

Almut Peukert

„Involvierte“ Väter zwischen Beruf und Familie

Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen

Involved fathers between work and family life

Re/production of masculinity in negotiations within couples

Zusammenfassung:

Ausgehend von der in der Männlichkeitsforschung diskutierten These, ‚involvierte‘ Väterlichkeit stehe im Widerspruch zum Leitbild erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit, werden im vorliegenden Beitrag Kontinuitäten und Wandel in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Vätern untersucht. Mit dem interaktionstheoretischen Ansatz zu ‚un/doing masculinity‘ liegt der Fokus auf der Her- und Darstellung von Geschlechterdifferenzen sowie der hierarchisierenden Abgrenzung zu Weiblichkeiten und nicht-hegemonialer Männlichkeiten *im Paarkontext*. Anhand von 27 qualitativen Paar- und Einzelinterviews werden – entlang der Dimensionen Berufs-/Karrierekonzept, finanzielle Versorgung der Familie und Elternzeitarrangement – drei Re/Produktionsformen erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit rekonstruiert und diskutiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen zu Erwerbs- und Familienarbeit *fragil, herausgefordert* oder *episodisch ausgesetzt* wird. Dies impliziert, dass auch die Aushandlungen auf der Paarebene zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit, neben wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen und Arbeitsorganisationen, signifikante un/gleichheitsrelevante Folgen haben.

Schlagwörter: Väterforschung, Hegemoniale Männlichkeit, geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung, Aushandlungen, Paar, Erwerbsarbeit, Familienarbeit

Abstract:

Starting from the hypothesis discussed in research on masculinities and fathering that ‘involved’ fathering is incompatible with hegemonic masculinity, this paper examines continuity and change in interrelating work and family life by German fathers. Within the sociological frame of interaction theory on un/doing masculinity I focused on the production and presentation of gender differences and the hierarchizing demarcation against femininity and non-hegemonic masculinities within the couple. Based on 27 qualitative couples’ and individual interviews, three forms of re/production of masculinity were constructed and discussed along the dimensions of vocational/career concepts, financial care of the family, and parental leave arrangements within the couple. The results show that the re/production of masculinities within negotiations of the couples regarding paid and family work are *fragile, challenged, or episodically undone*. This implies that in addition to welfare state policies and work organizations, the negotiations within the couple about their division of paid and unpaid work have significant consequences for the un/equality between the parents.

Key words: involved fathering, hegemonic masculinity, un/doing gender, negotiation, couple, paid work, family work



Einleitung

„Und dann ging es eigentlich, musste man ja auch eben dann auch sich mit der Frage dann auseinandersetzen, wie gehts dann weiter, wenn das Kind da ist (...), die Entscheidung dann, wer bleibt wann wie zu Hause und kümmert sich ums Kind.“ (Lars)

Die zunehmende Entselbstverständlichung einer geschlechterdifferenzierenden Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglicht es, wie in diesem Schwerpunktheft, nach dem Verhältnis von Vätern und Berufstätigkeit zu fragen. Bis vor wenigen Jahren wurde unter dem Stichwort ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ eine nahezu ausschließlich Müttern zugeschriebene Aufgabe verhandelt. Mit dem Auftreten des Phänomens von ‚neuen‘ bzw. ‚aktiven‘ Vätern wird demgegenüber eine seit der Industrialisierung als selbstverständlich gesetzte Relation zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen: Väter und Berufstätigkeit. Mit der Trennung von Familien- und Erwerbsarbeit im Zuge des aufkommenden Kapitalismus im 19. Jahrhundert eröffnete die „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985): Die finanzielle Versorgung wurde Vätern zugeschrieben und Müttern die unbezahlte Haus- und Familienarbeit (Bock/Duden 1977; Hausen 1976). So wird in der (industriegesellschaftlichen) Konstruktion von Männlichkeit der „Mann als öffentliches und über den Beruf definiertes Wesen konzipiert und das, was er in der Familie tut oder auch nicht tut, als nachrangig betrachtet“ (Meuser 2010a: 418).

Mit dem Phänomen ‚aktive Väter‘ scheint hingegen der Konnex Männlichkeit und Erwerbsarbeit brüchig zu werden. Das o.g. Interviewzitat eines Vaters zeigt exemplarisch, dass die Frage, wer nach Geburt des Kindes die Betreuung übernimmt, zunehmend der impliziten oder expliziten paarinternen Aushandlung bedarf. Im Ergebnis aber bleibt die Erwerbsarbeit von Vätern in Deutschland überwiegend unberührt von der Familiengründung: Im Jahr 2014 nahmen knapp 66 Prozent der Väter *kein* Elterngeld in Anspruch, 79 Prozent der Väter in Elternzeit entschieden sich für die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten (Statistisches Bundesamt 2016), ihre Arbeitszeiten sind nach Geburt eines Kindes im Durchschnitt länger als vorher und Teilzeitarbeit wird selten als Option gesehen (Buschmeyer 2008; Oechsle/Reimer 2016: 214).

Sozialwissenschaftliche Studien legen den Fokus auf strukturelle, kulturelle und interaktionsbezogene *Hürden* für ‚involvierte‘ Väterlichkeit: Es werden der Einfluss von wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen (Hobson 2002; Rüling 2007), von Arbeitsorganisationen (Burnett et al. 2013; Gärtner 2012; Murgia/Poggio 2013; Possinger 2013), gesellschaftspolitische Diskurse und Narrative zu Väterlichkeit (Doucet 2006; Miller 2010), sozialstrukturelle Faktoren, wie Alter, Erwerbstätigkeit und Einkommen (Grunow et al. 2007; Romero-Balsas et al. 2013; Trappe 2013) sowie Aushandlungen zur Arbeitsteilung im Paarkontext (Hochschild 1989; König 2012; Peukert 2015) untersucht. Im Bereich der Männlichkeitsforschung wird die These vertreten, ‚involvierte Väterlichkeit‘ stehe im Widerspruch zum Leitbild hegemonialer Männlichkeit (Marsiglio/Pleck 2005; Meuser 2009). So versteht Meuser (2010b: 419) ‚involvierte‘ Väterlichkeit als ein Phänomen, „an dem sich Möglichkeiten einer von Erwerbsarbeit (partiell) entkoppelten oder diese in ihrer Bedeutung zumindest relativierenden Männlichkeit erkunden lassen“ (vgl. auch Sauter 2000).

Ausgehend von dieser These untersuche ich Kontinuität und Wandel in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Vätern, basierend auf Einzel- und Paarinter-

views mit neun Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren. Im Ergebnis zeigt sich, dass nicht nur wohlfahrtstaatliche Rahmungen und Arbeitsorganisationen einer Re-Tradionalisierung in der Familiengründungsphase Vorschub leisten, sondern ebenso die Aushandlungen innerhalb der Paardyade zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit mitentscheidend sind. Der Fokus auf die paarinternen Aushandlungen zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglicht es, verschiedene Her- und Darstellungsformen von Männlichkeit, mithin auch Formen, die die traditionelle hegemoniale Männlichkeit herausfordern, zu untersuchen.

Männlichkeit(en) im Kontext von Erwerbs- und Familienarbeit

In der gesellschaftstheoretischen Literatur zur geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung wird der konstitutive Zusammenhang zwischen der Sphärentrennung in öffentliche Erwerbs- und private Familienarbeit und der Konstruktion von Geschlecht betont: Frauen sind verwiesen auf die Haus- und Familiensphäre, dem Kern des ‚Privaten‘ mit expressiven und binnenbezogenen Funktionen, und Männer auf die Bereiche Erwerbsarbeit und Öffentlichkeit mit instrumentellen und außenbezogenen Funktionen der Familie.¹ Die Hierarchisierung von produktiver und reproduktiver Sphäre ist dabei systematisch mit der Polarisierung von Menschen in ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ verwoben (Bock/Duden 1977; Hausen 1976). Berk (1985: 201) konstatiert in ihrem Buch „The Gender Factory“ zwei sich gleichzeitig vollziehende Produktionsprozesse: „the production of goods and services and what we might call the production of gender. Simultaneously, household members ‘do’ gender, as they ‘do’ housework and childcare“ (vgl. auch Gildemeister/Robert 1999: 787; Wetterer 2002: 9). In diese Ko-Konstruktion eingeschrieben ist die symbolische und materielle Hegemonie der Produktionssphäre *und* Männlichkeit über die Reproduktionssphäre *und* Weiblichkeit.

Mit dem Sinnbild von Berk gesprochen wurde die Geschlechterfabrik mit der Industrialisierung und des aufkommenden Kapitalismus eröffnet. Die (narrative) Figur des ‚fehlenden‘ Vaters (Lupton/Barclay 1997: 53) wird zum historischen Phänomen: Sorge – wenn auch nicht Hausarbeit – war bis dahin ein gesellschaftlich akzeptierter Bestandteil einer bürgerlichen Väterlichkeit und Männlichkeit (Francis 2002; Trepp 1996). Bis Mitte des 19. Jahrhunderts waren Väter in der bürgerlichen Schicht in ihren Familien präsent und involviert in Aufzucht und Erziehung von Kindern (Badinter 1981; Gillis 1997; Martuschkat/Stieglitz 2005; Meuser 2014). Dieser Typus Väterlichkeit unterscheidet sich vom gegenwärtigen, als das nunmehr die alltägliche Kinderfürsorge und -pflege („hands-on care“) stärker in den Vordergrund gerückt ist (Miller 2010). Trotz der Unterschiede war Väterlichkeit legitimer Bestandteil von Männlichkeit bevor die (heterosexuelle) bürgerliche ‚Normalfamilie‘, die Figur des männlichen Familienernährers und die geschlechter-

1 Talcott Parsons (1956) prägte mit der Unterteilung in expressive, binnenbezogene und instrumentelle, außenbezogene Funktionen entlang der Geschlechterbinarität die klassische Familiensoziologie. Er verortet die ‚männliche Geschlechtsrolle‘ in der Berufswelt und konzeptualisiert die finanzielle Versorgung als zentralen Bestandteil der Familienrolle.

differenzierende Arbeitsteilung samt Sphärentrennung gesellschaftlich institutionalisiert wurden.

Bezahlte Erwerbsarbeit und Karriere im Sinne von Leistung, Erfolg und Durchsetzungsvermögen, die Position des Familienernährers sowie ‚homosoziale (ernste) Spiele‘ in Männergruppen gelten dabei als Ideal und typisch für die Re/Produktion *hegemonialer Männlichkeit* in gegenwärtigen westlichen Gesellschaften (Bourdieu 1997; Connell 1987; Kassner 2008; Kimmel 1996).

Mit dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit beschreibt Connell (1987) die Bedeutung von Machtverhältnissen in einer „doppelte(n) Distinktions- und Dominanzlogik“ (Meuser 2010a: 327), einerseits zwischen den Geschlechtern und andererseits zwischen Männern. In einem späteren Aufsatz betonen Connell und Messerschmidt (2005), dass es zu jeder Zeit *eine* Form von Männlichkeit gibt, die sich in übergeordneter Position zu untergeordneten, komplizenhaften und marginalisierten Männlichkeiten befindet. Diese Vorrangstellung der hegemonialen Männlichkeit ist gesellschaftlich ausgehandelt und mithin ein machtvolleres Ideal und Ordnungsprinzip, beruhend auf drei Dimensionen: a) Macht, im Sinne einer Unterordnung von Frauen unter Männer, b) Re/Produktion bzw. der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und c) emotionalen Beziehungen und Cathexis, die auf das dominante Begehren zielen (Connell 1987; zur Kritik an begrifflichen und theoretisch-analytischen Unschärfen u.a. Buschmeyer 2013; Donaldson 1993; Hearn 2004; Meuser 2010a, 2010b).

Connell und Messerschmidt (2005: 853) erwähnen allgemein die Möglichkeit von *Wandel*, wie die Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse und die Beseitigung von Machtdifferenzen. Es fehlen jedoch Konzeptualisierungen von Wandel in der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit, die über das Hinzufügen von ‚neuen‘ oder ‚alternativen‘ Männlichkeitstypen hinausgehen (vgl. auch Buschmeyer/Lengersdorf 2016).

Der Wandel hin zu einer alltäglichen, fürsorglichen Väterlichkeit eröffnet eben jene Möglichkeitsräume für ‚neue‘ Männlichkeitskonstruktionen und -praktiken. Diese Entwicklung und im weiteren Sinne eine Transformation von Geschlechterverhältnissen wird begleitet und beeinflusst von der Erosion des (männlichen) Familienernährermodells² und des Normalarbeitsverhältnisses im Zuge des Strukturwandels von Erwerbsarbeit.³ So

2 Der Sozial- und Familienpolitik in Deutschland wird eine (langsame) Abkehr vom ‚male breadwinner – female homemaker model‘ hin zum ‚adult worker model‘ attestiert. Dieser Prozess gestaltet sich keineswegs widerspruchsfrei: Die wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen weisen konkurrierende Leitbilder, Zielvorstellungen und Anreize auf. Zum einen wird die Erwerbstätigkeit aller erwachsenen Personen gefördert (‚adult worker model‘). Zum anderen wird die Erwerbstätigkeit von Männern und die Familienzuständigkeit und Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen sozial- und familienpolitisch unterstützt (das sog. modernisierte Ernährermodell).

3 Unter diesem Stichwort werden in der Arbeits- und Industrie- sowie Geschlechtersoziologie vielfältige Entwicklungen diskutiert, wie der Bedeutungsverlust des industriellen Sektors und der damit einhergehende Wandel hin zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft, eine zunehmende Subjektivierung, Entgrenzung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit und die Ausweitung von Prekarisierungsphänomenen. In dem Kontext ist ein weiterer Strang der Männlichkeitsforschung verortet, in dem untersucht wird, wie Männlichkeiten (nicht) hergestellt werden vor dem Hintergrund von diskontinuierlichen Erwerbsbiographien, prekären Erwerbslagen bzw. Erwerbs- und Arbeitslosigkeit (u.a. Koppetsch/Speck 2015; Lengersdorf/Meuser 2016; Scholz 2004).

werden zunehmend zentrale institutionelle Stützen einer berufsorientierten, hegemonialen Männlichkeit fragil.

Empirische Studien zu ‚involvierter‘ Väterlichkeit beschäftigen sich mit narrativen Männlichkeitskonstruktionen von Hausmännern in Kanada (Doucet 2006) und Belgien (Merla 2008), Vätern in Elternzeit in Deutschland (Behnke/Meuser 2013; Peukert 2015) und Norwegen (Brandth/Kvande 1998), sowie geschlechterdifferenzierendem *parenting* von Vätern in Großbritannien (Miller 2010) und Finnland (Eerola/Mykkanen 2015). Ein zentraler Befund dieser Studien ist, dass Väter Distinktionsarbeit gegenüber Müttern leisten, um ihre männliche Identität herzustellen und zu stabilisieren. Während die Väter die Kompatibilität von Familienarbeit und Männlichkeit betonten, differenzierten sie zwischen Familien- und Hausarbeit, um einen Unterschied zu Mütterlichkeit und Weiblichkeit aufrecht zu erhalten. Als ein Modus der Her- und Darstellung von Männlichkeit knüpften Väter in Erzählungen über ihr familiales Engagement und ihre Elternzeit an die Semantik männlicher Stärke und Autonomie an (Behnke/Meuser 2013).

Yarwood (2011) und Palkovitz (2002) konstatieren, dass Erwerbsarbeit und die finanzielle Versorgung der Familie als zentrale Aufgabe und Verantwortlichkeit von Vätern wahrgenommen wird und als gesellschaftlich hegemoniale Norm für Männlichkeit bestehen bleibt. Die ungebrochene Relevanz wird evident, wenn Väter ihre Arbeitszeiten reduzieren wollen (oder faktisch reduzieren), um für ihre Kinder zu sorgen: Arbeitszeitreduzierungen von Müttern (insbesondere mit kleinen Kindern) sind in Deutschland nach wie vor selbstverständlich, während Väter ihr Engagement in Familienarbeit und Teilzeitarbeit in und gegenüber ihrer Arbeitsorganisation legitimieren müssen. In der Folge werten Arbeitgeber das familiäre Engagement i.d.R. als ein geringeres berufliches Commitment (vgl. Döge/Behnke 2005; Oberndorfer/Rost 2002). Die damit einhergehenden Ambivalenzen, die sich in alltäglichen Handlungskrisen von Vätern widerspiegeln, resultieren nach Oechsle und Reimer (2016: 230ff.) aus einem nicht mehr passenden „institutionellen Gefüge von Erwerbsarbeit, familialer Lebensführung und wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik“ und z.T. quer dazu liegenden kulturellen Leitbildern ‚involvierter‘ Väterlichkeit. In den von ihnen geführten Interviews mit Vätern artikulierten diese ihre Schwierigkeiten, neue Handlungsritualen als ‚involvierter‘ Vater gegen die Selbstverständlichkeit der (alten) Routinen am Arbeitsplatz und der paarinternen Arbeitsteilung zu etablieren.

Brandth und Kvande (1998: 311) charakterisieren die meisten Väter in ihrer Studie als „representatives of hegemonic masculinity as they have strong ties to the labour market and as their identities are strongly rooted in income generating work“. Als Ergebnis verschiedener schwedischer Studien zu Männlichkeit und Väterlichkeit resümieren Hearn et al. (2012: 39): „‚involved fathering‘ has become incorporated into hegemonic masculinity“. Die Autoren identifizieren zwei Argumentationsstränge: Erstens ‚involvierte‘ Väterlichkeit wird als (neuer) Bestandteil von hegemonialer Männlichkeit interpretiert, da die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung und die damit verbundene soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Im Gegensatz dazu, zweitens, wird die These vertreten, es finde ein fundamentaler Wandel hegemonialer Männlichkeit durch die Integration von Familienarbeit statt.

In dem vorliegenden Beitrag wird die Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit im Kontext ‚involvierter‘ Väterlichkeit und somit ein zentraler Movers des sozialen Wandels untersucht. Während Erwerbsarbeit durch die zunehmende Frauenerwerbsquote

immer weniger als Differenzierungsmerkmal zwischen Männlichkeit(en) und Weiblichkeit(en) dient, kann die Haus- und Familienarbeit nach wie vor als stabile geschlechtliche Differenzierungsarena gelten. Ähnlich vermutet Hirschauer (2013: 50) hinter der hartnäckigen ungleichen Arbeitsteilung eine der letzten Domänen für paarinterne Darstellungen einer bedeutsamen Geschlechterdifferenz. Die Untersuchung von ‚involvierten‘ Vätern ist insofern instruktiv, da Tendenzen des Wandels in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit und der damit verbundenen Männlichkeitskonstruktionen beobachtbar werden.

Re/Produktion von Männlichkeit(en) in heterosexuellen Paaren

Legt man den Fokus auf Interaktionen und Aushandlungen in heterosexuellen Paarbeziehungen als eine Arena für die Re/Produktion und Darstellung von Männlichkeit(en) hat dies verschiedene Implikationen: *Erstens*, wie Bourdieu (1997) und Kimmel (1996: 7) betonen, ist Männlichkeit „largely a homosocial enactment“, hergestellt in ernstesten Spielen des Wettbewerbs. Betrachtet man die Aushandlungen von heterosexuellen Paaren zur Arbeitsteilung hängt die Her- und Darstellung von Männlichkeit weniger von homo-sozialen Partnern als von der andersgeschlechtlichen Partnerin ab (vgl. auch Koppetsch/Speck 2014). Die Privatsphäre wird zu einer bedeutsamen Arena für Männlichkeitspraktiken, was eine Aufwertung von Haus- und Familienarbeit impliziert (Meuser 2014, 2016).

Zweitens gilt es die theoretischen Annahmen des Männlichkeitskonzeptes zu klären. Einem interaktionstheoretischen Ansatz folgend wird Geschlecht als soziokulturelle *Praxis* („doing gender“) verstanden, als eine in sozialen Interaktionen aufs Neue herzustellende Leistung, im Zuge derer es fortwährend re/produziert und institutionalisiert wird (Gildemeister 2008; Gildemeister/Wetterer 1992; Goffman 1977; West/Zimmerman 1987). Geschlecht ist folglich keine Eigenschaft von Individuen (etwas das man *hat*), wie es in einer essentialisierenden Perspektive angenommen wird, sondern etwas, das man ‚tut‘. Wenn wir Geschlecht als interaktive Her- und Darstellungspraxis konzeptualisieren, lässt sich dies auf Männlichkeit(en) im Sinne eines ‚doing masculinity‘ übertragen. Männlichkeiten und Weiblichkeiten sind als relationale und historisch situierte Phänomene zu denken, mit Fokus auf Prozesse des Her- und Darstellens von Differenzen und den daraus resultierenden Beziehungen und Hierarchien zwischen verschiedenen Formen von Männlichkeiten als auch zwischen ‚Männern‘ und ‚Frauen‘.

Diverse Autorinnen (Deutsch 2007; Hirschauer 2001; Lorber/Farrell 1991, 2013; Nentwich/Kelan 2014; Risman 2009) beantworten die rhetorische Frage von West und Zimmerman (1987: 137) ‚Can we ever *not* do gender?‘ mit der theoretischen Konzeptualisierung von Geschlecht als Kontinuum: es kann situativ von irrelevant („undoing gender“) bis hochrelevant gemacht werden („doing gender“). Diese Perspektive eröffnet die Möglichkeit das ‚undoing‘ von hegemonialer Männlichkeit in Interaktionen und Aushandlungen zu untersuchen.⁴ Folgt man diesem Argument wird eine Leerstelle in Connells Konzept hegemonialer Männlichkeit sichtbar: Sozialer Wandel kann nur über das Hinzufügen neuer oder der Transformation vorhandener Typen von Männlichkeiten

4 Für das ‚undoing gender‘ in der diskursiven Re/Produktion von Subjektpositionen, Butler (2004).

konzeptualisiert werden, während die Möglichkeit eines ‚undoing masculinity‘ – das situative Aussetzen einer Geschlechterunterscheidung und der Männlichkeitsherstellung – theoretischer und empirischer Aufmerksamkeit bedarf. Die Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit erfolgt über Differenzierung, Polarisierung und Hierarchisierung von Geschlecht – was passiert, wenn diese Prozesse *nicht* vollzogen werden?

Drittens gilt es das Konzept der ‚Aushandlung‘ für die diskutierte interaktionstheoretische Perspektive auf ‚doing‘ und ‚undoing masculinity‘ im Kontext von Paarbeziehungen zu spezifizieren. Aushandlungen werden entweder als Interaktionen (Evertsson/Nyman 2009), als reflexive Konversationen, oder als Auseinandersetzungen und Konflikte theoretisch gefasst (Brandth/Kvande 1998: 304; Burkart 2009: 23; Meuser 2014). Demgegenüber lassen sich mit Strauss (1978: 234) – einem Vertreter des Symbolischen Interaktionismus und Pragmatismus⁵ – Aushandlungen verstehen als „one of the possible means of ‚getting things accomplished‘ when parties need to deal with each other to get those things done.“ Aushandlungen sind nach Strauss ein zentraler Modus für Erzeugung, Erhalt und Wandel von sozialer Ordnung. Strauss beschreibt mit dem *negotiated order approach* das Verhältnis von Struktur und Handlung als reflexiv, dialektisch und temporal (Maines/Charlton 1985: 301).⁶ Während Aushandlungen zwar partiell kontingent sind, sind sie weder zufällig und arbiträr noch determiniert durch die soziale Ordnung (Strübing 2007). In der Analyse von Aushandlungen in intimen Zweierbeziehungen gilt es die ‚nomische Transformation‘, die Konstruktion und Objektivierung einer gemeinsamen Perspektive auf die Welt zu fokussieren (Berger/Kellner 1965): Wie handeln Paare eine gemeinsame Sicht der Dinge aus? Mit diesem theoretischen Zugang beinhalten Aushandlungen sowohl explizite Diskussionen und Gespräche als auch nicht-verbale Alltagspraktiken, wie bspw. ein Verständigen der Partner über Blicke, wer zum schreienden Baby geht und wer nicht. Solche ‚Miniaushandlungen‘ führen über die Zeit betrachtet, in ihrer Wiederholung und in ihrer Modifikation zu einer ‚ausgehandelten Ordnung‘ in der Paarbeziehung. Diese Aushandlungen finden nicht im ‚luftleeren‘ Raum statt, so dass der situative und strukturelle Kontext sowie die Definitionen und Interpretationen der Paare von diesen ‚Bedingungen‘ und ‚Situationen‘ (vgl. Clarke 2012) zu berücksichtigen sind.

5 Der amerikanische Pragmatismus und Symbolische Interaktionismus betonen den aktiven und kreativen menschlichen Zeichen- und Symbolgebrauch, das permanente Zusammenspiel von Deuten und Handeln in konkreten Situationen und die interaktive Herstellung sozialer Ordnungen (Keller 2012: 17; einen Überblick zu der Forschungstradition bieten u.a. Joas (1988); Joas/Knöbl (2004)).

6 Sozialtheoretisch verortet ist der *negotiated order approach* im interpretativen Paradigma und der Tradition des Symbolischen Interaktionismus und Pragmatismus. Vorausgesetzt werden weder in einer (neo-)utilitaristischen Perspektive rational handelnde, nutzenmaximierende noch rollenerfüllende Akteure entsprechend des Strukturfunktionalismus, sondern vielmehr soziale Akteure in Zweierbeziehungen, die Situationen aktiv deuten und aushandeln (ausführlich dazu Peukert (2015) sowie Oechsle und Reimer (2016), die ebenfalls das pragmatistische Handlungsmodell explizieren und den theoretisch-analytischen Gehalt für die Väterforschung reflektieren).

Forschungsdesign

Die in diesem Artikel verwendeten Interviewdaten zur Rekonstruktion der Re/Produktion von Männlichkeit(en) in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit stammen aus einem größeren qualitativen Forschungsprojekt zu Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit (Peukert 2015).⁷ Datengewinnung, theoretisches Sampling, Datenanalyse und -interpretation sowie Konzept- und Theoriebildung wurden im Forschungsstil der Grounded Theory durchgeführt (Charmaz 2014; Clarke 2012; Strauss 1987; Strauss/Corbin 1990).

Zwischen Juni 2010 und Mai 2012 habe ich neun Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaare mit Kindern unter drei Jahren in Deutschland interviewt. Voraussetzung bei der Auswahl der Interviewteilnehmenden im theoretischen Sampling war, dass das Paar mindestens ein Kind nach Einführung des Elterngeldes bekommen haben muss und beide Partner Elternzeit bzw. -geld in Anspruch nehmen bzw. genommen haben, u.a. mit statistisch seltenen Aufteilungsarrangements.⁸ Der Interviewtenpool kam durch Schneeballsampling und vermittelte Kontakte zustande. Diese Techniken werden häufig bei ‚hidden populations‘ verwendet, wenn der Zugang zu Interviewten für Forschende erschwert ist, wie es insbesondere für Paare mit ‚ungewöhnlicher‘ Aufteilung der Elternzeit der Fall ist. Ziel war eine hohe Varianz in den Dimensionen Bildungsniveau, berufliche Charakteristika, Bezugsdauer und Kombination von Elternzeiten, sozialräumliche Herkunft und Einkommensverhältnisse. Im Sample befinden sich befristet und unbefristet Angestellte in Teil- und Vollzeit, u.a. in Führungspositionen, Beamte und Selbstständige (ausführlich zum realisierten Sample, Peukert (2015: 128)).⁹

Die teilnarrativen Einzel- und Paarinterviews wurden transkribiert und anonymisiert. Zur Sicherung der Qualität der Analyse wurden zentrale Interviewsequenzen in einer interdisziplinären Forschungsgruppe interpretiert und empirische Befunde diskutiert.

Während der überwiegende Teil empirischer Studien zu Männlichkeit(en) und Väterlichkeit auf Einzelinterviews mit Vätern basieren, beruhen meine Ergebnisse auf Paar- und Einzelinterviews. Mit dem Paarinterview werden das Arbeitsteilungsarrangement und die darin eingelassenen Orientierungen, Konflikte und Einigungsprozesse des Paares rekonstruierbar. Ergänzend wurden Einzelinterviews mit beiden Partnern geführt, in denen der Fokus auf beruflichen und karrierebezogenen Aspekten lag.¹⁰ Eine hermeneutische

7 Aus der sozialtheoretischen Verortung im Symbolischen Interaktionismus und amerikanischen Pragmatismus ergibt sich der method(olog)ische Zugang einer Rekonstruktion der interaktiven Herstellung sozialer Ordnung in kleinen sozialen Einheiten, hier Paarbeziehungen (zur Untersuchung von sozialer Ungleichheit in Paarbeziehungen im interpretativen Paradigma, vgl. auch Hirschauer (2013: 38)).

8 Von zentraler Bedeutung bei der Bezugsdauer von Elterngeld war, die Variationsmöglichkeiten bei der Aufteilung möglichst umfassend abzudecken (und nicht eine statistische Repräsentativität): So finden sich im Sample Paare, die sich ‚klassisch‘ zwölf plus zwei Monate, andere, die sich je zur Hälfte die Elternzeit teilen und Paare, in denen der Vater z.T. deutlich länger Elternzeit in Anspruch nimmt als die Mutter. Erst eine empirische Betrachtung dieser Vielfalt ermöglicht neue Erkenntnisse über gesellschaftliche Entwicklungen und sozialen Wandel.

9 Eine explizite Analyse von möglichen Milieudifferenzen steht nicht im Fokus der Untersuchung.

10 Jenseits der inhaltlichen Erweiterung hat dies den Vorteil, dass die Partner die Möglichkeit erhalten außerhalb des Paarkontextes ihre Sicht der Dinge zu äußern, insbesondere wenn diese im Paarkontext nicht artikulierbar sind.

Analyse der so gewonnenen retrospektiven Erzählungen¹¹ ermöglicht zu verstehen, wie in Paaren Männlichkeiten (nicht) hergestellt werden.

In der folgenden empirischen Ergebnisdarstellung werden Erzählungen von vier Paaren rekonstruiert und diskutiert. Diese Paare wurden ausgewählt, da sie drei analytisch *unterschiedliche* Formen der Re/Produktion und Infragestellung hegemonialer Männlichkeit in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit exemplarisch repräsentieren.

Empirische Befunde: Kontinuität und Wandel in der Re/Produktion von Männlichkeiten

Die drei Formen der Re/Produktion und Infragestellung erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit rekonstruiere ich empirisch entlang der Dimensionen *Berufs-/Karrierekonzept, finanzielle Versorgung der Familie* und *Elternzeitarrangement*.

Fragile Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit

Charakteristisch für die Form der fragilen Re/Produktion erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit ist die Gleichzeitigkeit von Berufszentriertheit und dem Wunsch nach väterlichem Engagement in der Familie. Letzteres wird jedoch beruflichen Imperativen, wie Arbeitszeit- und Verfügbarkeitsnormen, untergeordnet. Erwerbszentrierte Männlichkeit wirkt – wenn auch nicht ungebrochen – als Orientierung. Brüche und Ambivalenzen entstehen durch das *Hinzukommen* des Anspruchs ‚involvierter‘ Väterlichkeit. Trotzdem bleibt es bei einer Priorisierung der Erwerbs- vor der Familienarbeit, die auf der diskursiven Ebene paarintern fragil und legitimationsbedürftig wird. In der Alltagspraxis ist Erwerbs- und Familienarbeit geschlechterdifferenzierend organisiert, mit Ausnahme von zwei ‚Vätermonaten‘, die im Sinne eines Kompromisses mit der Arbeitsorganisation betrieblichen Arbeitsrhythmen und Zeitstrukturen angepasst sind.

Ambivalenzen in der Priorisierung der männlichen Karriere

Im Paarinterview sprechen Nina Pfeffer und Philipp Becker¹² darüber, dass sich „gerade ganz viele“ Paare mit zwei Kindern in ihrem Freundeskreis trennen. Philipp beendet das

11 Charmaz (2014: 78) betont: ‘Interviews consist of retrospective narratives. What people say may not be what they do, have done, and would do in the future.’ Und sie führt weiter aus: ‘Interview participant’s accounts explain and justify their behavior as well as report past events from the vantage point of the present’ (2014: 80).

12 Nina Pfeffer (33 Jahre, Diplompädagogin) arbeitet in der öffentlichen Verwaltung und Philipp Becker (32 Jahre) ist nach einer Meisterausbildung als Projektmanager auf mittlerer Führungsebene in einer Druckerei tätig. Das Paar lebt in einer ostdeutschen Großstadt und hat ein zwei- und ein fünf-jähriges Kind. Beim ersten Kind gelten noch die gesetzlichen Regelungen zu Erziehungsgeld und Elternzeit (BERzGG). Beim zweiten Kind geht Nina, wie beim ersten Kind, 18 Monate in Elternzeit, davon zwölf Monate mit Elterngeldbezug. Philipp nimmt parallel dazu zwei Monate Elternzeit. Ei-

Thema auf den Tisch klopfend mit „toi toi toi“, eine symbolische Handlung, um eine Trennung *ihrer* Paarbeziehung zu vermeiden. Gleichzeitig führt er das Thema mit einer Äußerung zu seinen überlangen Arbeitszeiten fort, in der er sein geringes familiales Engagement Nina und sich selbst gegenüber rechtfertigt und einen (trennungsrelevanten) Konflikt in der Paarbeziehung anspricht:

„Ich würde gerne mehr machen, es ist wirklich auch so, aber es ist einfach bei mir manchmal einfach, also nicht manchmal, es ist schon einfach nicht möglich halt, weil ich einfach mehr arbeiten, mh also ich hab eben acht Stunden halt, aber als Führungsposition kann man nicht halt irgendwo sagen, so ich geh jetzt (...). Wenn ich halt sage nach acht Stunden, ich kann wirklich die Tür zumachen und geh irgendwo und mich sieht keiner, fängt mich ab und bei uns ist es halt, wenn ich halt durch die Produktionshalle gehe, dann kommen halt noch fünf Leute und dann ist halt mal ruckzuck bei jedem nochmal zehn Minuten mehr und dann ist halt aus. Dann ist nochmal ne Stunde weg ja und dann kommt nochmal einer aus der Repro und dann ist nochmal ne halbe Stunde weg und schwuppdwupp hat man sich zwar vorgenommen und hat den Rucksack schon aufgehakt oder halt die Tasche in der Hand und zack ist ne Stunde halt mal nix, ja des ist dann halt echt schwierig, ne, und da bin ich natürlich froh, dass ich sie habe in dem Moment.“

Philipp drückt seinen im Konjunktiv formulierten Wunsch aus, „gerne mehr machen“ zu wollen, den er mit „es ist wirklich auch so“ bekräftigt, um mögliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit auszuräumen. Bereits in der Willensbekundung ist das Scheitern eingelassen und als Grund führt Philipp an: „als Führungsposition“ könne man nicht sagen „so ich geh jetzt“. Deutlich wird in der Darstellung seiner beruflichen Situation, dass diese von strukturellen, unveränderlichen Gegebenheiten – Barrieren für sein väterliches Engagement – geprägt sind. Er schreibt sich selbst kaum bzw. keine Handlungsmacht zu und ist somit nicht für eine Lösung des ‚Problems‘ verantwortlich.¹³ Der „Rucksack in der Hand“ wird zum sichtbaren Symbol für seinen Willen, pünktlich das Büro zu verlassen, der jedoch durch externe Umstände, wie Mitarbeitende mit Gesprächsbedarf, nicht zu realisieren ist. Er konstatiert knapp, dass dies „schwierig“ sei, Frust oder Ärger über diese Situation an sich äußert er nicht.

Philipp ist dem Verfügbarkeitsanspruch für Führungskräfte voll ausgesetzt¹⁴ und nicht in der Lage, ein ‚Boundary Management‘ zugunsten seiner Familie und weniger Arbeitszeit zu leisten. Die implizite Annahme, eine Führungskraft müsse generell ansprechbar sein, steht für ihn unhinterfragt höher als ein (möglicher) Anwesenheitsanspruch seitens der Familie. Philipp resümiert, dass dieses Arrangement nur funktioniert, da er „in dem Moment“ Nina hat. Die Priorisierung von Erwerbs- vor Familienarbeit basiert darauf, dass jemand anderes (hier Nina) zeitlich verlässlich die Kinderbetreuung übernimmt.

nen Monat davon im ersten Lebensmonat des Kindes und den anderen im 7. Lebensmonat. Den zweiten kombiniert er mit einer zweiwöchigen Erwerbstätigkeit.

13 Nicht zum Tragen kommen in der abstrakten Beschreibung der Situation Handlungsspielräume, die konkret und situativ auszuloten wären und je nach Arbeitsorganisation und vorherrschender Arbeitskultur unterschiedlich groß bzw. klein sein können. Denkbare Fragen, die Spielräume eröffnen könnten, wären u.a.: ob dies jeden Tag passiert und wenn ja, wie man dem systematisch und prophylaktisch begegnen kann, ob es gleichermaßen zeitlich dringliche Angelegenheiten sind, welche zu verschieben oder in ihrer Beantwortung delegierbar sind.

14 Verschärfend mag hinzukommen, dass er sich sukzessive nach der Meisterausbildung in eine Führungsposition hochgearbeitet hat und sich ‚beweisen‘ muss, wobei er dies selbst nicht in diesem Kontext zur Sprache bringt.

Deutlich wird, dass er sich einerseits selbst in der Betreuungsverantwortung sieht, aber andererseits diese in größerem Umfang auf Nina überträgt und übertragen kann, verbunden jedoch mit einem gewissen Legitimationsbedürfnis bzw. -druck.¹⁵

Passend dazu äußert Nina im Einzelinterview ihren Wunsch nach „verlässlichere(n) Zeiten für die Familie“, aber auch ihr Verständnis für Philipps Situation: „wenn man in ner Führungsposition ist, ist man einfach, ich will jetzt nicht sagen Sklave des Arbeitgebers, aber irgendwo ist es ja schon so, dass man nicht gehen kann.“ Ihr eigenes Berufskonzept ist geprägt von einem Ausbalancieren beruflicher und familialer Ansprüche:

„Ich mach meine Arbeit, ich geb hundert Prozent in der Zeit, wo ich da bin, aber für mich war dann eben auch um drei immer, ich lass dann echt auch alles stehen und liegen, ne weil mir das einfach wichtig ist, das sozusagen ich den Nachmittag auch mit den Kindern noch verbringen kann.“

Nina beschreibt ein ähnliches Problem wie Philipp, es gibt immer mehr Arbeit als verfügbare Zeit, nur ihre Lösung lautet, alles „stehen und liegen“ zu lassen. Im Vergleich zu Philipp ist sie nicht in einer mittleren Führungsposition, dennoch ist sie mit Erwartungen ihres Arbeitgebers und mahnenden, unerledigten Aufgaben konfrontiert.

Fragile Positionierung als männlicher Familiernährer

Die Positionierung als männlicher Familiernährer gestaltet sich fragil. Im Paarinterview erzählt Nina, dass ihre Elternzeit „die schönste Zeit“ war und nach einer längeren Pause postuliert Philipp:

P: „Ich wär auch gerne drei Jahre mal zu Hause geblieben insgesamt auf jeden Fall.“

I: „Aber?“

P: ((lacht)) „Na ging nicht von der Arbeit, also des, ich mein, einer muss ja Geld verdienen, ist einfach so, noah und äh, es muss ja auch irgendwie alles bezahlt werden, halt ne, deswegen waren’s natürlich dann auch nicht immer nur acht Stunden halt bei uns auf jeden Fall, also bei mir jedenfalls in dem Fall.“

Die kurze Nachfrage „Aber?“ führt dazu, dass Philipp begründen muss, weshalb eine längere Elternzeit seinerseits im Konjunktiv bleibt. Philipp lacht zunächst (vermutlich) ob der eher ungewöhnlich ernsten Rückfrage der Interviewerin. Anschließend führt er zwei Begründungen an: „Na ging nicht von der Arbeit“ und „einer muss ja Geld verdienen“. Beide ‚Phrasen‘ sind so allgemeingültige Antworten, dass ebenso Nina sie dafür verwenden könnte, um keine oder eine kürzere Elternzeit für sich auszuhandeln. Dennoch ist es für Philipp selbstverständlich, dass er derjenige ist, der (nahezu ununterbrochen) erwerbstätig ist und das „Geld verdient“. Da Nina mit einer 32 Stunden Arbeitswoche zwar ein geringeres Einkommen hat als er, die Einkommensdifferenz jedoch nicht allzu hoch ist, kann er die Position des Familiernährers nur über die *Kontinuität*, nicht aber über die Höhe seines Verdienstes für sich reklamieren.

15 Eine andere Lesart wäre, dass Philipp kein Interesse an Familienarbeit hat und versucht diese zu vermeiden. Dagegen spricht, dass er selbst das Thema und seinen Wunsch nach einem höheren Engagement expliziert – wenn auch mit Ambivalenzen. Aber auch in dieser Lesart wäre bemerkenswert, dass sein berufliches Engagement legitimationsbedürftig und nicht selbstverständlich ist.

Besonderung der väterlichen Elternzeit

Für Nina und Philipp ist „klar“, dass Philipp beim zweiten Kind die ersten vier Wochen parallel zu Nina Elternzeit nimmt, um sich gemeinsam an die „neue Situation zu Hause“ zu gewöhnen. Selbstverständlich ist jedoch ebenfalls, dass Nina achtzehn Monate in Elternzeit geht, davon zwölf Monate mit Elterngeldbezug. Philipp expliziert auf die Frage, wie sein Arbeitgeber reagiert habe, seine ambivalente Haltung gegenüber der Elternzeit: Einerseits betont er, habe der Arbeitgeber „im Endeffekt (...) ja keine Wahl“ und müsse die Elternzeit genehmigen, andererseits würden Arbeitnehmer „immer weniger krank“ werden, „wieder mehr Überstunden“ machen und alle „eher Angst um ihren Job“ haben. Vor diesem Szenario resümiert er bezüglich seiner Elternzeit: „Und da muss man einfach sagen, kann mer's oder kann mer's halt nicht, ne (...) und wir haben halt gesagt, mach mer.“ Dies relativiert Nina anschließend:

N: „Aber du bist ja in dem zweiten Monat auch, hast du Teilzeit gearbeitet, das muss man auch dazu sagen.“

P: „Ja, also in dem zweiten Monat klar. Also, ich hab jetzt auf Arbeit gesagt, klar, ich mach die ersten vier Wochen auf jeden Fall und die anderen vier Wochen hätt ich sicherlich auch voll machen können, aber hab dann, äh, einfach gesagt halt, ich kann nicht schon wieder nach 'nem halben Jahr vier Wochen fehlen (...). Die hätten das sicherlich auch gemacht, aber ich weiß, wie mein Arbeitgeber halt einfach dazu steht. (...) Also ich arbeite in 'ner Druckerei und hab da halt auch 'ne Führungsposition so, und da wird's natürlich nicht gern gesehen, wenn die Führungsposition nicht da sind in dem Moment so.“

Während der erste Elternzeitmonat für Philipp „klar“ ist und er dies auch sich selbst und seinem Arbeitgeber gegenüber rechtfertigen kann, macht er beim zweiten Elternzeitmonat einen informell geregelten Kompromiss: Er nimmt zwar einen Monat Elternzeit, arbeitet jedoch zwei Wochen Vollzeit und ist zwei Wochen zu Hause. In Philipps Darstellung geraten seine Wahrnehmung, dass der Arbeitgeber Elternzeiten von Führungskräften „nicht gern sieht“ und die postulierte Selbstverständlichkeit zwei Partnermonate zu nehmen, in Konflikt. Den Kompromiss kann Philipp eingehen, da Nina die Betreuungsarbeit leistet und sein Beitrag eine *Option* darstellt. Die ungleiche innerfamiliäre Arbeitsteilung ist geprägt von einer Gleichzeitigkeit von Selbstverständlichkeit und situativer Thematisierung. So expliziert Nina in Gestalt eines Scherzes ein „Zurückstecken“ ihrerseits und kehrt anschließend zur Besonderung von Philipps familialem Engagement und zur Selbstverständlichkeit ihrer Betreuungsarbeit zurück.

Herausgeforderte Re/Reproduktion hegemonialer Männlichkeit

Charakteristisch für die zweite rekonstruierte Form ist eine ambivalente Gleichzeitigkeit von Infragestellung und Re/Produktion erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit. Der Vater weist ein ‚flexibles‘ Karriereverständnis auf, versteht sich als egalitäre Betreuungsperson und nimmt selbstverständlich länger als zwei Monate Elternzeit. Es ist vielmehr die Mutter, die die originäre Betreuungsverantwortung sich selbst und die Ernährerverantwortung dem Vater zuschreibt. Ein Konflikt ist immanent, da der Vater sich dem ‚maternal gatekeeping‘ widersetzt und sowohl Erwerbs- als auch Familienarbeit mit der

Mutter egalitär teilen möchte. In diesen Fällen muss der Vater nicht nur für seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber kämpfen, sondern ebenso in der Paarkonstellation, in dem es ein Arrangement im Spannungsfeld von männlichem Familienernährermodell und Doppelkarriere mit egalitärer Betreuungsverantwortung auszuhandeln gilt.

Karriere = „Was Neues machen“

Im Einzelinterview bezeichnet Lars Hoffmann¹⁶ seine achtmonatige Elternzeit als „Sabbatical“ nach einer anstrengenden Arbeitsphase mit regelmäßigen Dienstreisen und Urlaubssperre:

„Ich hab auch bisher es eigentlich immer als sehr angenehm empfunden, wenn ich immer so alle zwei, drei Jahre irgendwo auch mal wieder so'n Wechsel habe. (...) Wenn man dann irgendwann zu sehr Routine entwickelt, dann motiviert mich die Arbeit dann auch irgendwann nicht mehr so, weil man dann irgendwie, sach ich mal so, das äh Feld dann abgegrast hat und das ist dann natürlich, sag ich mal, dann etwas entspannter das Arbeiten, aber es ist auch nicht mehr so spannend und insofern finde ich es eigentlich immer ganz angenehm, wenn man auch dann irgendwann mal wieder was Neues machen kann und, das war eben irgendwie auch so'n Punkt gewesen, (...) wo ich's Gefühl hatte, es reicht jetzt, ich kann jetzt mal so 'nen Wechsel vertragen und es war mir dann auch irgendwo ganz recht, dass es, sag ich mal jetzt, ein Wechsel ins Privatleben war, also das war natürlich jetzt irgendwie auch insgesamt 'ne spannende neue Erfahrung mit dem Kind (...). Hätte ich auch noch länger machen können.“

Lars präferiert regelmäßige „Wechsel“ in seinem Arbeitskontext, um Routinen zu vermeiden und vor neue Herausforderungen gestellt zu werden. Erwerbs- und Familienarbeit bergen seiner Auffassung nach das Potenzial von etwas „Neuem“ und „Spannendem“. Dieses Karriereverständnis ist nicht systematisch mit einem horizontalen, erwerbsbezogenen Aufstiegsimperativ verbunden und setzt die Gleichheit von Erwerbs- und Familienarbeit voraus, anderenfalls hätte Lars einen „Wechsel“ ausschließlich im Berufskontext imaginieren und realisieren können.

Birgits Karriereverständnis bewegt sich im Spannungsfeld von „Spaß“ und „Investitionen“: „Wenn mir die Arbeit nicht genug Spaß macht, kann ich mir auch vorstellen, das ich's lasse.“ Gleichzeitig stellt sie ihre getätigten (Bildungs-)Investitionen gegen einen möglichen Berufsaufstieg in Rechnung:

„Ich hab natürlich jetzt so das Gefühl jetzt hab ich so viel investiert, jetzt will ich auch vielleicht dran festhalten im Moment, also sonst würd ich sozusagen es bereuen, was ich schon jetzt investiert hab.“

Ernährer- oder Doppelkarrieremodell?

Das rekonstruierte Karrierekonzept von Birgit beinhaltet eine Voraussetzung, die Birgit selbst expliziert: „Ich bin ja in 'ner Situation, dass ich nicht muss.“ Birgit versteht ihr Erwerbseinkommen nicht als *notwendigen*, sondern als freiwilligen Beitrag zum Familien-

16 Birgit Reinburger (41 Jahre), promovierte Naturwissenschaftlerin in einer Forschungseinrichtung, und Lars Hoffmann (37 Jahre), verbeamteter Jurist in einem Bundesministerium, wohnen in einer westdeutschen Großstadt und haben ein einjähriges Kind. Die ersten vier Monate nimmt Birgit Elternzeit, dann Lars acht Monate.

einkommen. Implizit wird dadurch die Einkommensgenerierung zu einer selbstverständlichen Pflicht für Lars. Im Kontrast dazu positioniert Lars sich selbst nicht als Familienernährer. Er erörtert im Einzelinterview in einer rhetorisch ausgefeilten Argumentation zunächst die Nachteile einer Doppelkarriere, wie die aufreibende Organisation, um als Familie gemeinsam Zeit zu haben, während beide regelmäßig Dienstreisen antreten, und endet mit den Vorteilen einer Doppelkarriere und den Verlusten, würde eine Person aus dem Erwerbsleben aussteigen.¹⁷

„Wir können uns irgendwie auch beide jetzt nicht vorstellen, dass es äh einer praktisch der Brötkchenverdiener ist und der andere irgend nur zu Hause ist und sich um Haus und Familie kümmert, dass es irgendwie auch für 'ne Balance auch in 'ner Partnerschaft auch ähm gut ist, wenn jeder irgendwo ein eigenes Standbein hat und ähm, sach ich mal, auch noch 'ne eigene Erlebniswelt außerhalb der Familie hat.“

Zum Zeitpunkt der Interviews verwirklichte das Paar eine Doppelkarriere, so dass Birgits Karriere und Verbleib in der Erwerbsarbeit als Aushandlungsergebnis – wenngleich revidierbar – in der Frage Ernährer- oder Doppelkarrieremodell gedeutet werden kann.

Konflikte in den Aushandlungen zur (egalitären) Elternzeit

Die Aushandlungen zu Familienarbeit und Elternzeit sind gekennzeichnet von der Selbstverständlichkeit, diese egalitär zu teilen, gepaart mit konkurrierenden geschlechterdifferenzierenden Selbst- und Fremdzuschreibungen von Betreuungsarbeit. Im Paarinterview reflektieren Birgit und Lars ihr Arrangement:

B: „Wenn man sich jetzt so überlegt, wie's zu dieser Entscheidung gekommen ist, gibts, glaub ich, mehrere Ebenen (...). Zweitens, dass du, glaub ich, Lust hattest? Ähm, das hat schon auch 'ne Rolle gespielt. (...)"

L: „Naja (...), also ich meine, wir hatten eigentlich beide Lust gehabt, ne.“

Lars fragend, führt Birgit *sein* Interesse als einen Grund für die Elternzeitaufteilung des Paares an. Lars bestätigt dies, erweitert den Interessentenkreis auf „beide“ und macht somit Birgits stillschweigendes Interesse an Elternzeit sichtbar, indem er mit zwei egalitären Betreuungspersonen argumentiert. Der Fall zeigt exemplarisch die Brüchigkeit egalitärer Vorstellungen innerhalb der Paarbeziehung, wenn der Vater von einer egalitären Betreuungsverantwortung ausgeht, die Mutter hingegen sich selbst die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes zuschreibt und dadurch das väterliche Engagement durch ‚maternal gatekeeping‘ (u.a. Allen/Hawkins 1999; Gaunt 2008; Meuser 2012; Peukert 2015) minimiert. So beginnt Birgit im Paarinterview bei der Frage, wie sie jeweils ihre Elternzeit erlebt haben, zunächst ausführlich darüber zu sprechen, wie sie die Elternzeit von Lars erlebt hat. Obwohl Lars für acht Monate die Familienarbeit geleistet hatte, verbleibt Birgit in ihren anfänglichen Sorgen und aktualisiert diese in ihrer Erzählung. Birgits ‚gatekeeping‘ spiegelt sich nicht in der Elternzeitaufteilung wider, sondern in ihrer retrospek-

17 Diese Argumentation kommt nach einem Zögern als Antwort auf die Frage nach Änderungswünschen an Birgit. Indem er nicht mit einer konkreten Agenda aufwartet, vermeidet er Loyalitätskonflikte gegenüber Birgit und hält die Paarfassade aufrecht, artikuliert aber gleichzeitig einen immanenten Konflikt im Paar.

tiven Erzählung zur Elternzeit, in Überlegungen ihre Karriere als Wissenschaftlerin zu beenden und zwölf Monate Elternzeit bei einem möglichen zweiten Kind zu nehmen.

Episodisches Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit

Charakteristisch für die dritte rekonstruierte Form ist eine geschlechtsindifferente Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit im Paar. Die Anerkennung und Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wird weder hierarchisierend noch nach binären Geschlechterannahmen strukturiert. Dies bedeutet ein episodisches Aussetzen der Re/Produktion von (erwerbszentrierter hegemonialer) Männlichkeit¹⁸ im Sinne eines ‚undoing hegemonic masculinity‘.¹⁹ Beide Elternteile sehen sich konsensuell in der Verantwortung für Familienarbeit und die finanzielle Versorgung der Familie. So stellen diese Eltern (die geschlechterdifferenzierende Bezeichnung ‚Mütter‘ und ‚Väter‘ ist hier unangebracht) Forderungen nach Elternzeit, familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen an ihre Arbeitsorganisationen.

Kritik an traditionellen (männlichen) Karrieren

Stefan Ruppel²⁰ distanziert sich von einer ‚traditionellen‘ männlichen Karriereorientierung. Sein kritisches Verhältnis impliziert, dass er seine beruflichen Entscheidungen nicht

18 Die Klammer ist explizit gesetzt, da es sich einerseits um das Aussetzen der erwerbszentrierten hegemonialen Form von Männlichkeit handelt, andererseits durch ein ‚undoing gender‘ auch andere mögliche Formen von Männlichkeiten episodisch nicht hergestellt werden.

19 Das empirische Phänomen des Nichttuns stellt methodisch eine Herausforderung dar (vgl. auch die Überlegungen von Trinkaus und Völker (2016) zu Nicht/Männlichkeiten): Wie soll man etwas beobachten und rekonstruieren, das nicht geschehen ist? Insbesondere Interviews bieten sich dafür an, etwas zu rekonstruieren, das geschehen, das relevant gemacht wird. An dieser Stelle werden zwei Wege für das indirekte empirische Belegen des Phänomens kombiniert: Zum einen werden Interviewsequenzen vorgestellt, in denen Paare explizit auf ihre Gleichheit rekurrieren (bei der Elternzeit). Zum anderen werden solche diskutiert, die es auf Grundlage des systematischen Vergleichens mit anderen Paaren aus dem Sample nahelegen würden, eine Differenzierung und Hierarchisierung vorzunehmen, es aber in der Situation von diesen Paaren nicht getan wird. Diese Gelegenheiten sind v.a. ungleiche Karrierecommitments und berufliche Situationen sowie ungleiche Einkommensverhältnisse innerhalb der Paardiyade. Für eine anschaulichere Darstellung des Aussetzens der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit wird daher ein zweiter Fall hinzugezogen, indem die Partner deutlich ungleiche Einkommen aufweisen. Weniger anschaulich, aber theoretisch ebenso möglich wäre es, dies über Gleichheit(en) in den genannten Aspekten zu zeigen: Wie bei Nina Pfeffer und Philipp Becker dargelegt, können auch nahezu gleiche Einkommen irrelevant gemacht und eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung über berufliche Imperative eines Partners manifest (gemacht) werden. Logisch unvermeidlich ist m.E. das Fehlen von Interviewsequenzen, die das episodische Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit explizit ‚zeigen‘ und belegen.

20 Klara Franke (34 Jahre) arbeitet im Personalmanagement eines großen Familienunternehmens und Stefan Ruppel (37 Jahre) ist Physiotherapeut in einem Krankenhaus. Das Paar wohnt in einer westdeutschen Großstadt und hat ein vier- und ein einjähriges Kind. Bei beiden Kindern teilen sich die Eltern je zur Hälfte die Elternzeit, die ersten sieben Monate nimmt Klara und im Anschluss geht Stefan sieben Monate in Elternzeit.

systematisch einem Karriere- oder Aufstiegsimperativ unterwirft. Zum Zeitpunkt des Interviews absolviert er eine langjährige, berufsbegleitende Weiterbildung und plant – wenn es die Familienumstände aus seiner Sicht erlauben – eine Selbstständigkeit im Bereich der erworbenen Spezialisierung. Er grenzt sich vom Ideal des Vollzeitarbeitenden und karriereorientierten Vaters ab und sucht eine Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit, seinem Weiterbildungsengagement und seinen privaten Interessen und Aktivitäten:

„Ja klar, das [die Elternzeit, AP] muss man genießen, ich geh nicht so gerne arbeiten, ich bin auch kein so'n Karrieretyp, also von dem her. Wir ham uns auch neulich darüber geeinigt, äh wie wir dann danach weitermachen (...) und ich werd reduzieren auf 75 Prozent (...) und die Klara arbeitet 100 Prozent weiter, weil ich da, ich hab da keine Energie für oder 'nen Antrieb für irgendwie Karriere machen.“

Die geplante Arbeitszeitreduzierung nach seiner Elternzeit begründet Stefan mit seinem Desinteresse und mangelndem „Antrieb“ für eine Karriere und als Ergebnis des *Vergleichens* mit Klaras beruflicher Situation und Karrierecommitment. Gleichzeitig betont er, sich nicht vorstellen zu können, dauerhaft allein für die Familienarbeit zuständig zu sein: „Ich würd immer arbeiten wollen, aber ich würd eben nicht nur arbeiten wollen.“ Er bezieht sich implizit auf und grenzt sich ab vom Ideal hegemonialer Männlichkeit, da für ihn ein tagtägliches, familiäres Engagement inkompatibel mit Karriere scheint. Vor dem Hintergrund von persistenten geschlechterdifferenzierenden Erwartungen im Erwerbsbereich rahmt Stefan sein familiales Engagement, seine Elternzeit und geplante Arbeitszeitreduzierung gegen eine empirische ‚Normalität‘, die (bislang) keinen Raum für *selbstverständliche* väterliche Familienarbeit bietet, *ohne* Legitimationszwänge bezüglich des beruflichen Engagements zu entfalten.

Klara hingegen steigert zunehmend ihre beruflichen Ambitionen und zum Zeitpunkt des Interviews sind ihre (mittelfristigen) Karriereziele klar:

„Ich will schon irgendwann mal Führungskraft werden. Also ich hab schon den Anspruch an mich selber, dass ich irgendwann mal ein Team führe mit Personalverantwortung, das ist schon so mein Ziel, wo ich auch echt drauf hinarbeit, also das verfolge ich schon.“

Klara expliziert ihre Karrierepläne und die konkreten Schritte, wie das Bewerben auf eine andere Position, um ihre Ziele zu erreichen. Notwendige Voraussetzung für ein Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit ist eine abwägende (bei Klara) bzw. kritische Haltung (bei Stefan) gegenüber beruflichen Imperativen.

Finanzielle Versorgung der Familie als gemeinsame Aufgabe

Die Verantwortung für das Familieneinkommen wird als gemeinsame Aufgabe verstanden, unabhängig davon, wie viel jeder Partner als Beitrag leistet. Relevant ist nicht die Höhe, sondern die Tatsache, *dass* beide selbstverständlich ihren Beitrag leisten. Dies impliziert die unhinterfragte Erwerbstätigkeit beider Elternteile.

Ein weiteres typisches Paar für die Form des episodischen Aussetzens der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit, Anne und Tobias Sommer²¹, repräsentiert die ‚tra-

21 Anne Sommer (35 Jahre) arbeitet als Teamleiterin in einem internationalen Bekleidungsunternehmen und Tobias Sommer (39 Jahre) als Theaterschreiner und -techniker. Das Paar wohnt in einer westdeutschen Großstadt und hat ein einjähriges Kind. Anne nimmt die ersten sechs Monate Eltern-

ditionelle‘ Ernährerfamilie, wobei Anne den überwiegenden Teil des Familieneinkommens verdient (während Klara lediglich etwas mehr als Stefan – vor der geplanten Arbeitszeitreduzierung – verdient). Zur Begründung ihres Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit führt Anne ihre Position als „Hauptverdienerin“ an:

„Sicher (...) was so ein bisschen mitgespielt hat, dass es da zu der Zeit bei meinem Arbeitgeber etwas merkwürdig war. Dass man da auch dann so komische Geschichten gehört hat von Frauen, die halt in Elternzeit sind, die dann plötzlich ihren Job nicht wieder zurückgekriegt haben und des ist halt bei uns dann schon so, dass ich die Hauptverdienerin bin und da hat dann auch so, schon so ein bisschen auch die Angst um den Arbeitsplatz mitgespielt.“

In den Erzählungen taucht die Positionierung als „Hauptverdienerin“ nur marginal und systematisch in Verbindung mit dem Argument der Arbeitsplatzsicherung durch eine ‚kurze‘ Elternzeit von Anne auf. Die Position der „Hauptverdienerin“ wird in den Aushandlungen des Paares zu Erwerbs- und Familienarbeit nicht folgenreich relevant gemacht, wie es (idealiter) in der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit prozessiert werden würde. Es ließe sich argumentieren, dass Anne nicht in der Lage ist, als Familienernährerin ‚Vorteile‘ zu generieren, um mehr (oder die gesamte) Familienarbeit an Tobias zu delegieren (so u.a. Koppetsch/Speck 2015). Diese Interpretation reproduziert einen ‚occupational bias‘, da die familiäre Zuständigkeit *allein* über eine Positionierung in der Erwerbsarbeit abgeleitet und Familienarbeit nicht als eigenständiger Aushandlungsbereich anerkannt wird. M.a.W. liegt hier die implizite Annahme zugrunde, dass Erwerbsarbeit bzw. Einkommen über Familienarbeit bestimmt, wodurch die Hierarchisierung von Erwerbs- und Familiensphäre perpetuiert wird.

Da jedoch beide Erwerbs- und Familienarbeit gleichermaßen wertschätzen, nutzen sie ihre unterschiedlichen Karriere- und Einkommenssituationen *nicht* als Ressource für eine ungleiche Arbeitsteilung. Zur Verdeutlichung des Arguments: In der ersten Lesart würden wir eine Hierarchisierung und Priorisierung von bezahlter über unbezahlte Arbeit als zentrales Charakteristikum in der Her- und Darstellung hegemonialer Männlichkeit beobachten. Der Unterschied liegt ausschließlich in der Vertauschung des Geschlechtspersonals gegenüber ‚traditionellen‘ Arrangements. In der zweiten Lesart hingegen lässt sich ein episodisches, aber folgenreiches Aussetzen der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit (‚undoing hegemonic masculinity‘) konstatieren, da paarintern die Erwerbs- und Familienarbeit nicht-hierarchisierend und geschlechtsindifferent organisiert wird.

Elternzeit egalitär teilen

Die letzte Dimension bezieht sich auf die Aushandlungen zur Elternzeit, die geprägt sind von dem Ideal einer egalitär geteilten Fürsorgeverantwortung: Nicht die Betreuungsverantwortung der Mutter wird als selbstverständlich vorausgesetzt, sondern die beider Elternteile. Klara begründet ihr Elternzeitarrangement wie folgt:

„Wir wolltens fair machen, jeder darf zuhause bleiben und jeder darf dieselbe Zeit zuhause bleiben.“

zeit/-geld in Anspruch und Tobias geht, mit einem Monat Überschneidung, für acht Monate in Elternzeit.

Klaras Ausführung erinnert an Spielregeln, die für *alle* Spielenden unabhängig von Alter, Karrieresituation, Einkommen oder Geschlecht gleichermaßen gelten: Beide Elternteile *wollen* und *dürfen* „zuhause bleiben“. Es werden keine impliziten oder expliziten geschlechterdifferenzierenden Zuschreibungen von Betreuungsarbeit vollzogen. Die Paare befürworten entweder eine quantitative Egalität (exemplarisch Klara und Stefan) oder beziehen ihre Interpretation der Karriere- und Einkommenssituation *beider* Elternteile in die Aushandlungen zur Elternzeit mit ein (exemplarisch Anne und Tobias). Bei der zweiten Variante berücksichtigen sie die Bedeutung ihrer beruflichen Situationen als auch antizipierte Konsequenzen für die mittel- und langfristige berufliche und finanzielle Entwicklung.

Fazit

Hegemoniale Männlichkeit im Kontext moderner, westlicher Welten beinhaltet das Ideal des männlichen Familienernährers, Berufs- und Karriereorientierung und eine (weiße) heterosexuelle Paarbeziehung und Familie. Theoretisch-analytisch bedeutet ‚doing masculinity‘ die Her- und Darstellung von Geschlechterdifferenzen, die hierarchisierende Abgrenzung zu Weiblichkeiten und nicht-hegemonialen Männlichkeiten. Im Sinne des „Gleichheitstabus“ (Rubin 1975) haben Männer und Frauen unterschiedlich zu sein – die Geschlechterdifferenzierung kann, so die These von Meuser (2010b) und Hirschauer (2013), nur noch nahezu ausschließlich in und mit der paarinternen Arbeitsteilung prozessiert werden. Mit dem Fokus auf Aushandlungen innerhalb der Paardyade zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit wurden drei Re/Produktionsformen hegemonialer Männlichkeit in der „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985) empirisch untersucht.

Die *fragile Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* zeichnet sich durch die Hierarchisierung und Priorisierung von Erwerbs- über Familienarbeit aus. Erwerbszentrierte hegemoniale Männlichkeit wird innerhalb des Paares über die Betonung von Erwerbszwängen des Vaters und der selbstverständlichen Zuschreibung von Betreuungsverantwortung an die Partnerin re/produziert (‚doing hegemonic masculinity‘). ‚Involvierte‘ Väterlichkeit wird antizipierten beruflichen Imperativen in der Alltagspraxis untergeordnet, jedoch wird die Selbstverständlichkeit dessen auf der diskursiven Ebene fragil und legitimationsbedürftig. Erwerbs- und Familienarbeit wird geschlechterdifferenzierend organisiert, mit zwei ‚Vätermonaten‘, die als ‚Kompromiss‘ mit der Arbeitsorganisation an betrieblichen Arbeitsrhythmen und Zeitstrukturen ausgerichtet werden.

Die *herausgeforderte Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* ist gekennzeichnet von einer ambivalenten Gleichzeitigkeit der Infragestellung und Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit (‚un/doing hegemonic masculinity‘). Ein Konflikt im Paar ist immanent, da der Vater von einer egalitären Fürsorge- und Ernährerverantwortung ausgeht (‚undoing hegemonic masculinity‘), während die Mutter sich selbst originär als Betreuungsperson und den Vater als Familienernährer positioniert (‚doing hegemonic masculinity‘).

Das *episodische Aussetzen der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit* ist charakterisiert durch eine nicht-hierarchisierende und -priorisierende, geschlechtsindifferente Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb des Paares. Im Gegensatz zu den

ersten beiden Re/Produktionsformen und zu zentralen Befunden empirischer Studien zu Männlichkeit(en) und ‚involvierter‘ Väterlichkeit (u.a. Behnke/Meuser 2013; Brandth/Kvande 1998; Fagan/Barnett 2003; Miller 2010) findet keine Differenzierung und Positionierung der Elternteile als ‚primary‘ und ‚secondary carer‘ statt. Dies lässt sich als situatives „Vergessen des Geschlechts“ (Hirschauer 2001) in der paarinternen Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit deuten und folglich als episodisches Aussetzen der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit („undoing hegemonic masculinity“). Das geht nicht mit einem programmatischen Absehen von Geschlecht einher, vielmehr rekurren die Paare ebenfalls episodisch auf Geschlecht. Dies impliziert jedoch *keine* (geschlechterdifferenzierenden) Folgen für die Arbeitsteilung – „a difference that makes no difference“ (Hirschauer 2001: 217, in Anlehnung an Bateson 1972). Durch die Entkopplung des Verweisungszusammenhangs sind Geschlechterdifferenzierungen nicht mehr ‚automatisch‘ anschlussfähig für die paarinterne Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit.

Im Sinnbild der „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985) wurden in der Forschung zu ‚involvierter‘ Väterlichkeit in der empirischen Rekonstruktion und Theoretisierung des Wandels von Männlichkeit(en), meist alte Produktionsabteilungen überarbeitet und neue hinzugefügt. Über diese konzeptuellen (Neu-)Entwicklungen ‚alternativer Männlichkeiten‘ hinaus wurde bislang wenig der Fokus auf ein empirisches und theoretisches Verständnis eines ‚undoing masculinity‘, d.h. eines episodischen Aussetzens der Re/Produktion von Männlichkeiten, gerichtet. Basierend auf den empirisch rekonstruierten Formen *herausgeforderte Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* und *episodisches Aussetzen der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit* argumentiere ich, dass weitere theoriebildende (Männlichkeiten-)Forschung mit Fokus auf die episodische Schließung der „Geschlechterfabrik“ („undoing gender“, „undoing masculinity“) notwendig ist.²² Die hier entfaltete empirische und interaktionstheoretische Perspektive verdeutlicht die un/gleichheitsrelevanten Folgen einer offenen oder (teils) geschlossenen Geschlechterfabrik für die Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit im Paarkontext.

Welche Implikationen haben die diskutierten Befunde für die empirische Väterforschung? Der innovative methodische Zugang die Dar- und Herstellung von Männlichkeit im *Paarkontext* mittels Paar- und Einzelinterviews zu untersuchen sowie die Konzeptualisierung von ‚Aushandlungen‘, so dass systematisch beide Partner in den Blick geraten, hat sich als gewinnbringend erwiesen. Es wird theoretisch und empirisch eine Leerstelle in der kritischen Männlichkeitsforschung bearbeitet, indem die Ebene der Paarbeziehung als Re/Produktionsarena für Männlichkeiten in den Mittelpunkt gerückt wird. So werden paarinterne folgenreiche Konflikte als auch Konsens in den Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit sichtbar. Durch Vereinseitigungen in gesellschaftlichen Debatten werden hingegen oftmals entweder Väter oder Mütter beschuldigt oder belobigt, verknüpft mit Lösungsvorschlägen, die der *Varianz* und *Komplexität* der paarinternen Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit nicht gerecht werden.

Auch wenn die Erwerbszentriertheit männlicher Lebensführung trotz der Erosion des Familienernährermodells relativ stabil (Meuser 2016: 165ff.) und ‚involvierte‘ Väterlichkeit als fragil und wenig selbstverständlich gelten kann (Oechsle/Reimer 2016: 231f.),

22 Verbunden sind damit method(olog)ische Herausforderungen, die die Untersuchung von Phänomenen des *Nichttuns* implizieren (vgl. Fn. 19).

wurden im vorliegenden Beitrag empirische Hinweise für sozialen Wandel – wie Paare Erwerbs- und Familienarbeit neu aushandeln – diskutiert. Mit Blick auf ‚Väter und Berufstätigkeit‘ stellen diese Paare zunehmend Forderungen nach Elternzeit, familienfreundlichen (überstundenfreien) Arbeitszeiten und einer fürsorgefreundlichen Arbeitskultur an ihre Arbeitgeber. Gleichzeitig zeigen die empirischen Befunde, dass ein Wandel in der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ nicht ausschließlich auf der wohlfahrtsstaatlichen Ebene und in Arbeitsorganisationen, sondern ebenso bei den beteiligten Akteuren, den Eltern, beginnt.

Literatur

- Allen, S. M. & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 1, S. 199-212.
- Badinter, E. (1981). *Die Mutterliebe: Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute*. München: Piper.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behnke, C. & Meuser, M. (2013). „Aktive Vaterschaft“. Geschlechterkonflikte und Männlichkeitsbilder in biographischen Paarinterviews. In: Loos, P., Nohl, A.-M., Przyborski, A. et al. (Hrsg.), *Dokumentarische Methode. Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 75-91.
- Berger, P. L. & Kellner, H. (1965). Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens. *Soziale Welt*, 16, 3, S. 220-235.
- Berk, S. F. (1985). *The gender factory. The apportionment of work in American households*. New York: Plenum Publishers.
- Bock, G. & Duden, B. (1977). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen*. Berlin: Courage, S. 118-199.
- Bourdieu, P. (1997). Die männliche Herrschaft. In: Dölling, I. & Kraus, B. (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153-217.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1998). Masculinity and child care: The reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46, 2, S. 293-313.
- Burkart, G. (2009). Einblicke in die Zukunft der Familie. In: Burkart, G. (Hrsg.), *Zukunft der Familie. Prognosen und Szenarien. Sonderheft 6 der Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 9-28.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L. et al. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20, 6, S. 632-646.
- Buschmeyer, A. (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 123-140.
- Buschmeyer, A. (2013). *Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Buschmeyer, A. & Lengersdorf, D. (2016). The differentiation of masculinity as a challenge for the concept of hegemonic masculinity. *NORMA. International Journal for Masculinity Studies*, 11, 3, S. 190-207.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
- Clarke, A. E. (2012). *Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Connell, R. W. (1987). *Gender and power. Society, the person, and sexual politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society, 19*, 6, S. 829-859.
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing gender. *Gender & Society, 21*, 1, S. 106-127.
- Döge, P. & Behnke, C. (2005). *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene*. Berlin: IAIZ (3).
- Donaldson, M. (1993). What is hegemonic masculinity? *Theory and Society, 22*, 5, S. 643-657.
- Doucet, A. (2006). *Do men mother? Fathering, care, and domestic responsibility*. Toronto: University of Toronto Press.
- Eerola, P. & Mykkanen, J. (2015). Paternal masculinities in early fatherhood. Dominant and counter narratives by Finnish first-time fathers. *Journal of Family Issues, 36*, 12, S. 1674-1701.
- Evertsson, L. & Nyman, C. (2009). If not negotiation, then what? Gender equality and the organization of everyday life in Swedish couples. *Interpersona, 3*, 1, S. 33-59.
- Fagan, J. & Barnett, M. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of Family Issues, 24*, 8, S. 1020-1043.
- Francis, M. (2002). The domestication of the male? Recent research on nineteenth- and twentieth-century British masculinity. *The Historical Journal, 45*, 3, S. 637-652.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Gaunt, R. (2008). Maternal gatekeeping: Antecedents and consequences. *Journal of Family Issues, 29*, 3, S. 373-395.
- Gildemeister, R. (2008). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 137-145.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1999). Vergeschlechtlichung – Entgrenzung – Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und „post-industriellem Haushaltssektor“. In: Honegger, C., Hradil, S. & Traxler, F. (Hrsg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 110-126*.
- Gildemeister, R. & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. In: Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.), *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg: Kore Verlag, S. 201-254.
- Gillis, J. R. (1997). *Mythos Familie. Auf der Suche nach der eigenen Lebensform*. Weinheim: Beltz.
- Goffman, E. (1977). The arrangement between the sexes. *Theory and Society, 4*, 3, S. 301-331.
- Grunow, D., Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie, 36*, 3, S. 162-181.
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*. Stuttgart: Klett, S. 363-393.
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory, 5*, 1, S. 49-72.
- Hearn, J., Nordberg, M., Andersson, K. et al. (2012). Hegemonic masculinity and beyond. 40 years of research in Sweden. *Men and Masculinities, 15*, 1, S. 31-55.
- Hirschauer, S. (2001). Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53*, Sonderheft 41, S. 208-235.
- Hirschauer, S. (2013). Geschlechts(in)differenz in geschlechts(un)gleichen Paaren. Zur Geschlechterunterscheidung in intimen Beziehungen. In: Wimbauer, C., Rusconi, A., Motakef, M. et al. (Hrsg.), *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung*. Opladen & Farmington, MI: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft 2), S. 37-56.
- Hobson, B. (Hrsg.) (2002). *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift. Working parents and the revolution at home*. New York: Avon.
- Joas, H. (1988). Symbolischer Interaktionismus. Von der Philosophie des Pragmatismus zu einer soziologischen Forschungstradition. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40, 3, S. 417-446.
- Joas, H. & Knöbl, W. (2004). *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kassner, K. (2008). Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 141-164.
- Keller, R. (2012). *Das Interpretative Paradigma. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kimmel, M. S. (1996). *Manhood in America. A cultural history*. New York: Free Press.
- König, T. (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, C. & Speck, S. (2014). Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist... Coolness als Strategie männlichen Statuserhalts in individualisierten Paarbeziehungen. In: Behnke, C., Lengersdorf, D. & Scholz, S. (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 281-298.
- Koppetsch, C. & Speck, S. (2015). *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.
- Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2016). Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit und die Transformation von Männlichkeiten. In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 7-14.
- Lorber, J. & Farrell, S. A. (Hrsg.) (1991). *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.
- Lupton, D. & Barclay, L. (1997). *Constructing fatherhood. Discourses and experiences*. London: Sage.
- Maines, D. R. & Charlton, J. C. (1985). The negotiated order approach to the analysis of social organization. In: Farberman, H. A. & Perinbanaygam, R. S. (Hrsg.), *Studies in symbolic interaction. A research annual. Foundations of interpretive sociology: Original essays in symbolic interaction*. Greenwich: JAI Press, S. 271-308.
- Marsiglio, W. & Pleck, J. H. (2005). Fatherhood and masculinities. In: Kimmel, M. S., Hearn, J. & Connell, R. (Hrsg.), *Handbook of studies on men & masculinities*. Thousand Oaks: Sage, S. 249-269.
- Martschukat, J. & Stieglitz, O. (2005). „Es ist ein Junge!“. *Einführung in die Geschichte der Männlichkeiten in der Neuzeit*. Tübingen: Edition Diskord.
- Merla, L. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6, 2, S. 113-132.
- Meuser, M. (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In: Jurczyk, K. & Lange, A. (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 79-93.
- Meuser, M. (2010a). Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. *Erwägen – Wissen – Ethik*, 21, 3, S. 325-336.
- Meuser, M. (2010b). Hegemoniale Männlichkeit – ein Auslaufmodell? *Erwägen – Wissen – Ethik*, 21, 3, S. 415-431.
- Meuser, M. (2012). Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In: Böllert, K. & Peter, C. (Hrsg.), *Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 63-80.
- Meuser, M. (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Aulenbacher, B., Riegraf, B. & Theobald, H. (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden: Nomos, S. 159-174.
- Meuser, M. (2016). Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Familie. Neubestimmung der Position des Mannes in der Familie? In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Struktur-*

- wandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. *Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 159-179.
- Miller, T. (2010). *Making sense of fatherhood. Gender, caring and work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Murgia, A. & Poggio, B. (2013). Fathers' stories of resistance and hegemony in organizational cultures. *Gender, Work & Organization*, 20, 4, S. 413-424.
- Nentwich, J. C. & Kelan, E. K. (2014). Towards a topology of 'Doing Gender': An analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization*, 21, 2, S. 121-134.
- Oberndorfer, R. & Rost, H. (2002). *Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditionaler Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit*. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb-Forschungsbericht Nr. 5).
- Oechsle, M. & Reimer, T. (2016). Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. In: Adloff, F., Antony, A. & Sebald, G. (Hrsg.), *Handlungs- und Interaktionskrisen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41, 1, S. 213-237.
- Palkovitz, R. (2002). Involved fathering and child development: Advancing our understanding of good fathering. In: Tamis-LeMonda, C. S. & Cabrera, N. J. (Hrsg.), *Handbook of father involvement: Multidisciplinary perspectives*. Mahwah NJ u.a.: Erlbaum, S. 119-140.
- Parsons, T. & Bales, R. F. (1956). *Family. Socialization and interaction process*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Peukert, A. (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.
- Possinger, J. (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Risman, B. J. (2009). From doing to undoing: Gender as we know it. *Gender and Society*, 23, 1, S. 81-84.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D. & Rogero-García, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why Spanish fathers take time off from work. *Gender, Work & Organization*, 20, 6, S. 678-691.
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: Notes on the "Political Economy" of sex. In: Reiter, R. R. (Hrsg.), *Toward an anthropology of women*. New York: Monthly Review Press, S. 157-210.
- Rüling, A. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Sauter, S. (2000). Väterlichkeit – eine normative Kategorie in der Familienforschung? *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 12, 1, S. 27-48.
- Scholz, S. (2004). *Männlichkeit erzählen. Lebensgeschichtliche Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an. Pressemitteilung Nr. 212*. Wiesbaden.
- Strauss, A. L. (1978). *Negotiations. Varieties, contexts, processes, and social order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strübing, J. (2007). *Anselm Strauss*. Konstanz: UVK.
- Trappe, H. (2013). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 28-51.
- Trepp, A.-C. (1996). Männerwelten privat: Vaterschaft im späten 18. und beginnenden 19. Jahrhundert. In: Kühne, T. (Hrsg.), *Männergeschichte – Geschlechtergeschichte. Männlichkeit im Wandel der Moderne*. Frankfurt am Main: Campus, S. 31-50.
- Trinkaus, S. & Völker, S. (2016). Nicht/Männlichkeiten – Dezentrierung affirmieren! In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 180-196.

-
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 2, S. 125-151.
Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
Yarwood, G. A. (2011). The pick and mix of fathering identities. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 9, 2, S. 150-168.

Eingereicht am/Submitted on: 31.08.2016

Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschrift der Autorin/Address of the author:

Dr. rer. soc. Almut Peukert
Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: almut.peukert@sowi.hu-berlin.de