sie etwa die Sozialwissenschaftlerin Allmendinger (2013) mit einer 32-Stunden-Woche für alle Erwerbstätigen fordert, könnten hier abmildernd wirken. Zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit wird hingegen hinsichtlich potenzieller Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ambivalent diskutiert (Schier/Jurczyk/Szymenderski 2011).

Frauen sind als Arbeitsmarktteilnehmerinnen demnach mit Hürden konfrontiert, die Männer nicht in gleichem Maße haben. Dies gilt auch für hochqualifizierte Frauen: Sie haben auch mit Hochschulabschluss schlechtere Karriereaussichten und sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt (Leuze/Rusconi 2009). Auch bei promovierten Frauen führt die hohe Qualifikation und Vor-Selektion nur bedingt zur Abschwächung dieser Effekte. So zeigen Rusconi und Solga (2010) für wissenschaftliche Dual-Career-Partnerschaften, dass promovierte Frauen häufiger mit Schwierigkeiten auf der Individual- und der Part-

2 Bei Studien zur Zeitverwendung wird in den meisten Fällen auf subjektive Einschätzungen von Befragten zurückgegriffen. Es wird davon ausgegangen, dass dabei Diskrepanzen zur realen Zeitznutzung vorliegen, allerdings eher in Richtung einer Unterschätzung von Geschlechterdifferenzen. Auch bei den in den folgenden Abschnitten genutzten Daten greifen wir auf subjektive Einschätzungen der Zeitverwendung zurück.

nerschaftsebene umgehen müssen. Zunächst sind wissenschaftliche Karrieren von einer prekären Qualifikationsphase geprägt, die zeitgleich mit der biologischen Familiengründungsphase von Frauen stattfindet. So sehen sich diese vermehrt der Frage von Kinder- oder Karriereverzicht ausgesetzt (Rusconi/Solga 2010: 50). Sind Kinder vorhanden, bedeuten diese häufiger Veränderungen für Frauen: Sie reduzieren ihr Arbeitsvolumen häufiger und übernehmen als Hauptsozialertragende die Kinderbetreuung (Rusconi/Solga 2010: 46). Verstärkt wird der negative Effekt von Dual-Career-Partnerschaften auf die Karriere von Frauen in der Wissenschaft durch die Tatsache, dass promovierte Frauen häufiger in einer Paarkonstellation mit akademischem Partner leben als promovierte Männer. Sind Kinder vorhanden, so können sich die betroffenen Frauen seltener auf die Unterstützung eines Partners im Hintergrund verlassen, wie es umgekehrt der Fall ist (Rusconi/Solga 2010: 42). In der Wissenschaft müssen promovierte Frauen demnach häufiger Kind und Karriere mit geringem partnerschaftlichen Rückhalt vereinbaren, wohingegen Männer auf die Unterstützung ihrer Partnerin bauen können.

Insbesondere für Karriereverläufe in der Wissenschaft wird diskutiert, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als schwierig erweist, da für wissenschaftliche Karrieren ein Arbeitsethos hochgehalten wird, der sich am „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufaÿs 2003: 243) orientiert. Aufgrund der Rollenzuschreibung an Frauen als Hauptsozialertragende stellt dies eine – wenn auch nicht die einzige – Hürde dar, die Frauen eine wissenschaftliche Karriere im Vergleich zu Männern erschwert. Die Entlastung von Sorgearbeit bleibt nach wie vor eine wichtige Ressource, um diesem Berufsbild des 24-Stunden-Wissenschaftlers zu entsprechen, wie dies beispielsweise Rusconi (2013) verdeutlicht hat:

„darauf basierende Karriereanforderungen setzen eine durchgängige und langjährige Anbindung an den Arbeitsmarkt voraus – verbunden mit der Möglichkeit, sich durch die Unterstützung einer weiteren Person, die hauptsächlich für Familie und Haushalt zuständig ist, voll und ganz dem eigenen Beruf widmen zu können.“ (Rusconi 2013: 80)

Diese Argumente treffen ebenfalls auf viele Berufsbilder außerhalb der Wissenschaft zu, insbesondere, wenn es sich um leitende Positionen handelt. Studien, die Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschulen in den Blick nehmen, liegen aber bislang kaum vor. Funken, Hörlin und Rogge (2015) lieferten mit einer qualitativen Studie jüngst interessante Ergebnisse zum Umgang mit veränderten Karriereanforderungen in den beiden Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft, quantitative Untersuchungen stehen jedoch aus. So stellt sich die Frage, in welchem Maße promovierte Männer und Frauen in den unterschiedlichen Sektoren in Sorgearbeitskontexte eingebunden sind und wie diese sich auf ihre berufliche Situation auswirkt. Ist die Arbeit im Hochschulsektor in höherem Maße fordernd und entgrenzt als in anderen Sektoren und führt dies zu einer Verschärfung von Vereinbarkeitsproblemen? In welchem Maße führt Elternschaft – auch bei hochqualifizierten Frauen – zu einer retraditionalisierten Rollenverteilung?

3 Datenbasis

Wir werden im Folgenden diese Fragen anhand empirischer Ergebnisse diskutieren, für die wir im Rahmen des Forschungsprojekts „Geschlechterdimensionen der Promotion auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt (GEPRO)“ Sekundäranalysen mit Daten aus Absolvent_innenstudien durchgeführt haben. Hierfür werden Daten aus dem „Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)“ genutzt, das am International Centre for Higher Education Research an der Universität Kassel (INCHER-Kassel) in Kooperation mit diversen Hochschulen in Deutschland und Österreich durchgeführt wird.³ Dabei befragen rund 20 Universitäten auch gezielt promovierte Absolvent_innen nach ihrem beruflichen Werdegang.

Die KOAB-Studien sind als Vollerhebung an den teilnehmenden Hochschulen angelegt, d. h., es werden an den Hochschulen alle Absolvent_innen eines Abschlussjahrgangs zu den Befragungen eingeladen. Auf die Repräsentativität der Daten kann somit nicht einfach aufgrund der Art der Fallauswahl geschlossen werden, wie dies Studien mit zufälliger Stichprobenziehung für sich beanspruchen, sondern erfordert eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Datenqualität. Die KOAB-Studien erreichen mit Antwortquoten von 44 bis 50 Prozent (je nach Kohorte) eine relativ gute Beteiligung. Zudem ergeben Vergleiche der Befragungsdaten mit vorhandenen Merkmalen der Grundgesamtheit (alle Promovierten in Deutschland im entsprechenden Zeitraum) keine auffallenden Abweichungen. Daher gehen wir insgesamt von einer guten Aussagekraft der Daten hinsichtlich der Grundgesamtheit aus.

Die KOAB-Befragungen finden in einem Längsschnittdesign statt, d. h., die Promovierten wurden zunächst ein bis zwei Jahre nach ihrer Promotion befragt und dann in einer Wiederholungsbefragung nach weiteren drei Jahren. Im Folgenden wird auf die Daten der Wiederholungsbefragung zurückgegriffen (vier bis fünf Jahre nach der Promotion). Um ausreichende Fallzahlen zu generieren, wird ein gepoolter Datensatz verwendet, in dem Fälle aus vier Befragungsjahrgängen (2006 bis 2009) zusammengefasst sind (n=1.214). Für die vorliegenden Auswertungen wurden promovierte Mediziner_innen von den Analysen ausgenommen, da sich die Medizin sowohl hinsichtlich der Struktur der Promotion, ihrer Bedeutung als auch der beruflichen Tätigkeit stark von anderen Studienfächern unterscheidet (fachspezifische Studien sind hier angebrachter, z. B. Abele 2010).

Somit steht ein Datensatz mit 994 Fällen über die berufliche Situation von Hochqualifizierten zur Verfügung, der für einen Vergleich nach Geschlecht gut geeignet ist, da die Untersuchungsgruppe der gleichen Ausbildungskohorte entstammt, sich also in einem vergleichbaren Abschnitt ihres Lebenslaufs befindet. Zugleich sind die Fallzahlen ausreichend hoch, um bei dieser Subgruppe weitere Differenzierungen vorzunehmen.

Nach einer Darstellung der Erwerbsbeteiligung der Promovierten werden im Anschluss Geschlechterdifferenzen bei der Kinderbetreuung, Sorgearbeit und der beruflichen Situation analysiert. Hierbei differenzieren wir nach Erwerbstätigkeit in drei beruflichen Sektoren, bei denen unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen, aber auch -präferenzen von Frauen und Männern angenommen werden können:

3 Auf eine detaillierte Beschreibung des KOAB wird hier aus Platzgründen verzichtet, eine Übersicht über das Studiendesign findet sich u. a. online unter <http://koab.uni-kassel.de/was-ist-koab.html>.

- privatwirtschaftlicher Sektor (einschließlich selbstständiger, freiberuflicher und Honorartätigkeiten),
- öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen),
- Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (AuFE).⁴

Im privaten und öffentlichen Sektor wären auch kleinteiligere Differenzierungen nach einzelnen Wirtschaftszweigen spannend, können mit den verfügbaren Daten aufgrund der geringen Fallzahlen aber nicht umgesetzt werden.

4 Erwerbssituation von Frauen und Männern fünf Jahre nach der Promotion

Zunächst kann festgestellt werden, dass rund fünf Jahre nach der Promotion⁵ ein sehr hoher Anteil der Befragten einer Beschäftigung nachgeht. Erwerbslosigkeit und Tätigkeiten, welche die Befragten als „Gelegenheitsjobs“ bezeichnen, sind ausgesprochen selten. Allerdings zeigt sich eine geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen auch bei Promovierten, wenn auch die Geschlechterdiskrepanzen auf diesem hohen Qualifikationsniveau wesentlich geringer ausfallen als in der Gesamtbevölkerung: Unabhängig vom Ausbildungsniveau sind in Deutschland 71 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter sowie 81 % der Männer erwerbstätig (Mischke/Wingerter 2012: 6). Von den promovierten Frauen geben 89 % an, entweder einer regulären abhängigen oder einer selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, bei den promovierten Männern sind es insgesamt 96 % (vgl. Tab. 1). Erwerbslosigkeit ist ausgesprochen gering (1 %), bei Frauen aber häufiger (2 %). Der Hauptunterschied zeigt sich bei der Elternzeit/Familienauszeit: Fünf Jahre nach der abgeschlossenen Promotion geben 6 % der promovierten Frauen an, in Elternzeit oder Hausfrau zu sein, von den Männern gibt dies keiner an.

4 Die Beschäftigungsbedingungen, Tätigkeitsschwerpunkte und Karriereperspektiven sind an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuFE) nicht identisch mit denen an Hochschulen. Da die AuFE aber als potenzielle Arbeitgeberinnen für Hochqualifizierte eine wesentlich geringere Rolle spielen als die Hochschulen, verzichten wir, auch aufgrund der geringen Fallzahlen, darauf, AuFE in den Auswertungen einzeln auszuweisen. Für die folgenden Auswertungen wurden sie mit dem Hochschulsektor zusammengefasst. Da bei den Kennzahlen zur Beschreibung der beruflichen Situation nur wenige Unterschiede zwischen AuFE und den Hochschulen vorliegen, bietet sich dies an (geringfügige Unterschiede zeigen sich hinsichtlich Befristung (an AuFE seltener als an Hochschulen) und der beruflichen Zufriedenheit (an AuFE geringer)).

5 Die zweite Befragung findet vier bis fünf Jahre nach dem Abschluss der Promotion statt. Für eine bessere Lesbarkeit wird im Text von „fünf Jahren“ nach der Promotion gesprochen.

Tabelle 1: Erwerbssituation ca. fünf Jahre nach der Promotion nach Geschlecht (in Prozent)

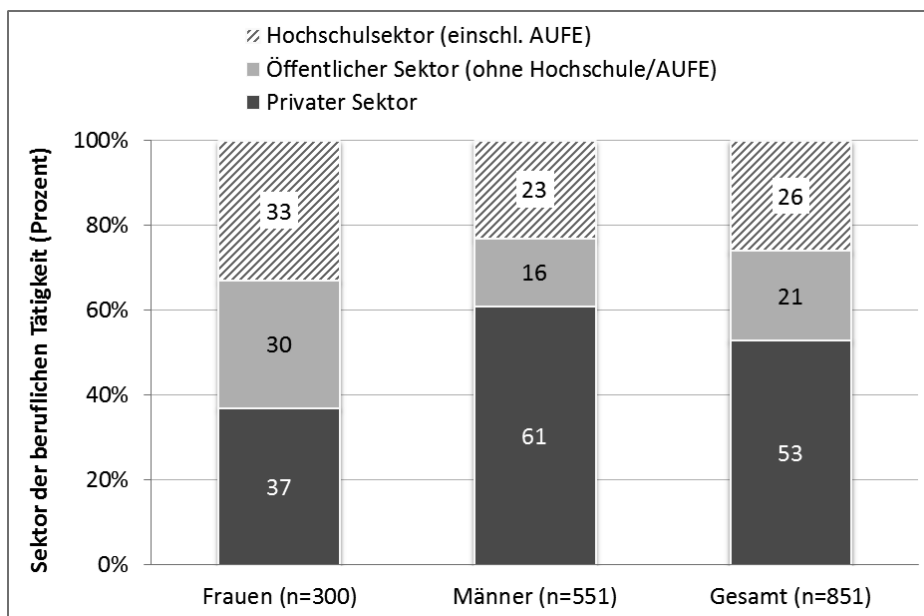
	Frauen	Männer	Gesamt
Reguläre abhängige Beschäftigung	79 %	84 %	82 %
Selbstständige Beschäftigung	10 %	12 %	11 %
Jobben, Praktika u. Ä.	1 %	0 %	1 %
Weitere Ausbildung (Studium, Referendariat, Weiterbildung)	1 %	1 %	1 %
Elternzeit/Hausfrau, -mann	6 %	0 %	2 %
Erwerbslos und Beschäftigungssuche	2 %	1 %	1 %
Sonstiges	1 %	2 %	2 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %
Anzahl (n)	(377)	(617)	(994)

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

Frageformulierung: „Was trifft auf Ihre derzeitige Situation zu?“, Antwortmöglichkeiten wurden zusammengefasst.

Bei der Berufstätigkeit interessiert zunächst, in welchen Bereichen Promovierte tätig werden. In Deutschland arbeitet nur eine Minderheit der Promovierten an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtung (AuFE) (Enders/Bornmann 2001). Entsprechend ist auch von den Befragungsteilnehmer_innen lediglich ein Viertel an einer Hochschulen oder AuFE beschäftigt. Weitere 21 % sind in anderen Bereichen des öffentlichen Sektors (z. B. in der öffentlichen Verwaltung oder im Bildungsbereich) tätig, den wichtigsten beruflichen Sektor bildet aber der private Sektor mit 53 % (vgl. Abb. 1). Bei der Wahl des beruflichen Sektors zeigen sich ausgeprägte Geschlechterdiskrepanzen: So sind männliche Promovierte häufiger im privaten Sektor und seltener an Hochschulen und im öffentlichen Sektor beschäftigt, während bei den Frauen der private Sektor eine deutlich geringere Rolle spielt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Befragten auf Sektoren (in Prozent)



Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).
 Frageformulierung: „In welchem Sektor sind Sie gegenwärtig tätig?“

Dies ist vor allem auf die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes zurückzuführen, also die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Studienfach- und Berufswahl. Aber auch eine bessere Zugänglichkeit für Frauen zu Stellen im öffentlichen Dienst sowie eine Präferenz von Frauen für den öffentlichen Sektor bilden sich hier ab. Eine solche Präferenz von Frauen wird mit der höheren beruflichen Sicherheit von Stellen im öffentlichen Dienst begründet. Diese vermeintliche Sicherheit sollte aber zunehmend relativiert werden angesichts der Entwicklungen im öffentlichen Dienst mit kontinuierlichem Personalabbau und wachsenden befristeten Stellen (Hohendanner et al. 2015; Vesper 2012).

5 Sorgearbeit: retraditionalisierte Geschlechterrollen durch Elternschaft

Anhand der ungleichen Wahrnehmung von Elternzeit (vgl. Tab. 1) wird deutlich, dass auch auf dem höchsten akademischen Qualifikationsniveau eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung in die Erwerbsverläufe eingreift. Betrachtet man nur die Erwerbsbeteiligung der Promovierten mit Kindern, vergrößert sich die Geschlechterdiskrepanz weiter: 15 % der promovierten Frauen mit Kind(ern) gaben zum Befragungszeitpunkt an, in Elternzeit bzw. Hausfrau zu sein. Für die promovierten Väter verbleibt der Anteil bei 0 %. Dementsprechend findet sich auch bei der Frage, wer die Kinderbetreuung übernimmt, eine erhebliche Geschlechterdiskrepanz: Während 63 % der erwerbstätigen

Mütter angeben, selber die Kinderbetreuung (mit) zu übernehmen, trifft dies lediglich auf 17 % der Väter zu (vgl. Tab. 2). Entsprechend geben die Väter dafür mehr als doppelt so häufig wie die Mütter an, dass ihre Partnerin die Betreuung (mit) übernimmt.⁶

Tabelle 2: Kinderbetreuung nach Geschlecht (nur Erwerbstätige mit Kind(ern); in Prozent)

	Frauen	Männer
Ich habe die Betreuung selbst übernommen	63 %	17 %
Mein Partner/meine Partnerin	39 %	87 %
Tagesmutter, Babysitter(in), Au-Pair	22 %	12 %
Kinderkrippe, Kindergarten oder schulische Nachmittagsbetreuung	53 %	49 %
Eltern, andere Verwandte oder Freunde	24 %	17 %
Es ist keine Betreuung notwendig	7 %	4 %
Sonstige Betreuung	8 %	1 %
Gesamt	216 %	186 %
Anzahl (n)	(76)	(169)

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

Frageformulierung: „Wer ist in der Regel an der Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder tagsüber beteiligt?“ (Mehrfachantworten möglich).

Es kann somit von einer traditionellen Verteilung der Sorgearbeit auch bei Hochqualifizierten ausgegangen werden. Inwiefern kann jedoch auch von einer Retraditionalisierung gesprochen werden? Die Ergebnisse zur Kinderbetreuung betreffen Personen mit Kindern und veranschaulichen die Verteilung der Sorgearbeit bei Elternschaft. Sie sagen hingegen nichts darüber aus, wie Sorgearbeit in Paarbeziehungen verteilt ist, wenn keine Kinder vorhanden sind. Neben der Frage zur Kinderbetreuung, die sich nur für Eltern stellt, haben wir daher auch den zeitlichen Umfang verglichen, den die Befragten für Sorgearbeit aufwenden. Ein Vergleich der Antworten von Befragten in unterschiedlichen Familienkonstellationen⁷ gibt Aufschluss darüber, ob sich hinsichtlich der Sorgearbeit Frauen und Männer grundsätzlich unterscheiden: Finden sich in allen Familienkonstellationen Geschlechterdifferenzen oder lediglich bei Personen in Partnerschaft oder Elternschaft? Wir haben hierbei drei Familienkonstellationen unterschieden, in denen sich die Promovierten befinden:

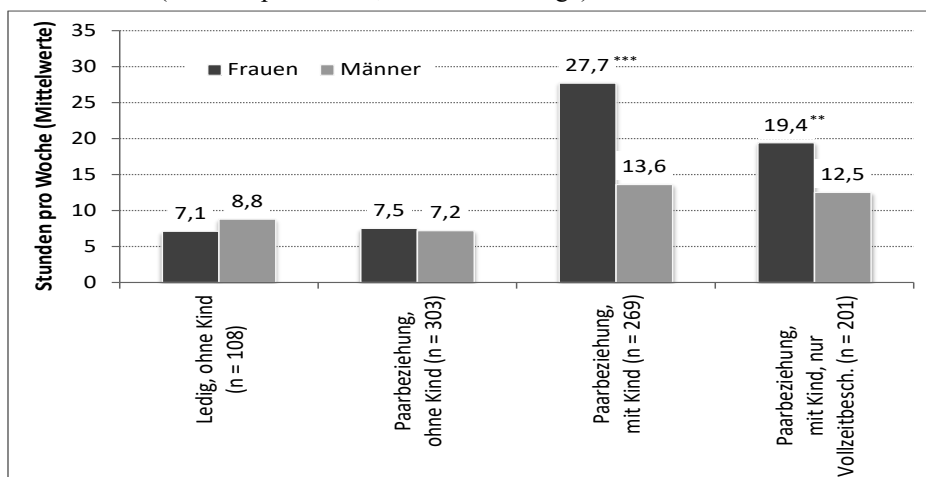
6 Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die dargestellten Angaben zur Verteilung der Kinderbetreuung nur von den erwerbstätigen Promovierten stammen. Werden Nicht-Erwerbstätige miteinbezogen, liegen bei den Frauen aufgrund der häufigeren Familienauszeiten die Angaben für „Ich habe die Betreuung selbst übernommen“ entsprechend höher.

7 Verteilung und Frageformulierungen: Elternschaft geben unter den Befragten 43 % an, die Frauen mit 39 % seltener als die Männer (45 %). Der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant ($p=0.058$). („Haben Sie Kinder, die mit Ihnen in einem Haushalt leben?“ Ja (wie viele)/Nein). 87 % leben in einer Partnerschaft, darunter die Mehrheit in einer Ehe. Die Befragten mit Kindern leben zu 98 % in einer Partnerschaft (85 % verheiratet, 13 % unverheiratet). Alleinerziehende sind ausgesprochen selten (1 %) und wurden in den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. („Wie ist Ihre derzeitige Lebenssituation?“ Antwortmöglichkeiten: Ledig, ohne Partner/in/Ledig, mit Partner/in/Verheiratet/Sonstiges).

- Ledige ohne Kind
- in einer Paarbeziehung ohne Kind (verheiratet, unverheiratet, Lebenspartnerschaft)
- in einer Paarbeziehung mit Kind(ern)

Hinsichtlich des Zeitaufwandes für Sorgearbeit zeigt sich sehr deutlich, dass ohne Kinder keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen (vgl. Abb. 2). Dies gilt sowohl für Ledige als auch für Personen in Paarbeziehungen und widerspricht den Ergebnissen des BMFSFJ (2011). Ganz anders stellt sich die Verteilung des Zeitaufwandes bei Eltern dar: Zum einen ist der Aufwand für Sorgearbeit insgesamt deutlich höher, zum anderen treten ausgesprochen große Geschlechterunterschiede hervor. Während Ledige ohne Kinder im Durchschnitt nur acht Stunden wöchentlich für Sorgearbeit aufwenden, sind es bei den Männern mit Kindern 13,6 Stunden pro Woche und bei Frauen mit Kindern 27,7 Stunden. Sind Kinder vorhanden, wenden die promovierten Frauen somit doppelt so viele Stunden für Sorgearbeit auf wie ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 2: Eigener Zeitaufwand für Sorgearbeit nach Familienstand und Geschlecht (Stunden pro Woche; nur Erwerbstätige)



Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt). Frageformulierung: „Wie viele Stunden arbeiten Sie (und evtl. Ihr Partner/Ihre Partnerin) in Ihrem Haushalt (Putzen, Kochen, Kinderbetreuung etc.) durchschnittlich in der Woche?“ Antwortmöglichkeit „Stunden pro Woche selbst“. Erläuterung der Zeichen: + p<0,1; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001. Zusammenhangsmaße für Zeitaufwand Hausarbeit*Geschlecht: Paarbeziehung mit Kind: Eta² = 0.166; Paarbeziehung mit Kind, nur Vollzeitbeschäftigte: Eta² = 0.049.

Diese eklatante Geschlechterdifferenz könnte das Ergebnis von verhandelten Rollenverteilungen sein, also das Ergebnis von rationalen Entscheidungen aufgrund von Einkommensunterschieden oder quasi zwangsläufigen Auszeiten von Müttern (Mutterschutz). Einer solchen Erklärung stehen jedoch die Ergebnisse für vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter entgegen: Selbst wenn eine Vollzeittätigkeit ausgeübt wird, wenden Frauen

mit Kindern 50 % mehr Zeit für Sorgearbeit auf (19,4 Stunden) als Männer mit Kindern (12,5 Stunden). Aufgrund dieser Ergebnisse kann nur teilweise von verhandelten Rollenverteilungen ausgegangen werden. Durch Elternschaft repliziert sich somit auch bei Hochqualifizierten eine retraditionalisierte Rollenverteilung hinsichtlich der Sorgearbeit. Hierbei ist zum einen von einer nicht unerheblichen Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter auszugehen, zum anderen ist eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung für viele Frauen mit beruflichen Einschränkungen verbunden (Finke 2011; Gottschall 2010; Leuze & Rusconi 2009).

6 Sorgearbeit im Sektorenvergleich: wankt das Bild des „Vollzeit-Wissenschaftlers“?

In Studien zu Karriereverläufen in der Wissenschaft wurde vielfach herausgestellt, dass die Anforderungen an Frauen durch eine doppelte Vergesellschaftung gerade im Wissenschaftsbetrieb eine besondere Hürde für Frauen darstellen können. Betrachtet man in diesem Kontext den Zeitaufwand von Eltern für Sorgearbeit in den unterschiedlichen Sektoren, so fällt auf, dass bei den Promovierten, die im Hochschulbereich beschäftigt sind, die Geschlechterdifferenz bei der geleisteten Sorgearbeit geringer ausfällt als in den anderen Sektoren: An Hochschulen beschäftigte Mütter geben mit durchschnittlich 24,2 Stunden weniger Stunden an als in den anderen Sektoren, die Väter hingegen mit 16,3 Stunden etwas mehr als ihre Kollegen im öffentlichen Sektor oder der Privatwirtschaft. Im Hochschulsektor liegt die Differenz zwischen Müttern und Vätern demnach bei 7,9 Stunden, während sie im weiteren öffentlichen Sektor bei 15,6 Stunden und im privaten Sektor bei 17,4 Stunden liegt.

Deutlich wird an dieser Stelle, dass Frauen in Hochschullaufbahnen den Zeitaufwand für Sorgearbeit nicht in dem Maße aufbringen wie (erwerbstätige) Frauen in anderen beruflichen Sektoren. Ob sie dies nicht wollen, aufgrund beruflicher Anforderungen nicht können oder aufgrund anderer Paarkonstellationen nicht müssen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Dennoch kann aus diesem Befund abgeleitet werden, dass Mütter mit einer Tätigkeit im Hochschulbereich ein sehr hohes Maß an Sorgearbeit nicht (oder seltener) umsetzen. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass die Väter im Hochschulsektor mehr Stunden für Sorgearbeit aufwenden als Befragte in den anderen beiden Sektoren. Wie passt dies zum genannten Bild des „Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“? Bedenkt man, dass es um die Situation von vergleichsweise jungen Wissenschaftler_innen geht, muss möglicherweise der Begriff des/der „Vollzeit“-Wissenschaftler_in relativiert werden. Denn Vollzeit arbeiten nach der Promotion zwar viele, auch an Hochschulen ist dies der Fall, aber eben auch nicht alle. Es lohnt hier also ein Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen der Promovierten. In Tabelle 3 und 4 sind verschiedene Indikatoren für die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Erfolg der Promovierten dargestellt. Tabelle 3 enthält die Angaben der Befragten ohne Kind, Tabelle 4 die Angaben derjenigen mit Kind bzw. Kindern. Zur Vollzeitbeschäftigung an Hochschulen zeigt sich zweierlei: Entgegen der gängigen Vorstellung, dass (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung an Hochschulen die Norm sei, findet sich dies bei den Promovierten ohne Kinder so nicht wieder (vgl. Tab. 3). Während an Hochschulen

Teilzeitverträge vor dem Abschluss der Promotion sehr verbreitet sind (z. B. Konsortium BuWiN 2013; Schomburg/Flöther/Wolf 2013), ist dies nach der Promotion nicht der Fall. Bei den Kinderlosen arbeiten 93 % der Frauen Vollzeit sowie 96 % der Männer; der Hochschulbereich unterscheidet sich darin nicht vom privaten Sektor. Geringer fällt die Vollzeitbeschäftigung hingegen im öffentlichen Sektor aus. In allen beruflichen Sektoren sind die Geschlechterdifferenzen nicht signifikant.

Bei den Eltern stellt sich die Situation hingegen anders dar. Hier findet sich erstens die vermutete Geschlechterdifferenz: Mütter arbeiten sehr viel häufiger Teilzeit als Väter (im privaten und öffentlichen Sektor arbeitet mehr als die Hälfte der Mütter Teilzeit, im Hochschulsektor 45 Prozent). Zweitens sieht man bei den Vätern signifikante Unterschiede zwischen den Sektoren:

- Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor arbeiten Väter nicht häufiger in Teilzeit als ihre kinderlosen Kollegen (2 % im privaten Sektor, 12 % im öffentlichen Sektor).
- Im Hochschulsektor arbeiten hingegen mehr Väter in Teilzeit (20 %) als bei den kinderlosen Wissenschaftlern (4 %).

Dass im Hochschulsektor nicht nur Mütter, sondern auch Väter in Teilzeit arbeiten, ist der wesentliche Faktor, mit dem sich der höhere Zeitaufwand der Väter für Sorgearbeit erklärt.⁸ Anhand der vorliegenden Daten können keine Rückschlüsse darauf gezogen werden, warum im Hochschulsektor Väter häufiger Teilzeit arbeiten und damit auch etwas mehr Sorgearbeit übernehmen. Es ist aber denkbar, dass an Hochschulen Teilzeitstellen häufiger verfügbar sind und die Reduzierung der (formalen) Arbeitszeit der Norm weniger widerspricht als in anderen beruflichen Sektoren. Die hohe Verbreitung von Teilzeitstellen für Doktorand_innen (oder auch technisch-administrative Mitarbeiter_innen) erhöht möglicherweise das Bewusstsein dafür, dass die Verteilung der Arbeit auf mehrere Personen organisatorisch gut umsetzbar ist. Dies stünde dem Bild des Vollzeit-Wissenschaftlers in gewisser Weise entgegen.

Auf der anderen Seite kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass – ganz im Einklang mit den normativen Ansprüchen an den Vollzeit-Wissenschaftler – promovierten Vätern der Zugang zu Vollzeitstellen seitens des Arbeitgebers eher verwehrt wird als ihren kinderlosen Kollegen. Die weiteren dargestellten Indikatoren zur beruflichen Situation von Frauen und Männern zeigen aber für Väter keine Benachteiligung gegenüber kinderlosen Männern, auch nicht im Hochschulsektor. Die Studie von Rusconi (2013) zeigt ebenfalls, dass eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit für Väter keine beruflichen Nachteile gegenüber kinderlosen Wissenschaftlern zur Folge hat.

8 Überprüft man in multivariaten Analysen, welche Einflussfaktoren auf den Umfang der Hausarbeit wirken, zeigt sich bei Männern, dass neben Elternschaft die Arbeitszeit (gemessen in tatsächlicher Wochenarbeitszeit) ausschlaggebend ist. Der berufliche Sektor hat bei Berücksichtigung der Arbeitszeit keinen Einfluss (OLS-Regressionen, getrennt für Frauen und Männer).

7 Die berufliche Situation Promovierter in unterschiedlichen Sektoren – Kinder als Karrierekick oder Karriereknick?

Vergleicht man zunächst nur die berufliche Situation der kinderlosen Promovierten in den drei Sektoren, so sind Geschlechterdifferenzen verschieden ausgeprägt (vgl. Tab. 3): Im öffentlichen Sektor stehen Frauen hinsichtlich Vollzeit, Leitungsposition und Befristung etwas schlechter da als Männer, hierbei ist aber lediglich die Vollzeitbeschäftigung schwach statistisch signifikant. Im privaten Sektor zeigen sich zwar Unterschiede beim Einkommen und den Leitungspositionen, diese erweisen sich jedoch als nicht signifikant. Gar keine Geschlechterdifferenzen finden sich hingegen im Hochschulsektor.

Während sich bei den Kinderlosen demnach insgesamt kaum Diskrepanzen finden, sieht die berufliche Situation der Eltern anders aus: Im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen zeigt sich das bekannte Bild des Karriereknicks für Mütter und des Karrierekicks für Väter (vgl. Tab. 4). Vergleicht man die beruflichen Erfolgsindikatoren der Kinderlosen und der Eltern, so ist Elternschaft bei Frauen in allen Sektoren mit Einschränkungen verbunden, bei den Männern zeigen sich bei Elternschaft hingegen jeweils bessere (oder gleiche) Werte.⁹

Table 3: Indikatoren zur beruflichen Situation nach Sektor und Geschlecht – nur Befragte ohne Kind

	Vollzeit beschäftigt	Tatsächliche Arbeitszeit (Std./W.) (nur Vollz.)	Bruttomonats- einkommen (nur Vollzeit)	Leitungsposition	Berufliche Zufriedenheit (Mittelwert) ¹	Unbefristeter Vertrag
<i>Befragte ohne Kind</i>						
Privater Sektor						
Frauen	94 %	46,5	5071 €	38 %	2,1	89 %
Männer	97 %	49,0	6252 €	45 %	2,1	93 %
Öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen)						
Frauen	78 %	47,3	4179 €	29 %	2,1	62 %
Männer	91 % +	46,8	4266 €	44 %	2,1	74 %
Hochschulen (einschl. AuFE)						
Frauen	93 %	49,0	3792 €	48 %	2,0	29 %
Männer	96 %	48,9	3792 €	47 %	2,1	31 %

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

¹ Die berufliche Zufriedenheit wird mit einer Likert-Skala erfasst, mit den Skalenpolen: 1 = „Sehr zufrieden“, 5 = „Sehr unzufrieden“.

Die Angaben der Signifikanzniveaus beziehen sich jeweils auf die Differenz zwischen Frauen und Männern. Erläuterung der Zeichen: + p<0,1; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

9 Der Karrierekick der Väter erklärt sich teilweise dadurch, dass Kinderlose etwas jünger sind, der „Kick“ muss also etwas relativiert werden.

Tabelle 4: Indikatoren zur beruflichen Situation nach Sektor und Geschlecht – nur Befragte mit Kind(ern)

	Vollzeit beschäftigt	Tatsächliche Arbeitszeit (Std./Wo.) (nur Vollz.)	Bruttomonats- einkommen (nur Vollzeit)	Leitungsposition	Berufliche Zufriedenheit (Mittelwert) ¹	Unbefristeter Vertrag
<i>Befragte mit Kind</i>						
Privater Sektor						
Frauen	42 %	(44,4)	(5509 €)	33 %	2,6	97 %
Männer	98 % ***	47,7	6489 € +	58 % **	2,0 ***	98 %
Öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen)						
Frauen	42 %	(43,2)	(3552 €)	22 %	2,2	67 %
Männer	88 % ***	43,2	4268 €	53 % *	1,9	84 % +
Hochschulen (einschl. AuFE)						
Frauen	55 %	(46,7)	(4092 €)	31 %	2,1	21 %
Männer	80 % *	46,5	4458 €	47 %	2,1	39 % +

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

¹ Die berufliche Zufriedenheit wird mit einer Likert-Skala erfasst, mit den Skalenpolen: 1 = „Sehr zufrieden“, 5 = „Sehr unzufrieden“.

Die Angaben der Signifikanzniveaus beziehen sich jeweils auf die Differenz zwischen Frauen und Männern. Erläuterung der Zeichen: + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Angaben in Klammern: Die Fallzahlen sind in dieser Subgruppe sehr klein (zw. zwölf und 15 Fällen).

Bei Müttern zeigen sich in allen drei Sektoren häufigere Teilzeit und deutlich weniger Leitungspositionen. Im öffentlichen und Hochschulsektor sind sie außerdem häufiger befristet eingestellt als Väter. Im privaten Sektor finden sich die relativ größten Geschlechterdifferenzen hinsichtlich Teilzeit, Einkommen und auch der beruflichen Zufriedenheit.

Vergleicht man die berufliche Situation in den drei Sektoren, muss man, trotz aller Kritik an den unsicheren Karrierebedingungen an deutschen Hochschulen, feststellen, dass bei den hier befragten Personen die Geschlechterdifferenzen an den Hochschulen geringer ausfallen als in den anderen beiden Sektoren. So zeigen sich für die Kinderlosen im Hochschulbereich überhaupt keine Geschlechterdifferenzen. Bei Elternschaft zeigen sich in allen Sektoren signifikante Unterschiede zu Ungunsten der Frauen, aber auch hier sind sie im Hochschulsektor weniger ausgeprägt als in den anderen Sektoren.

Es stellt sich also die Frage, ob der Hochschulsektor nicht sogar eine höhere Chancengleichheit bietet als der private oder öffentliche Sektor? Eine solche Interpretation erscheint uns aber übertrieben oder vorschnell. So repräsentieren die hiesigen Daten nur die Situation einer vergleichsweise eng gefassten Alterskohorte von Promovierten (fünf Jahre nach der Promotion). Bei Hochschulkarrieren gilt dies durchaus schon als kritische Phase, in der sich der Frauenanteil gegenüber dem Männeranteil verschlechtert

(Konsortium BuWiN 2013: 244ff.), aber es ist noch zu früh, um Aussagen über das Erlangen einer Professur zu machen. Und gerade die fehlende Langzeitperspektive – und Karrierealternativen unterhalb einer Professur – gehört mit zu den größten Kritikpunkten an den Beschäftigungssystemen deutscher Hochschulen (Kreckel 2008), auch im Hinblick auf Vereinbarkeit (Metz-Göckel et al. 2014).

Weitere Befunde aus dieser Studie sprechen ebenfalls dafür, dass im Hochschulsektor deutliche Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie auftreten, die nach wie vor geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind. Das zeigt sich beispielsweise in der Verteilung der Elternschaft: Frauen haben im Hochschulsektor signifikant seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen (31 % sind Mütter, 46 % sind Väter). Sie unterscheiden sich damit von den Frauen, die im öffentlichen Sektor tätig sind. Dort haben Frauen und Männer gleich häufig Kinder. Im privaten Sektor haben Frauen hingegen ebenfalls seltener Kinder als Männer (35 bzw. 43 %). Dieses Ergebnis ist statistisch nicht signifikant, es deutet aber an, dass eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit im privaten Sektor dem Hochschulsektor ähnlich ist (siehe hierzu auch Kleinert et al. 2007: 101ff.).

Die hohen beruflichen Anforderungen, die zur Zuspitzung von Vereinbarkeitsproblemen führen, zeigen sich nicht zuletzt im erheblichen Arbeitsumfang, den die Promovierten angeben. Hier ergibt sich in allen beruflichen Sektoren, dass das tatsächliche Arbeitsvolumen deutlich über den vertraglichen Arbeitszeiten liegt (nur Vollzeitbeschäftigte; vgl. Tab. 3 und 4). Dies ist nicht nur im Hochschulsektor der Fall, sondern ebenfalls im privaten Sektor und in etwas geringerem Umfang auch im öffentlichen Sektor: Die durchschnittlichen Arbeitszeiten liegen zwischen 43 Stunden (Befragte im öffentlichen Sektor, mit Kind) und 49 Stunden (kinderlose Männer in der Privatwirtschaft und kinderlose Frauen und Männer an Hochschulen). Die zeitlichen Anforderungen sind insbesondere im Hochschul- und im privaten Sektor erheblich, auch für Eltern. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen wie auch Männer, die bei ihren beruflichen Wertvorstellungen eine hohe Familienorientierung angeben, häufiger im öffentlichen Sektor beschäftigt sind als an Hochschulen oder in der Privatwirtschaft.

Neben dem Hochschulbereich sieht man somit bei vielen Indikatoren, die eine schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft für hochqualifizierte Frauen anzeigen, den privaten Sektor mit vergleichbaren Ergebnissen, sei es hinsichtlich der eingeschränkten beruflichen Situation bei Elternschaft, der hohen Arbeitszeitbelastung oder dem Verzicht auf Elternschaft.

8 Fazit

Promovierte Hochschulabsolvent_innen weisen eine ausgesprochen hohe Erwerbsbeteiligung auf. In dieser Hinsicht sind Geschlechterdifferenzen auf diesem hohen Qualifikationsniveau geringer als im Querschnitt der Arbeitnehmer_innenschaft in Deutschland. Frei von Geschlechterunterschieden ist die berufliche Entwicklung aber auch bei Promovierten nicht: Differenzen ergeben sich, sobald Kinder vorhanden sind. Bei Elternschaft zeigt sich häufig eine retraditionalisierte Rollenverteilung mit einem hohen Maß

an Sorgearbeit seitens der Mütter und häufiger Reduzierung der Arbeitszeit. Die eindeutig geschlechtsspezifische Verantwortungsübernahme für Sorgearbeit ist mit beruflichen Nachteilen für Mütter verbunden, während sich dies für Väter nicht zeigt. Damit verdeutlicht unsere explorative Studie einmal mehr, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland in hohem Maße genderkonnotiert ist und dies auch für Hochqualifizierte gilt.

Interessante Ergebnisse sowie neue Fragen liefert der Vergleich der Beschäftigten im Hochschulsektor mit denen in anderen beruflichen Sektoren. Geschlechterdifferenzen sind im Hochschulbereich weniger ausgeprägt: Bei Kinderlosen zeigen sich keine Unterschiede hinsichtlich Einkommen, beruflicher Position, Arbeitszeit oder Befristung. Dennoch gilt auch hier, dass Vereinbarkeitsschwierigkeiten geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind. So zeigen sich sehr hohe Arbeitszeiten, auch für Eltern, Frauen verzichten häufiger auf Kinder als Männer und Elternschaft führt lediglich bei Frauen zu deutlichen Nachteilen bei der beruflichen Situation. Der Vergleich der Sektoren macht zweierlei deutlich: An Hochschulen übernehmen promovierte Väter häufiger Sorgearbeit und arbeiten in Teilzeit als im öffentlichen oder privaten Sektor. Dies überrascht angesichts des gängigen Bildes des „Vollzeit-Wissenschaftlers“ und wirft die Frage auf, ob dieses Bild (langsam) ins Wanken gerät. Zweitens wird deutlich, dass sich ähnliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten wie im Hochschulsektor ebenfalls im privaten Sektor finden. Da der private Sektor den wichtigsten Tätigkeitsbereich für Promovierte darstellt, erstaunt die geringe Zahl empirischer Studien für diesen Bereich. Väter in Teilzeit, wie in (begrenztem) Maße an Hochschulen, finden sich hier nicht, sodass auch zukünftig bei der Frage von Vereinbarkeit ein vergleichender Blick auf unterschiedliche Sektoren spannend sein wird.

Da in dieser Studie für einen besseren Sektorenvergleich nur Befragte in einem begrenzten Zeitabschnitt ihrer beruflichen Laufbahn betrachtet wurden, bleibt offen, welche Auswirkungen die beschriebenen Geschlechterdifferenzen für weitere Werdegänge – im Hochschulbereich insbesondere für Habilitation und Professur – haben werden. Längsschnittanalysen, die Karriereverläufe von Hochqualifizierten über einen langen Zeitraum nachverfolgen (zehn Jahre und länger) wären hierfür in Zukunft sehr aufschlussreich.

Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Medizin. In Friedrich-Wilhelm Schwartz & Peter Angerer (Hrsg.), *Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten* (Reihe „Report Versorgungsforschung“, B2) (S. 149–158). Köln: Deutscher Ärzte Verlag.
- Alemann, Annette von & Oechsle, Mechtild (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In Ulla Wischermann & Annette Kirschenbauer (Hrsg.), *Geschlechterarrangements in Bewegung: Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* (S. 293–326). Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839427293-010>
- Allmendinger, Jutta (2013). 32 Stunden sind genug. *Brigitte*, (1), 45–47.

- Beaufays, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839401576>
- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 65–73). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8
- Boll, Christina & Leppin, Julian (2011). *Zeitverwendung von Eltern auf Familie und Beruf im internationalen Vergleich*. Kurzfassung eines Gutachtens im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Zugriff am 8. Oktober 2015 unter www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper-59_Kurzfassung.pdf.
- BMFSFJ (2011). *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Berlin.
- Enders, Jürgen & Bornmann, Lutz (2001). *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Finke, Claudia (2011). *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Funken, Christiane; Hörlin, Sinje & Rogge, Jan-Christoph (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Geissler, Birgit (2009). Machtfragen zwischen Familie und Erwerbsarbeit: die Kosten der Kinder in der Familiengründung und danach. In Martina Löw (Hrsg.), *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie* (S. 31–46). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91395-7_3
- Gottschall, Karin (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In Fritz Böhle, G. Günter Voß & Günther Wachtler (Hrsg.), *Handbuch für Arbeitssoziologie* (S. 671–698). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_23
- Gottschall, Karin & Voß, G. Günter (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung*. Mering: Hampp.
- Grunow, Daniela (2013). Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, (4), 384–398.
- Haustein, Thomas & Keller, Matthias (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik*, (Dezember 2014), 733–753.
- Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther & Ramos Lobato, Philipp (2015). *Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung* (IAB-Forschungsbericht, 12/2015). Nürnberg: IAB.
- Huinink, Johannes & Konietzka, Dirk (2007). *Familiensoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris & Lewerenz, Julia (2007). *Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (Hrsg.). (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv.

- Kortendiek, Beate (2008). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 434–445). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_48
- Kreckel, Reinhard (Hrsg.) (2008). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kühhirt, Michael (2011). Childbirth and the long-term division of labour within couples: How do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28(5), 565–582. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcr026>
- Leip, Evelyn (2004). *Geburtenentwicklung und gesellschaftliche Struktur. Zur Reichweite von Rational-Choice-Ansätzen am Beispiel generativen Verhaltens* (Inauguraldissertation). Mainz.
- Leuze, Kathrin & Rusconi, Alessandra (2009). Karriere ist Männersache. Auch hochqualifizierte Frauen haben im Job schlechtere Chancen. *WZB-Mitteilungen*, (123), 22–25.
- Leuze, Kathrin & Strauß, Susanne (2009). Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(4), 262–281. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2009-0401>
- Maiwald, Kai-Olaf (2011). Modern und doch traditional? Paradoxien heutiger Paarbeziehungen. *Westend: neue Zeitschrift für Sozialforschung*, 8(1), 86–92.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Barbara Budrich.
- Mischke, Johanna & Wingerter, Christian (2012). *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Destatis.
- Mühling, Tanja & Rost, Harald (Hrsg.). (2007). *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. ‚Neuen Vätern‘ auf der Spur*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00709-6>
- Rosowski, Elke (2009). Berufsorientierung im Kontext von Lebensplanung. Welche Rolle spielt das Geschlecht? In Mechtild Oechsle, Helen Knauf, Christiane Maschetzke & Elke Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann?* (S. 129–180). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91750-4_5
- Rüger, Heiko & Becker, Katharina (2011). Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und partnerschaftliche Arbeitsteilung. In Ute Klammer & Markus Motz (Hrsg.), *Neue Wege, gleiche Chancen. Expertisen zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (S. 363–396). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94057-1_11
- Rupp, Marina (1996). Zwischen Konkurrenz, Ambivalenz und Präferenz. Familie und Beruf im weiblichen Lebensentwurf. In Hans Peter Buba & Norbert F. Schneider (Hrsg.), *Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design* (S. 273–286). Opladen: Leske + Budrich.
- Rusconi, Alessandra (2011). Verflechtungsarrangements im Paarverlauf. In Alessandra Rusconi & Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 51–82). Opladen: Barbara Budrich.

- Rusconi, Alessandra (2013). Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35(1), 78–97.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (2010). Doppelkarrieren – eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik* (S. 37–55). Opladen: Barbara Budrich.
- Schomburg, Harald; Flöther, Choni & Wolf, Vera (2013). *Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht*. Kassel: International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel), Universität Kassel. Zugriff am 10. August 2015 unter www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf.
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin & Szymenderski, Peggy (2011). Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. *WSI-Mitteilungen*, (8), 402–408.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Öffentliche Sozialleistungen: Statistik zum Elterngeld, Leistungsbezüge*. 1. Vierteljahr 2015. Wiesbaden.
- Vesper, Dieter (2012). *Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des Öffentlichen Dienstes in Deutschland*. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). IMK Study Nr. 25/2012.

Zu den Personen

Choni Flöther, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am International Centre for Higher Education Research der Universität Kassel (INCHER-Kassel). Arbeitsschwerpunkte: Absolvent_innenstudien, berufliche Situation promovierter Absolvent_innen, Hochschule und Region, Mobilität. Kontakt: INCHER-Kassel, Universität Kassel, 34109 Kassel. E-Mail: c.floether@incher.uni-kassel.de

Sarah Oberkrome, M. A., Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Arbeitsmarkt, Soziale Ungleichheitsforschung, Queer Theory, Körpersoziologie. E-Mail: sarah.oberkrome@uni-bielefeld.de

Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit?

Zusammenfassung

Ausgehend von gesellschaftlichen Transformationsprozessen und Neukonfigurationen in der Erwerbs- und Familiensphäre beschäftigt sich der Beitrag mit neoliberalen Subjektformationen von in der Wissenschaft erwerbstätigen Eltern. Diskursanalytische und biografische Forschungsergebnisse werden dazu mithilfe einer gouvernementalitätsanalytischen Perspektive verknüpft und ausgewertet, um Wechselwirkungen in den Sphären von Produktion und Reproduktion sowie aktuelle Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse bei der Vereinbarung von Familie und wissenschaftlicher Beruflichkeit nachzuzeichnen.

Schlüsselwörter

neoliberale Elternschaft, Subjektivierung, Wissenschaft, Entrepreneurial University, Diskurs

Summary

Parenthood and the scientific working context within neoliberal transformations: Old or new dilemmas as regards the compatibility of reproduction and profession?

Based on social processes of transformation and reconfigurations in the work and family spheres this article deals with neoliberal modes of the subjectivation of parents working in science. Using an analytical governmentality perspective, discursive and biographical research results are linked and assessed in order to trace interdependencies between the spheres of production and reproduction as well as current developments in gender relations when it comes to the compatibility of working in science and family life.

Keywords

neoliberal modes of parenthood, subjectivication, science, entrepreneurial university, discourse

1 Einleitung

Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft wie Wirtschaft und damit im Zusammenhang stehende Bedingungskontexte, Ansprüche und Herausforderungen im Hinblick auf fürsorgliche Verantwortungen gegenüber Kindern und Familienangehörigen haben sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Reproduktions- und Erwerbsarbeit unterliegen dabei Entwicklungen und Wandlungen, die eingebettet sind in neoliberale Umstrukturierungsprozesse, die in Ökonomie, Politik und Gesellschaft eine Umwertung ehemals fordistischer gesellschaftlicher Werte forcieren. In Zeiten des Neoliberalismus (Lemke/Krasmann/Bröckling 2000; Sauer 2008b) wird im Kontext dieser Wandlungsprozesse auf neue, indirekte Techniken des politischen Regierens – auf sog. „Praktiken des ‚Sich-selbst-Regierens‘“ (Foucault 2005, zit. in

Lemke 2006: 470) – zurückgegriffen. Durch eine „systematische Ausweitung der Logik der Ökonomie auf die Gesellschaft und die Gesamtheit des menschlichen Verhaltens“ (Ludwig 2006: 56) wird dem aktiven, eigenverantwortlichen Subjekt des Neoliberalismus Entscheidungsfreiheit zugesprochen. Das neoliberale Selbst ist als „Unternehmer seiner selbst“ (Krasmann 1999: 113) (dem Anschein nach) eigenmächtig und ohne Anleitung fähig, sich selbst zu regieren. Damit setzen die neoliberalen Prinzipien des ‚aktivierenden‘, fordernden und fördernden Staates (Sauer 2008a: 26f.) auf Strategien der Freiheit, der Selbstoptimierung und der Privatisierung, während sie zugleich (technologisiert) kontrollieren und marktwirtschaftlichen Zielsetzungen folgen.

Übertragen auf den Kontext Familie und den zu bewältigenden Familienalltag ist die Vereinbarung von Familie und Beruf heute vornehmlich als eine individuelle Aufgabe zu verstehen, die eines gelungenen elterlichen Zeit- und Selbstmanagements bedarf. Auch die sich reformierenden und vermehrt wettbewerbsorientierten Hochschulen – „*entrepreneurial universities*“ (Riegraf/Weber 2013) – schließen sich als Arbeitsort und Arbeitgeber mit der Implementierung effizienzsteigernder New-Public-Management-(NPM-) Instrumentarien solchen ökonomischen Interessen an. Entlang dieser Instrumentarien sieht Heike Kahlert die politischen Chancengleichheitsbestrebungen der Arbeitsmarktintegration von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet (Kahlert 2013a: 36). Diese spiegeln sich im Hochschulkontext nicht allein auf organisationaler Ebene wider, sondern leiten die im Arbeitskontext Wissenschaft Beschäftigten und ‚Werdenden‘ wiederum als leistungsfähige Akteur_innen und Erkenntnissubjekte (Beaufaÿs 2003) dazu an, ihren wissenschaftlichen Karriereverlauf, ihre Forschungsaktivitäten und einen marktwirtschaftlich orientierten Universitätsalltag möglichst effizient auszugestalten und zugleich selbstoptimiert mit privaten Belangen wie Elternschaft und Familie zu organisieren. Die zunehmende Vermischung wirtschaftlicher und familiärer Interessen im Arbeitskontext Wissenschaft wird deshalb insbesondere dann deutlich, wenn sich Wissenschaftler_innen – entgegen hoher Kinderlosigkeit in diesem Arbeitsfeld – *für* Elternschaft entscheiden.

Im Folgenden wird diese Zielgruppe vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher wie arbeitsweltlicher Bedingungen und Verschränkungen in Zeiten neoliberaler Regierungsprogrammatiken in den Blick genommen. Grundlegendes Ziel des Beitrags ist es, die Subjektpositionierungen von in der Wissenschaft erwerbstätigen Eltern zu erfassen, wobei Subjektpositionierungen in diesem Zusammenhang als diskursive Effekte eines sozialen Kontextes verstanden werden. Diskurse sind im Sinne Foucaults als „Praktiken zu behandeln, die systemisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1973: 74). Methodisch wird die von Tuider (2007) vorgeschlagene Triangulation von Biografieforschung und Diskursanalyse für die Analyse von Datenmaterialien aus zwei Forschungsprojekten zum Thema Wissenschaft und Elternschaft fruchtbar gemacht. Konkret werden Materialien einer diskursanalytisch vorgehenden Untersuchung und einer Paarinterviewanalyse so miteinander verknüpft, dass das Zusammenführen der Erkenntnisse zu einem Aussagen zu der „Ausbildung spezifischer Subjekt- und Identitätsformationen im Kontext je spezifischer Regierungsweisen“ (Tuider 2007: Abs. 80) ermöglicht und zum anderen Fragen danach beantwortet, wie sich Eltern im Arbeitskontext Wissenschaft „selbst in ihrer spezifischen Subjektposition verorten“ (Tuider 2007: Abs. 79).

Zum Aufbau des Beitrags: Vorangestellt ist den Analysen eine einführende Beschreibung der aktuellen spannungsreichen Entwicklungen bezogen auf Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre im Arbeitskontext Wissenschaft (2.). Im weiteren Verlauf des Beitrags wird die methodische Verknüpfung von Diskurs- und Biografieforschung zur Erschließung diskursiver Effekte erläutert und als Instrumentarium für die Analyse des vorliegenden Datenmaterials begründet (3.). Es schließt sich die Auswertung einer *Diskursanalyse* zur Vereinbarung von Familie und Wissenschaftskarriere an, die Informationsflyer hochschulangelegelter Familienbüros für wissenschaftliches Personal sowie Beiträge ausgewählter Wissenschaftsmagazine und Leitmedien untersucht (4.). Fokussiert werden hier Vereinbarkeit als strukturelle Herausforderung sowie kulturelle Faktoren und Leitbilder im Vereinbarkeitsdiskurs. Die sich anschließende *Analyse problemzentrierter, biografischer Interviews* mit karriereorientierten Paaren bzw. Eltern einer zweiten Studie ermöglicht einen Rückgriff auf die individuellen Verarbeitungsformen von Familien aus dem Arbeitskontext Wissenschaft (5.). Der Analyse zur diskursiven Durchsetzung von neoliberalen Subjektkonstruktionen von Elternschaft in der Wissenschaft nachgestellt ist schließlich eine Diskussion und Bewertung der gewonnenen Erkenntnisse im Hinblick auf aktuelle Wechselwirkungen in den Sphären von Reproduktions- und Erwerbsarbeit (6.).

2 Neoliberale Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

Die zu verzeichnende „doppelte Entgrenzung“ (Jurczyk et al. 2009: 19) von Erwerbsarbeit und Familie kann als eine Folge des Transformationsprozesses vom fordistischen zum postfordistischen Gesellschaftsmodell betrachtet werden. Postfordistische Gesellschaften zeichnen sich durch eine vermehrte „Ökonomisierung der Politik und des Sozialen“ (Rose 2000) aus, die im öffentlichen Sektor beispielsweise zur Einführung privatwirtschaftlicher Steuerungsinstrumente (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 44) sowie im Arbeitskontext Wissenschaft zur Implementierung von New-Public-Management-Strategien (Riegraf/Weber 2013: 67) führt. Zugleich leiten diese Ökonomisierungsprinzipien das Subjekt als neoliberales Selbst im Privaten wie im Erwerbsarbeitskontext – z. B. als Elternteil oder Wissenschaftler_in – in Form indirekter, oftmals unbewusster Techniken und vermeintlich selbst gewählten Interessen folgend an.

2.1 Erwerbsarbeit und geschlechtsbezogene Subtexte im Neoliberalismus

Neoliberale Transformationsprozesse forcieren die bewusste Rücknahme staatlich-politischer Regulierung im Kontext der Re- und Umstrukturierungen des Kapitalismus einerseits sowie die Aktivierung der Bürger_innen zur Selbsttätig- und Selbstständigkeit andererseits (Sauer 2008a: 27). Regierung, Selbstbestimmung und Verantwortung als „Instrument[e] und Vehikel, um das Verhältnis der Subjekte zu sich selbst und zu den anderen zu verändern“ (Lemke/Krasmann/Bröckling 2000: 30), führen zur Herausbildung eines neuen politischen Selbstbildes. In dieser neoliberalen Rhetorik des unternehmerischen Selbst (Krasmann 1999: 113) wird der Rahmen für das sog. „adult worker

model“ (Lewis 2004) geschaffen, indem die Aktivierung weiblicher Humanressourcen (Ludwig 2006: 57) angesichts des demografischen Wandels und Fachkräftemangels nun ebenso unabdingbar wie gelegen erscheint. Infolge einer zunehmenden Prekarisierung und Umverteilung von Erwerbsverhältnissen gehen diese Modernisierungstendenzen mit einer Verfestigung der bipolaren hierarchischen Geschlechterordnung einher, denn „die Geschlechtsspezifik dieses neoliberalen Restrukturierungsdiskurses liegt in der Verknüpfung von Freiheit, Markt und Männlichkeit [im Sinne zeitlicher Verfügbarkeit und beruflicher Unabhängigkeit] sowie von Abhängigkeit [bzw. Unselbstständigkeit], Wohlfahrtsstaat und Weiblichkeit begründet“ (Sauer 2008b: 41). Neoliberale Anrufungen an Selbstverantwortung und Wettbewerbsfähigkeit gehen also mit dem „Subtext der Wiederherstellung traditioneller Geschlechterverhältnisse“ (Sauer 2008b: 41) sowie einer Zuteilung von Identitäten und Zuständigkeiten zu den diesen Eigenschaften kongruenten Sphären einher. Gegenwärtigen Neukonfigurationen innerhalb des Erwerbs- und Familienkontextes ist demnach die altbekannte Trennung der Sphären Produktion und Reproduktion inhärent, diese läuft der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit Sorgeverantwortungen zuwider bzw. stützt die Unvereinbarkeitsthese – auch in Bezug auf Wissenschaft und Elternschaft.

2.2 Wissenschaft und Elternschaft im Fokus

Hervorgerufen durch europäische und nationale Hochschulreformen Ende der 1990er-Jahre und zu Beginn der 2000er-Jahre sind in der Hochschullandschaft tiefgreifende Veränderungen zu verzeichnen. Die Einführung von New-Public-Management-Strategien in Form neuer „Mechanismen der ergebnis- und produktionsorientierte[n] Steuerung und Mittelzuweisung sowie eine daran angelehnte Ex-Post-Kontrolle“ (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 44) zielen auf eine größere Autonomieübertragung und eigenverantwortlichere Effizienzsteigerung im universitären Leistungsprozess. So erhalten zum einen gleichstellungspolitische Programme wie die Exzellenzinitiative und das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern sowie die hochschulpolitische Förderung von Gender-Mainstreaming- und Diversity-Management-Politiken unter dem Credo von Exzellenz in wettbewerbsorientierten „*entrepreneurial universities*“ (Riegraf/Weber 2013: 67) eine neue Relevanz. Zum anderen zeigt sich, dass die *Entrepreneurial University* zu einer Neuorganisation von Forschung und Lehre führt: Wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse sind zunehmend von Unsicherheit und Prekarisierungstendenzen geprägt, wie die neu konzipierten Stellen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die hohe Zahl befristeter Teilzeitbeschäftigungen auf Mittelbauebene oder die Einführung der W-Besoldung veranschaulichen. Angesichts dieser Tendenzen und Entwicklungen, verwoben mit den vorherrschenden hohen Flexibilitätsanforderungen, wird die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu einem komplexen Forschungsgegenstand. Die Effekte gegenwärtiger Transformationsprozesse – auch im Kontext von Elternschaft in Form einer Ausweitung von Erziehung, Bildung und Förderung verbunden mit dem Apell der Selbstverantwortung – treffen auf neue neoliberale Strukturierungen im Hochschulsektor, und zwar immer mit dem Ziel wettbewerbsorientierter Humankapitalschöpfung.

3 Triangulation von Diskurs- und Biografieforschung zur Erschließung diskursiver Effekte

Mit den derzeitigen Entwicklungstrends wird nicht nur eine „Restrukturierung von Ökonomie, Staat und Gesellschaft“ angestrebt, sondern vielmehr ein „Wandel der ‚Regierung‘“, dessen Rationalitäten über die diskursive Herstellung von Wahrheit bis auf das Subjekt einwirken (vgl. Michalitsch 2008: 63). Die Wahrheitsproduktion und die Formierung von Subjektivität verknüpft Foucault über den Begriff der Regierung (Gouvernementalität) als eine Form der Machtausübung des modernen Staates (vgl. Michalitsch 2008: 70). Diskurse üben im Sinne Foucaults also gesellschaftliche Macht aus, an deren konstruierter Wirklichkeit das „freie Subjekt“ (Foucault 1987: 255) sein Denken und Handeln orientiert. Diskurse entfalten damit „subjektkonstituierende Effekte“ (Tuider 2007: Abs. 28), indem der ‚wahre‘, alternative Realitäten verdrängende Diskurs Denkräume und Kritik eingrenzt und zugleich individuelle und kollektive Handlungs- bzw. Möglichkeitsspielräume eröffnet wie absteckt.

Die empirische Analyse von Subjektivierungsweisen vor dem Hintergrund neoliberaler Transformationsprozesse führt zu der Frage nach der biografischen Wirkmächtigkeit von Diskursen bzw. nach der forschungsmethodischen Erschließung jener diskursiven Effekte und Möglichkeitsräume (Tuider 2007). Im Rahmen der qualitativ-rekonstruktiven Biografieforschung lassen sich Biografien als „Modus und Prozess der Konstruktion sozialer Realität“ untersuchen und so die „Konstruktionen von ‚Biografie‘“ (Dausien 2004: 314ff.) durch die Subjekte rekonstruieren. *Wie* die diskursive „Produktion von Wirklichkeit [...] – vermittelt über die tätigen Menschen – geleistet wird“ (Jäger 2004: 338), analysiert die sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Diskurse werden hierbei zwar „konsequent in ihrer wirklichkeitsschaffenden Macht“ (Bühmann/Schneider 2007: Abs. 12) für die Hervorbringung neuer Subjektivierungsformen (Ludwig 2006) in den Blick genommen, ohne diese Formierungen jedoch einer konkreten Analyse zu unterziehen. Da der Biografieforschung indessen vorgeworfen wird, den das Subjekt umgebenden Diskurs sowie den Einfluss von Subjektpositionierungen lediglich unzureichend zu berücksichtigen, erscheint eine methodische Kopplung von Diskursanalyse und Biografieforschung als Möglichkeit, „den Defiziten beider Forschungstraditionen beizukommen“ (Göymen-Steck 2011: 266). Hier möchte der vorliegende Beitrag ansetzen und die von Tuider (2007) vorgeschlagene Verknüpfung diskursanalytischer und biografischer Forschungsmethoden mithilfe einer gouvernementalitätsanalytischen Perspektive nutzen und auf die Frage nach dem Potenzial der Methodenkopplung zur Analyse von Subjektivierungsformen im Transformationsprozess von Erwerbs- und Familiensphäre und im Speziellen im Arbeitskontext Wissenschaft hin prüfen.

Im Zentrum des Beitrags stehen demnach die subjektiven wie eigenmächtigen sowie (wie sich im Verlauf der Analysen zeigen wird) mitunter widerständigen Dimensionen von Elternschaft und Wissenschaft: Zu welchen neuen Subjektivierungsweisen führen die zunehmenden Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre im Arbeitskontext Wissenschaft? Welche Formen und Leitbilder von Elternschaft, familialer Lebensführung und beruflicher Vereinbarkeit bzw. welche Entgrenzungen forciert die neoliberale Gouvernementalität? Und weil es in diesem Zusammenhang zugleich um die Frage der Zuständigkeit und der Verknüpfung verschiedener Lebensbereiche geht:

Wie werden durch Verantwortungszuschreibungen alte oder neue ungleiche Verwirklichungschancen und Praxen im Geschlechterverhältnis reproduziert?

4 Diskursanalyse zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie – eine strukturelle Herausforderung vor dem Hintergrund kultureller Faktoren und Leitbilder

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur konzeptionelle Grundlage der neuen, nachhaltigen Familienpolitik, sondern auch prägendes Element des Diskurses um Elternschaft im Arbeitskontext Wissenschaft. Vereinbarkeit wird hier als ein Thema verhandelt, das Eltern und Hochschulen – insbesondere vor dem Hintergrund der Verhandlung von Kinderlosigkeit und hegemonialer Wissenschaftskultur – vor neue Herausforderungen stellt. Dies zeigen die Ergebnisse einer diskursanalytischen Untersuchung¹ von Informationsflyern, Wissenschaftsmagazinen und Leitmedien aus dem Zeitraum 2010 bis 2015.

Das nachfolgend vorgestellte diskursanalytische Datenmaterial setzt sich aus drei Diskursebenen (Jäger 2004: 338) zusammen. Für einen nationalen und möglichst diversen Überblick wurden zunächst die zwei jeweils hinsichtlich der Studierendenzahl am weitesten auseinanderliegenden Zertifikatsträger-Hochschulen des „audit familiengerechte hochschule“ pro Bundesland herausgegriffen und das universitäre Informationsmaterial der dortigen sog. Servicestellen für Familien untersucht. Dies enthielt zumeist eine Selbstdarstellung, eine Angebotsbeschreibung und Zieldefinitionen der jeweiligen „familiengerechten“ Hochschule. Auf der Ebene der Wissenschaftsmedien wurden Fachzeitschriften, die sich schwerpunktmäßig mit wissenschaftlicher Forschung und hochschulpolitischen Fragen beschäftigen, mit je unterschiedlicher Auflagenstärke und differenterem Erscheinungsturnus ausgewählt. Der konkrete Daten- bzw. Artikelkorpus der sich daraus ergebenden Fachzeitschriften (DUZ – Unabhängige deutsche Universitätszeitschrift, CEWSjournal², Magazin Forschung & Lehre sowie Hochschulmanagement – Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen) wurde durch die Selektionskriterien „Vereinbarkeit“, „Familie“, „Eltern“ bzw. „Work-Life-Balance“ im Beitragstitel erstellt. Schwerpunktmäßig wurden die Themen Wissenschaft und Familie im analysierten Material zum einen anhand struktureller Rahmenbedingungen und zum anderen anhand familienorientierter, wissenschaftlicher Persönlichkeiten bearbeitet. Auf der Ebene der Leitmedien wurden darüber hinaus mithilfe der Selektionskriterien „Wissenschaft“ und „Vereinbarkeit“ im Online-Beitragstext jeweils eine überregionale Tageszeitung (Süddeutsche Zeitung), ein Wochenmagazin (Die

1 Das diskursanalytische Vorgehen orientiert sich an der genealogischen Perspektive von Carabine (2001: 281ff.), die anhand zehn methodischer Analyseschritte insbesondere die diskursiven Strategien, das Nicht-Gesagte, Gegendiskurse und Diskurseffekte in den Blick nimmt und vor dem Hintergrund des „power/knowledge networks of the [respective, C. B.] period“ (Carabine 2001: 281) kontextualisiert.

2 Hier wurden ausschließlich die Schwerpunktbereiche „Wissenschaftspolitik“ und „Hochschulen“ berücksichtigt.

Zeit) und eine Wochenzeitschrift (Der Spiegel) gefiltert.³ Auch hier standen im Hinblick auf die inhaltliche Analyseperspektive im Datenmaterial weibliche Rollenvorbilder sowie immaterielle Vereinbarkeitsfaktoren im Vordergrund.

Insgesamt verstehen Hochschulen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie im Wissenschaftssystem als eine wesentliche Herausforderung für Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen gegenüber Kindern und Angehörigen, bei der es Eltern „mit Hilfe einer gezielten familienfreundlichen Arbeitsorganisation zu unterstützen“ (Universität Erfurt/Katja Schumacher 2015) gilt. Hinsichtlich der wachsenden Forderungen nach mehr Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit kommen Hochschulen dieser Aufgabe mit eigens eingerichtete Servicestellen als Anlaufstellen für Familien, Beschäftigte mit Pflegeverantwortungen sowie Doppelkarrierepaare nach. Ein besonderer Stellenwert wird seitens der Servicestellen den *strukturellen* Maßnahmen zugeschrieben, in deren Kontext die Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten als „zentraler Aspekt von Familienfreundlichkeit“ (HM-3)⁴ und familienorientiertes Engagement als notwendige Reaktion auf demografische gesellschaftliche Entwicklungen verstanden werden. Damit wird das Thema der universitären Vereinbarkeitsstrukturen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit dem Diskurs des Fachkräftemangels verbunden (im Folgenden bezogen auf die Disziplin der Medizin):

„Dieser Mangel an Vereinbarkeitsstrukturen führt zu Nachwuchsproblemen und verstärkt gleichzeitig die so genannte ‚gläserne Decke‘, welche Frauen mit Kindern häufig von herausragenden Karrierepositionen fernhält. Der Mangel an überdurchschnittlich engagierten jungen Medizinerinnen und Medizinern, die sich für aufwändige Karrierewege in der Universitätsmedizin [...] entscheiden, wird zunehmend beklagt“ (CEWS-4).

Wenn es für Hochschulen also darum geht „ihrer gesellschaftlichen Verantwortung [für mehr Familienfreundlichkeit; S. L./C. B.] nachzukommen“ und es zugleich erforderlich wird – wie das obige Zitat zeigt –, „Forschungsexzellenz zu fördern“ (FuL-1), lässt sich Familienorientierung sozusagen als „doppelte Chance“ werten. Unter neoliberalen Vorzeichen wird Familienfreundlichkeit an Hochschulen vor allem zu einem Wettbewerbsvorteil, der einerseits jegliche Zweifel an unterschiedlichen Interessenslagen der beteiligten Zielgruppen im akademischen Feld verwischt und andererseits einen Verlust von Forschungsexzellenz durch mangelnde Vereinbarkeitsstrukturen zu verhindern vermag. Diese Argumentationsfigur geht einher mit der Dominanz von Kinderbetreuungsangeboten als zentrale Maßnahme zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems im aktuellen politischen wie wissenschaftspolitischen Diskurs, der sich – wie die Analyse zeigt – vornehmlich an das Vereinbarkeitssubjekt Frau richtet. Erwerbstätige Mütter sollen sich „als Humankapital wahrnehmen“, während Universitäten durch die Bereitstellung entsprechender Strukturen „legitimen Anspruch auf die Ressource“ (Thon 2015: 135) Frau erhalten. Da sich „die Subjektkonstruktion der ‚rationalen‘ ‚Managerin der eigenen Humanressourcen‘ jedoch komplementär zu der fürsorgenden und ‚emotionalen‘ Weiblichkeit verhält“ (Ludwig 2006: 56), werden Widersprüchlichkeiten in den weiblichen

3 Lediglich bei der Online-Recherche der FAZ konnten keine Beiträge mit den gewünschten Selektionskriterien im Artikeltext gefunden werden.

4 Zur Erläuterung der Abkürzungen siehe Anhang zum diskursanalytischen Datenmaterial am Ende des Beitrags.

Anrufungen hergestellt. Denn deren Aushandlung gilt es im Neoliberalismus, im Zuge dessen an das eigene (bestenfalls) an den Humanressourcen orientierte Selbstmanagement appelliert wird, selbstverantwortlich, also eigenmächtig und sich-selbst-regierend, aufzulösen.

Im Diskurs um Elternschaft im Arbeitskontext Wissenschaft ist Vereinbarkeit damit unverkennbar ein Thema, das weiterhin Frauen zugeschrieben wird: Es beschäftigen sich 19 der 21 untersuchten Artikel aus den Leitmedien schwerpunktmäßig mit dem geringeren Beschäftigungsanteil von und den Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen. Auf diese Weise werden Frauen „geradewegs zu (potentiellen) Müttern gemacht“ (Paulitz/Goisauß/Zapusek 2015: 137) und dem wissenschaftlichen Nachwuchs wie der Professor_innenschaft diskursiv ein Kinderwunsch unterstellt. Der vermeintliche Kinderwunsch würde, wenn ihm „die universitären, gesellschaftlichen und partnerschaftlichen Rahmenbedingungen nicht entgegenstünden“ (Kahlert 2013b: 142), Erfüllung finden. In dieser Annahme spiegeln sich zum einen eindeutig familienzentrierte bzw. heteronormative Wertvorstellungen, die zum anderen ein Verständnis reproduzieren, welches Kinderlosigkeit folglich „als Preis für eine wissenschaftliche Laufbahn, nicht aber als gewolltes Ergebnis der individuellen Lebensplanung“ (Kahlert 2013a: 46) versteht. Im Umkehrschluss werden die besonderen Vereinbarkeitsbelastungen im Wissenschaftskontext (vgl. Lind 2012: 290) diskursiv als Effekt des geringeren Frauenanteils in universitären Führungspositionen hergestellt: „Frauen [...] fehlen auch in der Wissenschaft. [...] Grund dafür ist in erster Linie die schlechte Vereinbarkeit von Karriere und Kindern“ (SdZ-1).

Ein weiterer Diskursstrang, der sich im analysierten Diskurs identifizieren lässt, nimmt entgegen einer eindimensionalen Betrachtungsweise zugleich „immaterielle und subjektive Faktoren“ (FuL-5) sowie Kumulationen oder Wechselwirkungen (SdZ-2) jener Einflussgrößen in den Blick. Und zwar ist ein im Diskurs vorherrschender Gegenstand das „althergebrachte Wissenschaftlerbild“ (DUZ-8), dessen Wirkmächtigkeit – neben strukturellen Bedingungen wie unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten, fehlenden finanziellen Absicherungen und mangelnder Planungssicherheit im Lebensverlauf – dem geringeren Anteil von Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen zugeschrieben wird. Dieses Idealbild wird als Teil einer „männerdominierten Kultur“ am Arbeitsplatz“ (SdZ-7) beschrieben, die Ungleichheiten und Benachteiligungen von Frauen befördere, z. B. durch die mit dem Leitbild verknüpften Anforderungen an zeitliche und räumliche Verfügbarkeit, die uneingeschränkte Aufmerksamkeit für Forschung und Lehre (ohne Fürsorgeverantwortungen nachkommen zu müssen) oder die Wirksamkeit der sog. „Old-Boys-Networks“ (SdZ-2; ZO-2). Diese an der männlichen Normalbiografie ausgerichtete *Kultur* unterstellt Müttern (wie Vätern) mit fürsorglichen Verantwortungen im Privaten eine schlechtere Leistungsbereitschaft bzw. Leistungsfähigkeit im wissenschaftlichen Kontext (SdZ-2; Kahlert 2013b: 143) und reproduziert zugleich ein traditionelles Elternbild, das „Mutterschaft im Universitätssystem mit Skepsis betrachtet“ (FuL-5). Das Engagement der „neuen Väter“ (z. B. Liebig 2010; Meuser 2009) in der Wissenschaft wird hingegen lediglich in zwei der untersuchten Artikel aus Leitmedien und Wissenschaftszeitungen thematisiert und vordergründig im Kontext der Wahrnehmung ihrer Verantwortung in der Familie problematisiert. Der wissenschaftsspezifische Karrieredruck („publish or perish“ (DUZ-9)), erhöhte Mobilitätsanforderungen und

die vorwiegend befristeten Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau, die im Folgenden auch in der Analyse von Paarinterviews mit Wissenschaftler_innen thematisiert werden, werden im Rahmen von Sorgeverpflichtung und Arbeitskultur für Männer wie für Frauen als „entscheidende Stressoren der Wissenschaft“ (DUZ-2) benannt.

Die Auswertung der Informationsflyer, Wissenschaftsmagazine und Leitmedien zeigt zwei zentrale Diskursstränge zum Thema Elternschaft im wissenschaftlichen Arbeitskontext: Zum einen wird seitens der Hochschulen auf den Fachkräftemangel und die besondere Vereinbarkeits herausforderung ihrer Beschäftigten mit strukturellen Kinderbetreuungsmaßnahmen geantwortet. Zum anderen werden immaterielle Faktoren benannt wie die andauernde Wirkmächtigkeit eines traditionellen Eltern- bzw. Wissenschaftlerbildes und die zeitlich wie räumlich entgrenzte Beanspruchung innerhalb prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Diese scheinen passgenau an die neoliberale Anrufung des „Vereinbarkeitssubjekts Frau“ und die diskursiven Konstruktionen der rationalen Wissenschaftlerin und Managerin der eigenen Humanressourcen anzuknüpfen.

5 Zur qualitativen Auswertung biografischer Interviews mit karriereorientierten Paaren aus dem Arbeitskontext Wissenschaft

Im Anschluss an die Auswertung des aktuellen Diskurses zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft nimmt die folgende Analyse biografisches Datenmaterial aus einer Interviewstudie⁵ mit Familien aus dem Arbeitskontext Wissenschaft und damit die *Vereinbarkeitssubjekte* in ihrer Vereinbarkeitspraxis in den Blick. Professor_innen und ihre Partner_innen berichten, wie sie als akademische Identitäten Berufs- und Familienalltag bewältigen und vor dem Hintergrund neoliberaler Anrufungen, die in der Analyse des Vereinbarkeitsdiskurses bereits herausgearbeitet und benannt wurden, Familie und berufliche Herausforderungen vereinbaren.

5.1 Zur empirischen Datengrundlage

Das empirische Datenmaterial wurde im Rahmen teilstrukturierter, problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 1982) erhoben. Es handelt sich um Paarinterviews mit acht heterosexuellen, karriereorientierten Elternpaaren, die gemeinsam zu ihrer beruflichen bzw. familialen Biografie befragt wurden. Kriterium für die Sample-Auswahl war, dass das jeweilige *Dual Career Couple*, von denen mindestens ein/e Partner_in eine wissenschaftliche Karriere verfolgt und bereits eine Professur innehat, mit einem oder mehreren Kindern im Alter von 0 bis 12 Jahren im eigenen Haushalt zusammenlebt. Im Hinblick auf den in der Studie fokussierten Arbeitskontext Wissenschaft umfasst die

5 Das analysierte Datenmaterial wurde im Rahmen des Forschungs- und Dissertationsprojekts „Dual-Career-Familien im Spannungsfeld von Tradition, Reproduktion und Transformation gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse – Eine Interviewstudie über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Arbeitskontext Wissenschaft“ erhoben, das von 2010 bis 2014 durch ein Graduiertenstipendium für den Bereich Genderforschung von der Universität Paderborn gefördert wurde.

Stichprobe sowohl reine Wissenschaftler_innenpaare als auch gemischte Paarkonstellationen aus Wissenschaft und Wirtschaft: zwei Professor_innenpaare, drei Professor_innen mit einer Partnerin/einem Partner im außeruniversitären Forschungsbereich bzw. im Forschungsmanagement sowie drei Professor_innen, deren Partner_in sich (z. T. nach vorheriger Berufslaufbahn in der Wissenschaft) für ein Angestelltenverhältnis in der Wirtschaft bzw. für eine selbstständige Tätigkeit entschieden hat. Die befragten Professor_innen haben jeweils einen Lehrstuhl an einer Universität inne, denn im Fokus der Studie steht die universitäre wissenschaftliche Laufbahn. Den Datenkorpus für die ausschnittshaften Analysen dieses Beitrags bilden somit acht an der Biografie der Befragten orientierte Paarinterviews.

5.2 Im Neoliberalismus mit Familie auf dem steinigem Weg zur Professur

Anknüpfend an die in der Diskursanalyse thematisierte Debatte der Kinderlosigkeit in der Wissenschaft bzw. des berufsbedingten Aufschubs des Kinderwunsches zeigen die Analysen der Interviewstudie, dass für die Befragten die „kindorientierte Familienplanung ganz eindeutig vom Beruf bestimmt“ (Interview 05-PS: 01:09:07/m)⁶ war. Der wissenschaftlichen Laufbahn wurde (zunächst) der Vorrang eingeräumt, ein expliziter Kinderwunsch entwickelte sich erst im weiteren Lebensverlauf und in Abhängigkeit von Partnerschaftsverhältnis und Berufslaufbahn. Zudem wurden die Befragten vergleichsweise spät Eltern, entschieden sich hinsichtlich der berufsbedingten Realisierbarkeit (innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft) für ein Einzelkind oder der Abstand zwischen Geschwisterkindern fiel größer aus als zunächst gedacht. Als Zeitpunkt für Schwangerschaft und Geburt wählten die befragten Wissenschaftler_innen zumeist bewusst den Zeitraum nach der Promotion (bzw. z. T. auch nach der Habilitation). Damit gehen die Aussagen der Befragten mit Ergebnissen von Studien einher, die für Nachwuchswissenschaftler_innen im Durchschnitt eine sehr geringe Kinderanzahl (von 0,46 Kindern⁷), eine Häufung von Einzelkindern (vor allem im Mittelbau) und mit der Geburt des ersten Kindes ein Lebensalter von 35 Jahren und mehr eruieren (vgl. Metz-Göckel et al. 2014; Auferkorte-Michaelis et al. 2005).

Den befragten Wissenschaftler_innenpaaren der Interviewstudie ist bewusst, dass Kinder und Karriere im Arbeitskontext Wissenschaft angesichts von Prekariat, Wissenschaftsethos und Entgrenztheit wissenschaftlicher Arbeit, die in der Diskursanalyse als zentrale strukturelle wie kulturelle Bedingungskontexte herausgearbeitet wurden (vgl. Kap. 4), nicht unhinterfragt Hand in Hand gehen. Bei Vorgesetzten wie Kolleg_innen fehle häufig das Verständnis für familiäre Sorgeverpflichtungen, erzählen die Elternpaare: „Sitzungszeiten werden zum Teil eben nicht zu familienfreundlichen Terminen angesetzt“ (Interview 02-PB: 01:28:34/w). Ein weiterer Befragter (Professor, 1 Kind) spricht im folgenden Fallbeispiel ebenfalls eine familienunfreundliche Arbeitskultur sowie die zeitliche Verfügbarkeit am Arbeitsplatz und Kinderlosigkeit im Arbeitskontext Wissenschaft an:

6 Die Zitationen der durchnummerierten Interviews verweisen jeweils auf das Geschlecht der Befragten (w/m) und die Zeitangabe im Interviewverlauf. „P“ steht für Paarinterview, „S“ bzw. der nachfolgende Buchstabe für den anonymisierten Familiennamen.

7 Diese Zahl korreliert mit der hohen Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau.

„Keine meiner Kolleginnen und Kollegen [hatten] [...] ein Kind [...]. Da war ich wirklich der Einzige. Und da wurden natürlich Sitzungen aufs Wochenende gelegt. [...] Oder eben abends 18 Uhr und dann open-end. Wo ich gesagt habe: Da kann ich nicht! [...] Man fällt dann bei vielen Diskussionen raus [...] und ist von Entscheidungen und Informationen abgeschnitten.“ (Interview 05-PS: 02:10:11/m)

Nicht selten haben vor allem Wissenschaftlerinnen durch reproduzierte Geschlechterstereotype verstärkt mit der Rechtfertigung sowie Ausbalancierung von Familienzeiten und (Vollzeit-)Arbeitsverhältnissen zu kämpfen. Eine der befragten Professorinnen (1 Kind) erinnert sich, dass ihr in Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten häufig nahegelegt wurde, dass sie als Mutter – anstelle ihres Partners – ungehindert beruflich zurückstecken könne. Außerdem werde die Vereinbarkeitspraxis in vielen Partnerschaften weiterhin den Frauen überantwortet:

„Was ich beobachte, ist, dass Frauen, Mütter, Professorinnen in der Regel die schlechtere Karte ziehen. [...] Ich kenne ganz viele Beispiele, wo die Frauen nicht nur versuchen müssen, die Kinderbetreuung und ihren Job hinzukriegen, sondern auch noch ihrem Mann den Rücken frei zu halten. [...] Die Frau darf auch Professorin sein, aber dann muss sie sehen, wie sie das schafft.“ (Interview 05-PS: 02:14:10/w)

Während (wie auch in der Diskursanalyse herausgearbeitet) am Ernährermodell orientierte Geschlechterverhältnisse und Elternrollen weiterhin wirkmächtig sind, werden die befragten Familien – vor allem die als „Vereinbarkeitssubjekte“ angerufenen Frauen (vgl. 4.) – angesichts der Herausforderungen im wissenschaftlichen Karriereverlauf beim Ausbalancieren von zwei Berufsverläufen zugleich mit höchsten Ansprüchen an das familieninterne Vereinbarkeitsmanagement konfrontiert. Mit durchdachten Zeitplänen und routinierten Abläufen versuchen sie, den Berufs- und Familienalltag zu entlasten: „Wir planen unser Leben schon sehr lange voraus!“ (Interview 04-PK: 01:57:52/w) Einige der Befragten, wie Frau K. (Professorin, 2 Kinder) oder Frau S. (Professorin, 1 Kind), schildern im Interview detailliert Abläufe, Zuständigkeiten, Arbeits- und Betreuungszeiten im Wochenverlauf, sie selbst bzw. ihr Partner pendelt jeweils:

„Wir haben einen Wochenrhythmus, also wie wir das auf verschiedene Tage verteilen, von Tag zu Tag ändert sich das permanent. [...] Wir differenzieren zwischen Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit.“ (Interview 05-PS: 01:26:03/w)

Besonders schwierig gestaltet sich das Vereinbarkeitsmanagement, wenn das strukturierte Vereinbarkeitssystem brüchig wird, weil Unvorhersehbares mit dem Berufs- und Familienalltag koordiniert werden muss. Familie S. schildert, was passiert, wenn der „Fiebertalarm droht“ (Interview 05-PS: 00:15:37/m) oder wenn anstelle des Kindes ein Elternteil (in diesem Fall beide als Professor_innen tätig) aus gesundheitlichen Gründen ausfällt:

„Wenn wir nicht funktionieren, wird es kritisch. Was wir schon mal hatten [...]: Du kamst [von einer Tagung; S. L.] nach Hause und hast einen Migräneanfall gekriegt, weil es anstrengend war. Und ich hänge dann nochmal ein oder zwei Betreuungstage dran und habe eigentlich einen ganz anderen Film [= andere Pläne; S. L.]. [...] Katastrophal. Wir müssen funktionieren!“ (Interview 05-PS: 01:59:44/m)

Ausnahmslos alle in der Studie befragten Paare bestätigen für kürzer- oder längerfristige Zeiträume Pendellarrangements, um den gestiegenen Ansprüchen an Mobilität und Flexibilität im wissenschaftlichen Karriereverlauf, in denen sich Transnationalisierungs- und Globalisierungsprozesse spiegeln, gerecht zu werden. Herr W. (Professor, 1 Kind) erläutert, dass die W-Besoldung darauf ausgerichtet sei, Mobilität im Arbeitskontext Wissenschaft voranzutreiben und diese von den in diesem Arbeitsfeld Beschäftigten einzufordern: „Das W-Modell ist ganz explizit so gedacht [...]. Ein Modell, das zum Ziel hat, eine räumliche Dynamik bei den Leuten herzustellen“ (Interview 08-PW: 01:30:27/m). Pendelphasen werden von den Befragten jedoch als belastend, zeitraubend und schwer mit dem Familienalltag zu vereinbarend beschrieben. Einer der interviewten Professoren (2 Kinder) reflektiert: „Also das war schon sehr anstrengend. [...] Das ist viel Zeit und das kostet eine Menge Energie. [...] Das hat mir irgendwann wirklich gereicht“ (Interview 07-PJ: 00:27:04/m).

Laut Münch (2009) sind die derzeitigen Umstrukturierungen an Hochschulen geprägt durch das „Ineinandergreifen von Prozessen der Transnationalisierung und Ökonomisierung“ (Münch 2009: 1). Aus den ökonomisch orientierten Transformationsprozessen resultieren vor allem prekäre, kaum planbare Beschäftigungsverhältnisse auf dem Qualifizierungsweg in der Wissenschaft, die sich als strukturelle Rahmungen im Neoliberalismus weiter verschärfen (vgl. auch Kap. 2.2). Wesentlicher Grund für solche Missstände ist auf der strukturellen Ebene die fehlende Personalentwicklung, die eine Anbindung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professor_innenebene nicht vorsieht. Durch die ökonomische Orientierung der Universitäten, so zeigt sich in den Interviewanalysen, fühlen sich Professor_innen hinsichtlich der geforderten wissenschaftlichen Arbeitsleistung zugleich zunehmend unter Druck gesetzt und beschäftigen sich anstelle von Forschung und Lehre mit der Frage: „Was leiste ich in den nächsten drei Jahren, damit ich die Zulage in Höhe von XY kriege?“ (Interview 05-PS: 02:25:28/w). Die Grundlogik des Jobs sei „die totaler Leistungsorientierung und des Immer-Weiter-Gehens“ (Interview 05-PS: 02:26:21/w), eine Logik des Wissenschaftssystems als sich „steigernder Imperativ“ (Interview 05-PS: 02:25:29/m) (vgl. auch Leinfellner 2014: 86). Die Befragten stellen in diesem Zusammenhang eine Beschleunigung und Schnellebigkeit im Wissenschaftsberuf fest, die die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft einmal mehr erschwert – zweifelsfrei gerade dann, wenn diese Subjekte nicht mehr dem allzeit verfügbaren, von Sorgearbeit befreiten männlichen Individuum entsprechen (vgl. Kap. 4).

Angesichts der im Dual-Career-Familienmodell und im neoliberalen Arbeitskontext Wissenschaft potenzierten „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2003) ist es nicht verwunderlich, dass Erschöpfung und Unzufriedenheit unter den befragten Professor_innen vorherrschende Symptome darstellen. Wissenschaftler_innen des Samples berichten, dass sie mit dem enormen Bedarf an Lehr- und Prüfungsleistungen, hohen Studierendenzahlen, Gremien- und Sitzungsarbeit, Bürokratieaufwand, der anhaltenden Umstrukturierung und Entwicklung neuer Studiengänge und der Schnellebigkeit der Wissenschaft überfordert sind. „Obwohl ich gerade mit dem 2. Kind noch effizienter geworden bin als vorher, [...] habe ich das Gefühl, ich komme nie an ein Ende“, berichtet Frau R. (Professorin, 2 Kinder). Sie ergänzt:

„Auch jetzt in der vorlesungsfreien Zeit. [...] Ich habe die Arbeit auf der einen Seite und die Restzeit habe ich die Familie. ‚Ich‘ als individuelle Person komme da überhaupt nicht mehr vor. [...] Ich hätte zum Beispiel keine Zeit mich ehrenamtlich zu engagieren oder Sport zu machen. Und das ist eine große Unzufriedenheit, [...] die ergibt sich immer aus der Arbeitssituation.“ (Interview 03-PR: 00:02:59/w)

Vornehmlich die weiblichen Befragten der Interviewstudie erzählen, dass sie mitunter so beansprucht sind, dass sie sich auch körperlich erschöpft und ausgebrannt fühlen:

„Ich war an so einem Punkt, wo ich dachte: [...] Ich *kann* nicht mehr! [...] Ich hatte immer das Gefühl hinterher zu hängen. Und vor allen Dingen überhaupt keine Ressourcen zu haben für die Dinge, für die ich eigentlich den Job mal wollte und die ich an der Arbeit liebe. [...] So eine richtig hohe Berufsunzufriedenheit.“ (Interview 05-PS: 00:44:30 bis 00:45:23/w)

Tomke König (2012) stellt in ihren Interviewanalysen mit beiderseits erwerbstätigen Paaren fest: „Die Standards setzt, wer sich in einem Praxisbereich aufhält“ (König 2012: 184). Zumeist nichterwerbstätige Mütter setzen die kulturellen Maßstäbe für *gute Elternschaft* und *gute Erziehung*, während Kinderlose die Maßstäbe in der Arbeitswelt setzen. „Wer [dennoch] beides machen will, muss sich an den Maßstäben messen (lassen), die diejenigen setzen, die nur eins machen“ (König 2012: 193). Den vermeintlich selbst gewählten Zielen und Interessen folgend ist das (Vereinbarkeits-)Subjekt für das eigene Wohl im Lebensverlauf verantwortlich. Der Bericht von Frau S., die die „intensive“ Zeit nach der Geburt ihrer Tochter reflektiert, verdeutlicht, dass die im Arbeitsfeld Wissenschaft agierenden Individuen als ‚Vereinbarkeitssubjekte‘ neoliberalen Gesetzmäßigkeiten folgen, um im wissenschaftlichen Wettbewerb mithalten zu können:

„Für mich war an dem Punkt, als ich mich für Wissenschaft entschieden habe, klar: Meine Arbeit ist mein Leben. [...] Dieses Leistungskonzept hatte ich *total* verinnerlicht mit der Entscheidung für Wissenschaft. [...] Ich habe mich völlig verausgabt. [...] Ich weiß noch, wenn ich samstags nachmittags unterwegs war [...]: Sobald das Kind schlief, zack, irgendwas gearbeitet. Jede Minute. Also ein unglaublich hohes Maß an Effektivität [...], aber auch an Druck.“ (Interview 05-PS: 00:59:09 bis 01:00:10/w)

Über das Vereinbarkeitsmanagement hinaus gilt es im universitären Arbeitsalltag, Arbeitsabläufe zu optimieren, Zeitfenster maximal zu nutzen und in Forschung und Lehre möglichst effizient und outputorientiert vorzugehen. Die in Wissenschaft wie Wirtschaft dominanten Akteur_innen folgen der eigenen Marktwirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit wegen den Maximen des Neoliberalismus und halten diese Maximen der Praxis zugleich aufrecht. Die Praxis des „Sich-selbst-Regierens“ (Lemke 2006: 470) scheint unglaublich effizient zu funktionieren und weist im Wissenschaftsbereich zugleich eine große Anschlussfähigkeit an das in der Diskursanalyse bereits thematisierte wissenschaftliche Selbstbild des allzeit verfügbaren Wissenschaftlers auf:

„Man darf nicht vergessen, dass [...] in diesen wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen [...] man sozusagen die Dinge auch für sich selber [tut]. [...] Das ist so ein bisschen wie bei Selbstständigen. [...] Man bleibt auf der Strecke, wenn man seine eigene Leistungsbilanz nicht im Auge hat.“ (Interview 06-PL: 01:00:18/m)

6 Diskussion – Wechselwirkungen in den Sphären von Reproduktions- und Erwerbsarbeit im Neoliberalismus

Entlang der Triangulation von Diskurs- und Biografieforschung wurde auf beiden Analyseebenen die Darstellung und Untersuchung neoliberaler Bedingungskontexte bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft angestrebt. In der Diskursanalyse wurde zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und kulturellen Faktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Sorgearbeit im Arbeitskontext Wissenschaft unterschieden, auf die auch in den Interviewanalysen vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft Bezug genommen wurde. Insgesamt deuten die Ergebnisse der diskursanalytischen Untersuchung wie der Interviewanalysen auf eine Wechselwirkung beider Faktorenfelder hin: Kulturell geprägte Normen, Wert- und Idealvorstellungen von Elternschaft und Familie wie auch von wissenschaftlicher Arbeit nehmen Einfluss auf vorzufindende strukturelle Rahmungen. Neoliberal orientierte und im wissenschaftlichen Arbeitsalltag auf Optimierung und Effizienzsteigerung abzielende Bestrebungen von Wissenschaftler_innen veranlassen Hochschulen auf der strukturellen Ebene, das Kinderbetreuungsangebot als wesentliches Instrumentarium zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zu werten. Umgekehrt beeinflussen Faktoren auf der strukturellen Ebene diejenigen Faktoren, die auf der kulturellen Ebene von Leitbildern und Idealen wirksam werden. Der Weg hin zu einem arbeitskulturellen Wandel in der Wissenschaft, der Vereinbarkeit als gesellschaftlichen Auftrag versteht, bleibt jedoch weiterhin verstellt. Mentoring- und Förderprogramme z. B., die Strukturdefizite legitim auszuloten suchen und sich dennoch hinsichtlich ihrer Zielsetzungen und Maximen an einem männlich geprägten Wissenschaftshabitus orientieren, adressieren vornehmlich Wissenschaftlerinnen als Vereinbarkeitssubjekte – während die Anrufung und Indienstnahme ihrer männlichen Kollegen weiterhin ausbleibt (vgl. Selent/Schürmann/Metz-Göckel 2011; Metz-Göckel/Lind 2013).

Intendierte wie nicht intendierte Wirkmechanismen beim Zusammenspiel von strukturellen wie kulturellen Faktoren befördern Ungleichheitseffekte im Geschlechterverhältnis, wenn es um Vereinbarkeitsthemen geht. Grund dafür ist die Wirkmächtigkeit alter wie neuer Leitbilder im Kontext von Wissenschaft und Elternschaft und die Tatsache, dass unabhängig vom jeweiligen Paar- bzw. Familienarrangement eine geschlechtliche Arbeitsteilung im Feld der Erwerbs- wie der Sorgearbeit weiterhin vorausgesetzt wird. Geschlechtsspezifische Zuweisungen gehen konform mit sich widersprechenden Ansprüchen und Bedürfnissen der zu vereinbarenden Sphären Produktion und Reproduktion, die je unterschiedlichen, insbesondere zeitlichen Gesetzmäßigkeiten folgen. Die Kombination aus Kindern und Wissenschaft erzeugt so eine massive Zeitknappheit und Konkurrenz um Zeit (vgl. König 2012: 185).

Aufgrund der Tatsache, dass strukturelle Kontextfaktoren wie auch kulturelle Rahmungen als Leitbilder und Diskurse weiterhin männlich geprägt sind, potenzieren sie die Reproduktion *und* Wirkmächtigkeit hegemonialer Strukturen, Machtverhältnisse und Geschlechternormen und damit eher die Unvereinbarkeit (vor allem für Frauen) im Arbeitskontext Wissenschaft: „Reale Macht und tradierte Strukturen werden vor allem [...] durch Ideologien aufrecht erhalten“ (Nave-Herz 2014: 732). Ein hegemonialer

Wissenschaftsethos auf der einen Seite und neoliberale Ansprüche an und Idealvorstellungen von Elternschaft auf der anderen Seite haben als Leitbilddiskurse Wirkmächtigkeit im Erwerbs- wie im Privatleben. Die Machtverhältnisse dieser Diskurse zeigen sich in der Popularität des Vereinbarkeitsdiskurses und in der gelebten Vereinbarkeitspraxis: Wie gehen Wissenschaftler_innen als Eltern mit divergierenden Leitbildern in neoliberalen Arbeits- und Privatkontexten um? Wie vereinbaren sie Produktion und Reproduktion als entgrenzte und widerständige Sphären im Wissenschafts- und Familienalltag miteinander? Indem sie als *gute Wissenschaftler_innen* und *gute Eltern* versuchen, den Leitbildern beider Sphären maximal gerecht zu werden.

Mittels biografischer Interviews lässt sich die Vereinbarkeitspraxis unterschiedlicher Lebensbereiche (z. B. Wissenschaft und Elternschaft) im Alltag rekonstruieren. Mithilfe der Diskursanalyse werden hingegen die Diskurse, die sich als Subjektformierungen in den biografischen Erzählungen spiegeln, in den Blick genommen, weshalb die Triangulation von Diskursanalyse und Biografieforschung methodisch und empirisch für den vorliegenden Beitrag und für die Erforschung gesellschaftlicher Leitbilder, Ideale und ihrer Wirkmächtigkeit im Kontext von Wissenschaft und Elternschaft fruchtbar gemacht werden konnte. Die Ergebnisse der Paarinterviewanalysen zeigen, dass die in der Wissenschaft agierenden Individuen Praxen des „Sich-selbst-Regierens“ (Lemke 2006: 470) verinnerlicht haben und zugleich selbst reproduzieren. Grund dafür ist zum einen, dass diese Praxen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg unglaublich effizient zu funktionieren scheinen. Die Befragten antworten als vorgeblich freiheitlich agierende Vereinbarkeitssubjekte mit durchorganisierten Alltagsstrukturen im Privatleben und entgrenzten Arbeitszeiten auf die Diskurse, Vorgaben und Anrufungen des Neoliberalismus wie der Wissenschaft als Lebensform. Zum anderen folgen Wissenschaftskultur und neoliberale Anrufungen sehr ähnlichen Maximen, weil ökonomistisches und wissenschaftliches Weltbild einander ergänzen. Im Neoliberalismus wie im Arbeitskontext Wissenschaft bzw. in der Wissenschaft als Lebensform geht es darum, den ganzen Menschen zu subjektivieren, also seinen Regeln zu unterwerfen. Somit liegt sowohl eine große Anschlussfähigkeit des wissenschaftlichen Selbst an die hier genannten neoliberalen Anrufungen wie des neoliberalen Selbst an die entgrenzte Arbeits- und Lebenskultur Wissenschaft vor. Diese Anrufungen scheinen sich in Zeiten des Neoliberalismus hinsichtlich der an den Maximen dieser Leitbilder orientierten Praxen wechselseitig in den Sphären von Reproduktions- und Erwerbsarbeit zu potenzieren.

Literaturverzeichnis

- Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette; Möller, Christina & Kociemba, Elisabeth (2005). Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 23(4), 14–23.
- Beaufaÿs, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839401576>

- Becker-Schmidt, Regina (2003). Umbrüche in Arbeitsbiographien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. (Forum Frauenforschung Band 16) (S. 101–132). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bühmann, Andrea & Schneider, Werner (2007). Mehr als nur diskursive Praxis? – Konzeptionelle Grundlagen und methodische Aspekte der Dispositivanalyse [51 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 8(2), Art. 28, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0702281>.
- Carabine, Jean (2001). Unmarried motherhood 1830–1990: A genealogical analysis. In Margaret Wetherell, Stephanie Taylor & Simeon J. Yates (Hrsg.), *Discourse as data. A guide for analysis* (S. 267–310). London: SAGE.
- Dausien, Bettina (2004). Biografieforchung: Theoretische Perspektiven und methodologische Konzepte für eine re-konstruktive Geschlechterforschung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 314–325). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_39
- Foucault, Michel (1973). *Archäologie des Wissens*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1987). Das Subjekt und die Macht. In Hubert Dreyfus & Paul Rabinow (Hrsg.), *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik* (S. 241–261). Frankfurt/Main: Athenäum.
- Göymen-Steck, Thomas (2011). Biografische Perspektiven zwischen Empirie und Gesellschaftstheorie. In Heidrun Herzberg & Eva Kammler (Hrsg.), *Biografie und Gesellschaft. Überlegungen zu einer Theorie des modernen Selbst* (S. 265–286). Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Jäger, Margarete (2004). Diskursanalyse: Ein Verfahren zur kritischen Rekonstruktion von Machtbeziehungen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 336–341). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_42
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas & Voß, Günter (2009). *Entgrenzte Arbeit, entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma. <http://dx.doi.org/10.5771/9783845268910>
- Kahlert, Heike (2013a). Leitbild Dual-Career-Family. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Licht unternehmerischen Denkens. In Christina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowski & Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 31–50). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kahlert, Heike (2013b). *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen: Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Krasmann, Susanne (1999). Regieren über Freiheit. Zur Analyse der Kontrollgesellschaft in foucaultscher Perspektive. *Kriminologisches Journal*, 31(2), 107–121.
- Leinfellner, Stefanie (2014). „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann.“ Dual-Career-Couples auf der Suche nach den Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(3), 78–93.

- Lemke, Thomas (2006). Die politische Theorie der Gouvernementalität: Michel Foucault. In Andre Brodocz & Gary Schaal (Hrsg.), *Politische Theorien der Gegenwart I. Eine Einführung* (S. 467–498). Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Lemke, Thomas; Krasmann, Susanne & Bröckling, Ulrich (2000). Gouvernementalität. Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann & Thomas Lemke (Hrsg.), *Gouvernementalität der Gegenwart* (S. 7–40). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lewis, Jane (2004). Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In Sigrid Leitner, Ilona Ostner & Margit Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 62–84). Wiesbaden: VS Verlag.
- Liebig, Brigitte (2010). Academic life and gender relations. The case of fathers in professorship. In Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter & Ursula Müller (Hrsg.), *Gender change in academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective* (S. 161–173). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lind, Inken (2012). Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In Sandra Beaufäys, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 280–311). Frankfurt/Main: Campus.
- Ludwig, Gundula (2006). Zwischen „Unternehmerin ihrer selbst“ und fürsorgender Weiblichkeit. Regierungstechniken und weibliche Subjektkonstruktionen im Neoliberalismus. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 29(68), 49–59.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid & Lind, Inken (2013). *Balance-Akte. Wissenschaftliche Karriere und (verhinderte) Elternschaft*. Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Meuser, Michael (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* (S. 79–93). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Michalitsch, Gabriele (2008). Selbstregulierte Subjekte. Privatisierung und Geschlechter-Regierung. In Marlen Bidwell-Steiner & Ursula Wagner (Hrsg.), *Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, prekäre Verhältnisse* (S. 63–75). Innsbruck u. a.: StudienVerlag.
- Münch, Richard (2009). *Wissenschaft unter dem Regime des akademischen Kapitalismus*. Zugriff am 18. September 2015 unter www.leibniz-institut.de/archiv/muench_17_07_09.pdf.
- Nave-Herz, Rosemarie (2014). Universitätskarriere oder Kinder? Wertorientierungen und Entscheidungskonflikte. *Forschung und Lehre*, 21(4), 730–732.
- Paulitz, Tanja; Goisau, Melanie & Zapusek, Sarah (2015). Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 8(2), 130–144. <http://dx.doi.org/10.3224/gender.v7i2.19317>
- Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2013). Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In Kristina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz & Lena Weber (Hrsg.), *Zwischen Aufbruch und Beharrung. Die unternehmerische Hochschule aus der Geschlechterperspektive* (S. 67–85). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Rose, Nicolas (2000). Tod des Sozialen? Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens. In Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann & Thomas Lemke (Hrsg.), *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökanornisierung des Sozialen* (S. 72–109). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Sauer, Birgit (2008a). Von der Freiheit auszusterben. Neue Freiheiten im Neoliberalismus. In Marlen Bidwell-Steiner & Ursula Wagner (Hrsg.), *Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, prekäre Verhältnisse* (S. 17–31). Innsbruck u. a.: StudienVerlag.
- Sauer, Birgit (2008b). Neuliberale Verhältnisse: Staatlichkeit und Geschlecht. In Christoph Butterwegge, Bettina Lösch & Ralf Ptak (Hrsg.), *Neoliberalismus. Analysen und Alternativen* (S. 34–49). Wiesbaden: VS Verlag.
- Selent, Petra; Schürmann, Ramona & Metz-Göckel, Sigrid (2011). Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In Ute Klammer & Markus Motz (Hrsg.), *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (S. 331–361). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94057-1_10
- Thon, Christine (2015). „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – ein neoliberaler Diskurs? Familienpolitische und pädagogische Interventionen zur Herstellung von Subjekten der Vereinbarkeit. In Anna Stach & Katharina Walgenbach (Hrsg.), *Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen* (S. 131–145). Opladen u. a.: Barbara Budrich.
- Tuider, Elisabeth (2007). Diskursanalyse und Biographieforschung. Zum Wie und Warum von Subjektpositionierungen. *Forum: Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 8(2). Zugriff am 1. Mai 2015 unter www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/249.
- Witzel, Andreas (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger & Stallmann, Freia (2007). *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.

Anhang zum diskursanalytischen Datenmaterial

- CEWS-4: CEWSjournal (2010). Baden-Württemberg: Landesweite Online-Befragung zur Vereinbarkeit von Medizinstudium, Beruf und Familie startet. *CEWSjournal*, (75), 13.
- DUZ-2: o. A. (2014). Charta Familie in der Hochschule. Experten kommentieren das gemeinsame Projekt von Bosch Stiftung und Centrum für Hochschulentwicklung. *Deutsche Universitätszeitung*, 70(5), 38–41.
- DUZ-8: Lehmann, Anna (2011). Bis ans Ende deiner Tage. *Deutsche Universitätszeitung*, 67(12), 25–27.
- DUZ-9: Knoke, Mareike (2010). Männer in der Zwickmühle. *Deutsche Universitätszeitung*, 66(7), 9–11.
- FuL-1: Harde, Maria & Schwarzkopf, Matthias (2012). In der „Rush Hour des Lebens“. Wissenschaftliche Karriere und Familienwunsch. *Forschung und Lehre*, 19(4), 304–305.
- FuL-5: Nave-Herz, Rosemarie (2014). Universitätskarriere oder Kinder? Wertorientierungen und Entscheidungskonflikte. *Forschung und Lehre*, 21(4), 730–732.

- HM-3: Baranczyk, Kathrin (2011). Durch betriebliche Kinderbetreuung wissenschaftliches Fachpersonal gewinnen und halten. *Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen*, 6(1), 8–10.
- SdZ-1: Süddeutsche Zeitung (2012). Krippenplätze statt Frauenquote. *Süddeutsche Zeitung vom 11.04.2012*. Zugriff am 29. Juli 2015 unter www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-krippenplaetze-statt-frauenquote-1.1329812.
- SdZ-2: Dalhoff, Jutta (2013). Zeit, die Geduld zu verlieren. *Süddeutsche Zeitung vom 03.06.2013*. Zugriff am 29. Juli 2015 unter www.sueddeutsche.de/bildung/frauen-in-der-wissenschaft-zeit-die-geduld-zu-verlieren-1.1685299.
- SdZ-7: Kahlweit, Catharina (2010). Mit Macht zur Macht. Wieviel Frauen es in Führungsetagen schaffen, hängt wesentlich von der Kinderbetreuung statt. *Süddeutsche Zeitung vom 17.05.2010*. Zugriff am 29. Juli 2015 unter www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-mit-macht-zur-macht-1.516087.
- Universität Erfurt/Katja Schumacher (2015). *Arbeiten und Familie*. Zugriff am 29. Juli 2015 unter <https://www.uni-erfurt.de/personal-und-recht/arbeitenundfamilie/>
- ZO-2: Schnabel, Ulrich (2015). „Ziemlich scheinheilig“. Frauen in der Wissenschaft. *Zeit Online vom 19.06.2015*. Zugriff am 23. Juli 2015 unter www.zeit.de/2015/25/frauen-wissenschaft-ingrid-wuening-tschol-interview.

Zu den Personen

Stefanie Leinfellner, Dipl. Päd., Promovendin am Institut für Erziehungswissenschaft im Bereich Geschlechterforschung, Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Dual Career, Wissenschaftskarrieren, Soziale Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel, Vereinbarkeit von Karriere, Beruf und Familie, qualitative Methoden.

Kontakt: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn

E-Mail: stefanie.leinfellner@upb.de

Christiane Bomert, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft und am Zentrum für Europäische Geschlechterstudien, WWU Münster. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisse im Wandel von Privatheit und Öffentlichkeit in feministisch-gouvernementalitätstheoretischer Perspektive, Diskursforschung.

Kontakt: Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Politikwissenschaft, Scharnhorststraße 100, 48151 Münster

E-Mail: c.bomert@uni-muenster.de