

## „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, Berufsorientierung, Teilzeit

### Summary

De-/naturalization of parenthood and gender “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, vocational orientation, part-time work

## 1 Einleitung<sup>1</sup>

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 ‚anwesen-

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.

den, emotional involvierten Ernährer-Vater' (Baumgarten et al. 2012: 436; Maihofer et 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 (BfS 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 (BfS 2008: 20). Mutter zu werden bedeutet zumeist den Übertritt in eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner.<sup>2</sup> 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 (BfS 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 (BFS 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 Vollzeiterwerb 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 geschlechtsuntypischen<sup>3</sup> Berufen arbeiten, eine allfällige Familiengründung<sup>4</sup> 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 Interviews<sup>5</sup> 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 Karriereelogik 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 verringern den 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 in Frage 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.: Budrich Verlag.
- 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 BFS (Hrsg.). (2008). *Familien in der Schweiz*. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (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](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/new/nip_detail.html?gnpID=2014-364).

- Bundesamt für Statistik BfS (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](http://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: Vandenhock & 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](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](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](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 i. T.: 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](mailto: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](mailto: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](mailto:karin.schwiter@geo.uzh.ch)

*Nina Wehner*, Dr., Senior Researcher am Zentrum Gender Studies der Universität Basel Arbeits-  
schwerpunkte: Familie, Berufsverläufe, Geschlechternormen und qualitative Methoden.

Kontakt: Zentrum Gender Studies, Petersgraben 9/11, 4051 Basel, Schweiz

E-Mail: [nina.wehner@unibas.ch](mailto:nina.wehner@unibas.ch)