

Die Verteilung von Care und Karriere bei Vätern

Reproduktionsarbeit als Ungleichheitsdimension zwischen Männern?

Annette von Alemann und Sandra Beaufaÿs

Mit der Durchsetzung der bürgerlichen Geschlechterordnung wurde die Zuständigkeit für Sorgearbeit Frauen zugeschrieben, was mit einer Abwertung der Sorgetätigkeiten einher ging, während die berufliche Sphäre als männlicher Bereich eine höhere Bewertung erhielt (Meuser 2014). Beruflicher Aufstieg (Karriere) wurde und wird immer noch besonders hoch bewertet und gleichzeitig männlich konnotiert; der »ideal worker« wird als »disembodied« und damit auch frei von Care-Verpflichtungen gedacht (Acker 1990; Alemann et al. 2012).

Inzwischen ist die Berufstätigkeit und in gewissem Maß auch die Karriere von Frauen selbstverständlicher Bestandteil gesellschaftlicher Leitbilder und Diskurse. Sie wird auch durch Politik und Gesetzgebung gefördert und erwartet (Alemann, Oechsle 2015). Tatsächlich hat sich die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern im Zeitverlauf immer mehr angeglichen (Holst, Wieber 2014; Kümmerling et al. 2015). Trotz der beruflichen Partizipation von Frauen und ihrer gesetzlichen Gleichstellung ist Care jedoch immer noch eine zentrale Ungleichheitsdimension zwischen den Geschlechtern. Frauen wird auch heute noch weitgehend die Zuständigkeit für Care zugeschrieben, und tatsächlich arbeiten nach Daten des Statistischen Bundesamts fast 70 % aller Mütter in Teilzeit (Destatis 2014: 17) – mit negativen Folgen für ihre weitere berufliche Karriere. Männern dagegen wird nicht per se Familienzuständigkeit zugeschrieben. Die Teilzeitrates von Vätern ist mit 5,5 % eher gering (BMFSFJ 2013; Destatis 2014: 18); Väter gehen selten länger als zwei Monate in Elternzeit und verbringen eher »quality time« mit ihren Kindern, als dass sie Sorgearbeit (und auch Hausarbeit) übernehmen (BMFSFJ 2012: 23-24; Hobson 2014).

Väterliche Lebensführung und Ungleichheit

Dennoch deuten Studien darauf hin, dass auch Väter mit Vereinbarkeitswünschen und ausgeprägter Care-Orientierung tendenziell aus der »Karrieremaschine« (Connell 2010) heraus fallen (vgl. auch Burnett et al. 2013; Murgia, Poggio 2013; Possinger 2013). Wenn Care auch bei Männern zu ungleichen Karrierechancen führen kann, dann ist Verantwortung für Reproduktionsarbeit möglicherweise auch eine Ungleichheitsdimension *zwischen* Männern.

Gerade die Sorge für Kinder wird von Vätern zunehmend als wichtiger Teil von Lebensqualität gesehen (Hobson 2014; Toppe 2014). Viele Männer bewerten die Beschäftigung mit ihren Kindern als sinnvolle und befriedigende Tätigkeit, teilweise sogar in Konkurrenz zu oder als Priorität gegenüber ihrem Beruf (König 2012; Hobson, Fahlén 2011). Immer mehr Väter wünschen sich, ebenso wie Mütter, die aktive Teilhabe am Familienalltag und Karriere bzw. ein erfüllendes Berufsleben. Damit wird die Balance von Arbeit und Familie zu einem eigenständigen Lebensziel (Hobson, Fahlén 2009).

In unserem Beitrag fragen wir danach, welche Einflussfaktoren zu den unterschiedlichen Chancen von Vätern beitragen, ihre Lebensziele einer ausgewogenen Work Family Balance (WFB) zu verwirklichen, und welche Ungleichheiten zwischen Männern dabei entstehen können. Dabei geht es uns nicht in erster Linie (im Sinne der klassischen Ungleichheitsforschung) um Einkommens- und Karrierechancen, sondern um Verwirklichungschancen hinsichtlich beruflicher und privater Lebensziele. Sens Capability-Ansatz folgend, nehmen wir an, dass Menschen über unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten (capabilities) verfügen, um das zu erreichen, was sie unter einem guten Leben verstehen. Mit Sen (1992, 1993) verstehen wir somit Ungleichheit als ungleiche Chancen der Verwirklichung relevanter Lebensziele. Bezug nehmend auf die Konversionsfaktoren bei Sen (d.h. Faktoren, mit denen Ressourcen in Handlungsfähigkeit (*agency*) konvertiert werden können), nimmt Hobson (2014: 14) zur Untersuchung der Work Family Balance von Vätern folgende Einflussfaktoren in den Blick: (1) individuelle Faktoren (wie Ressourcen und Fähigkeiten, sozialstrukturelle Kategorien wie Geschlecht, Klasse, Alter sowie Einflussfaktoren der privaten Lebensführung), (2) institutionelle Faktoren (mit den Ebenen Wohlfahrtsstaat, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregime) und (3) gesellschaftliche/kulturelle Faktoren (wie Normen, soziale Bewegungen, öffentliche Diskurse). Wir nehmen das Modell von Hobson als Anregung für die Suche nach Einflussfaktoren, die für die Ungleichheitsproduktion unter Vätern relevant sind.

In unserer Darstellung konzentrieren wir uns auf Konstellationen der Lebensführung und der Beschäftigung sowie den Organisationskontext als Einflussfaktoren, die direkt auf die Väter wirken. Dabei stützen wir uns auf Ergebnisse des Forschungsprojekts »Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung«. Dieses von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Teilprojekt des SFB 882 »Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten« untersuchte soziale Mechanismen in Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung, die die Teilhabe von Vätern an Familie beeinflussen. Das Projekt zielte auf die Analyse der wechselseitigen Einflussnahme von Arbeitsorganisationen und Beschäftigten bei der Verwirklichung privater und beruflicher Lebensziele. Die Forschungsfragen lauteten: Wie beeinflussen Organisationskontexte die Teilhabe von Vätern an Familie? Und wie entstehen aus personen- und familienbezogenen Heterogenitätsmerkmalen ungleiche Verwirklichungschancen in Beruf und Familie? Das Projekt war als

qualitative Untersuchung mit parallel durchgeführten Fallstudien in sieben ausgewählten Wirtschaftsunternehmen (verschiedene Branchen, privater und öffentlicher Sektor) angelegt. Die Analyse des Organisationskontexts erfolgte mit Hilfe von Dokumentenanalysen und Expertengesprächen (Management, Gleichstellung/Diversity, Personalbereich, Betriebsrat u.ä.). Zur Analyse individueller Lebensführung und paarbezogener Aushandlungsprozesse wurden problemzentrierte Interviews mit 110 Vätern und 16 Partnerinnen sowie mit 24 Müttern im Unternehmen durchgeführt und in einem mehrstufigen Verfahren ausgewertet.

Eine Besonderheit des Projektes bestand darin, dass auch partnerschaftliche Aushandlungsprozesse in den Blick genommen wurden, um das unterschiedliche Zusammenwirken der Faktoren in Arbeitsorganisationen und Familie zu analysieren. Dabei verstehen wir Familie als soziale Praxis, die nicht als Ressource bereit steht, sondern von ihren Mitgliedern aktiv hergestellt werden muss (Jurczyk 2010). Familiäre Praxen und Arbeitsteilungsarrangements sind nicht von vornherein gegeben, sondern werden alltäglich gelebt und bestätigt. Wir sehen partnerschaftliche Aushandlungsprozesse mit Peukert (2015) als Grundlage für die innerfamiliäre Arbeitsteilung und als eine zwischen den Familienmitgliedern »ausgehandelte Ordnung« (2015: 19). Peukert spricht auch von »*doing family, doing couple*, aber auch *doing gender* und *doing (in-)equality*« (2015: 17; Hervorhebung im Original).

Ungleiche Verwirklichungschancen von Vätern – Zwei exemplarische Fälle

In unserem Beitrag stellen wir exemplarisch zwei Väter aus unserer Untersuchung vor, die sich im Hinblick auf ihre beruflichen und privaten Konstellationen sowie ihre Arbeitsorganisationen systematisch unterscheiden. Sie gleichen sich aber in ihrem Wunsch, aktive Väter zu sein und Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Und sie wünschen sich beide ein erfüllendes Berufsleben. Die Väter zeigen weitere Gemeinsamkeiten im Hinblick auf die Ressourcen, die sie zur Erfüllung ihrer Lebensziele mitbringen: Beide sind hoch qualifiziert und arbeiten auf gehobenen beruflichen Positionen. Und beide leben mit Partnerinnen zusammen, die ähnlich hoch qualifiziert und beruflich interessiert sind wie sie und auf ähnlich anspruchsvollen Positionen arbeiten.

Arno Müller, 33 Jahre alt, arbeitet als studierter Kulturwissenschaftler im Marketing eines Konsumgüterkonzerns in einer westdeutschen Großstadt. Er arbeitet durchschnittlich 50 Stunden/Woche und beanspruchte keine Elternzeitmonate. Seine Partnerin arbeitet als angestellte Zahnärztin. Das Paar hat ein Kind unter zwei Jahren und wünscht sich weitere Kinder. *Thomas Schmitz*, 49 Jahre alt, besitzt einen Fachhochschul-Abschluss und ist als verbeamteter Hauptsachbearbeiter im öffentlichen Dienst tätig, ebenfalls in einer westdeutschen Großstadt. Er arbeitet 30 Stunden im alternierenden Teleworking und nahm zwei getrennte Elternzeitmonate. Seine Frau ist gleich qualifiziert wie er und arbeitete bis zu ihrer aktuellen Elternzeit mit dem zweiten Kind als Teamleiterin auf Vollzeitbasis im gleichen Unternehmen. Das Paar hat zwei Kinder im Kleinkindalter.

Herr *Müller* und seine Partnerin haben nach der Geburt des Kindes ein Haus gebaut und zogen aus der Großstadt in die ländliche Umgebung. Beide Partner hatten die Vorstellung, dass ihr

Kind in einem Haus mit Garten aufwachsen sollte, obgleich dies eine starke finanzielle Belastung für die Familie darstellt. Herr Müller hat nun eine Dreiviertelstunde Fahrtzeit zum Arbeitsplatz und ist insgesamt etwa zwölf Stunden außer Haus. Seine Partnerin wechselte auf eine Arbeitsstelle in der Nähe des Wohnortes, wo auch die Kindertagesstätte ist. Zum Zeitpunkt des Interviews mit Herrn Müller arbeitet sie bis zu 35 Stunden wöchentlich, und zwar im Schichtdienst mit zwei Früh- und zwei Spätschichten. Wenn seine Partnerin Frühschicht hat, bringt Herr Müller sein Kind in die Kindertagesstätte. An den Spätschichttagen der Mutter wird es von einem Kindermädchen abgeholt und ist dann etwa zehn Stunden in Fremdbetreuung. Herr Müller ist an diesen Tagen spätestens um 19 Uhr zu Hause, um sein Kind ins Bett zu bringen.

Familie *Schmitz* wohnt in einer Eigentumswohnung am Stadtrand, in Sichtweite der Arbeitsstelle von beiden Eltern. Mit dem Fahrrad oder zu Fuß ist der Arbeitsplatz in wenigen Minuten erreichbar. Frau Schmitz ist gerade für ein Jahr in Elternzeit. Danach möchte sie wieder in Vollzeit auf ihre alte Stelle als Hauptsachbearbeiterin zurückkehren. Seit der Geburt des ersten Kindes teilen sich die Eltern die Sorgearbeit. Dieses Kind ist etwa sechs Stunden am Tag bei einer Tagesmutter untergebracht, der Vater bringt es morgens hin und holt es nachmittags wieder ab. Das jüngere Kind wird von der Mutter zu Hause betreut.

Im weiteren Vergleich der Paare stellt sich heraus, dass beide ähnliche Leitbilder haben, die sich nicht an traditionellen Rollen, sondern an einem »entspannten« Familienleben orientieren. Sie möchten ihr Kind möglichst viel selbst betreuen und ein erfüllendes Berufsleben mit einem harmonischen Familienleben vereinbaren. Die beiden Väter, die im Interview Beruf *und* Familie als relevante Lebensziele genannt haben, können diese Ziele aber nur in sehr unterschiedlicher Weise miteinander vereinbaren. Mit Blick auf die Arbeitsorganisationen und die Aushandlungsprozesse im Paar fragen wir im Weiteren danach, wie es dazu kommt.

Konstellationen der Arbeitsorganisation und der Beschäftigung

In der Arbeitsorganisation von *Arno Müller*, einem stark am Markt ausgerichteten Konsumgüterkonzern, gilt offiziell Vertrauensarbeitszeit, doch wird Anwesenheit mit Leistung gekoppelt. Die Arbeitszeiten von Herrn Müller und seinen Kolleg/-innen richten sich zudem nach den Geschäftspartnern; es gibt eine Kernarbeitszeit von 9 bis 18 Uhr. Durch die starke Marktorientierung des Unternehmens, die sich auch auf die Teamkultur überträgt, und durch konstante Umstrukturierungsprozesse in Anpassung an sich ständig verändernde weltweite Märkte herrschen Unsicherheit und ein hoher Arbeitsdruck. In diesem Unternehmen wird die aktive Wahrnehmung von Familienverantwortung unsichtbar gemacht, auch von den Mitarbeitern selbst. So schildert Herr Müller sein eigenes vorsichtiges Verhalten gegenüber dem CEO:

»da ist halt auch nicht so allzu viel Verständnis dafür zu erwarten, dass ich abends nach Hause will, oder dass ich später komme, [...] weil ich das Kind in die Kita gebracht habe oder so. Also solche Sachen erwähne ich da einfach gar nicht. Das versuche ich da irgendwie fernzuhalten, um vor dem dann auch nicht irgendwie so als ja quasi ungeeignet irgendwie so dazustehen, weil ich einfach das Gefühl habe, er wird das nicht so sehen und nicht so verstehen.« (Herr Müller)

Aus Unternehmenssicht scheinen Care-Verpflichtungen einen Bruch der organisationalen Verfügbarkeitsnorm darzustellen und organisationale Routinen zu stören. Die Organisation selbst ›hilft‹ den Eltern dabei, Care-Verpflichtungen zu externalisieren und damit unsichtbar zu machen: Als die Partnerin von Herrn Müller wieder in den Beruf einsteigt und Herr Müller überlegt, seine Arbeitszeit zu reduzieren, wird das Paar bei der Suche nach einem Kindermädchen unterstützt, denn Arbeitszeitreduzierungen sind in diesem Unternehmen, insbesondere bei einem Mann und in einer Karriereposition wie der von Herrn Müller, offenbar nicht denkbar. Herr Müller wird stattdessen mit der Option konfrontiert, die vakante Position seines ehemaligen Chefs zu übernehmen, obgleich er selbst mit dem Aufstieg in eine Führungsposition negative Auswirkungen auf seine Familienzeit assoziiert. Als junger Mann ist er in seinem Unternehmen jedoch Zielscheibe einer »Grow or go«-Politik.

Die Organisation, in der *Thomas Schmitz* arbeitet, ist ein regionales, öffentlich-rechtlich organisiertes Einzelunternehmen. Die Organisationskultur ist durch das New Public Management geprägt und ist durchaus leistungsorientiert. Eine hohe Kundenorientierung und der im Kontext einer Unternehmensumstrukturierung vorgenommene Personalabbau erzwingen eine hohe Arbeitseffizienz der einzelnen Teams. Es gibt keine Kernarbeitszeiten, aber eine Servicezeit zwischen 8.30 und 16 Uhr; Arbeit am Computer ist nur bis 19 h möglich (danach wird der zentrale Rechner vom Netz genommen). Teleworking für Personen mit Sorgeverpflichtungen ist weitgehend akzeptiert, wird aber nur genehmigt, wenn sich die Beschäftigten durch eine hohe Leistungsbereitschaft und Disziplin auszeichnen. Sie ist damit an Bedingungen gebunden, die nicht allein den Familienstatus der Mitarbeiter berücksichtigen.

Herr Schmitz hat Vertrauensarbeitszeit. Da er langfristige Aufgaben hat, fühlt er sich durch die Arbeitsbelastung nicht unter Druck. Er kann Krankheitsfälle (des Kindes, der Tagesmutter oder eigene leichte Erkrankungen) durch die Heimarbeit abfangen und auf diese Weise bestimmte Stressfaktoren von vornherein vermeiden. Das Einzige was ihm Sorgen macht, ist eine mögliche Aberkennung seines Teleworker-Status und damit der Verlust seiner Flexibilität. Und deshalb bleibt er an vielen Tagen bewusst länger in (Telefon-)Rufbereitschaft, als er es eigentlich müsste.

»Ich hab im Hinterkopf immer die Uhr mitlaufen, komme ich auf meine Arbeitszeit. Weil eins möchte ich nicht, die Arbeitszeit regelmäßig unterbieten, weil Sie wissen, worauf das hinauslaufen würde. Irgendwann würde man sagen, der Kamerad ist unzuverlässig, wir können hier keine Vertrauensarbeitszeit gewähren, [...] Und deswegen bin ich eher bereit, da etwas zu übertreiben, [...] also diese Dienstbereitschaft.« (Herr Schmitz)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird offiziell als wichtiges Ziel für die Zukunftssicherung des Unternehmens gesehen. Herr Schmitz selbst hat als Beamter eine abgesicherte berufliche Position. Für ihn steht Karriere als Option nicht mehr im Raum; aus seiner Sicht hat er seine berufliche Laufbahn abgeschlossen und ist mit seiner Position zufrieden.

Einige Monate nach dem Interview mit den Vätern wurden Interviews mit beiden Partnerinnen geführt. Zu diesem Zeitpunkt steigt Herr Müller in eine Führungsposition auf, die er eigentlich – aus Familiengründen – nicht angestrebt hatte. Thomas Schmitz denkt darüber nach, wie er seine Elternzeit beim zweiten Kind gestalten möchte. Um erklären zu können, wie es dazu gekommen ist, lohnt sich ein Blick auf die familialen Arbeitsteilungsarrangements.

Familiale Arbeitsteilungsarrangements und partnerschaftliche Aushandlungsprozesse

Zum Zeitpunkt des Interviews mit Frau *Müller* hat diese ihre Teilzeitstelle in der bisherigen Zahnarztpraxis gekündigt. Sie hatte diese Praxis gewählt, da sie sich dort beruflich weiterentwickeln konnte, war allerdings mit ihrer beruflichen und familiären Situation unzufrieden, da sie in der »Karrierepraxis« (wie sie es selbst nennt) Beruf und Familie nicht gut vereinbaren konnte. Ausschlaggebend für die Kündigung ihrer Stelle war nicht nur die Mehrarbeit, die sie selbstverständlich leisten sollte, sondern auch die regelmäßigen Früh- und Spätschichten, die zu einer Diskontinuität der Familienzeiten führten und mit ihren familiären Leitbildern kollidierten. Um das System Familie wieder zu stabilisieren, suchte sie bewusst nach einem Halbtagsjob ohne Karriereaussichten.

Frau *Schmitz* blieb nach der Geburt des ersten Kindes sechs Monate zu Hause. Sie hätte auch eine längere Elternzeit genommen, ihr wurde allerdings signalisiert, dass sie als Teamleiterin nicht länger als ein halbes Jahr abwesend sein sollte. Herr *Schmitz* nahm Elternzeit und begann mit dem Teleworking, um seiner Frau den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Diese behielt bis zur Geburt des zweiten Kindes ihre Teamleiterinnen-Position in ihrem angestammten Team und arbeitete weiterhin Vollzeit. Nach ihrer aktuellen Elternzeit plant sie, die Teamleitung abzugeben, da sie auch als Teleworkerin sonst eine sechsstündige Präsenzpflcht im Unternehmen hätte.

Wir verstehen diese Entwicklungen als Ergebnis der partnerschaftlichen Aushandlungsprozesse. In diese Aushandlungsprozesse gehen nicht nur Wünsche und Bedürfnisse beider Partner ein, sondern auch wahrgenommene Anforderungen von Arbeitsmarkt, Familie und sozialem Umfeld sowie (bewusst und unbewusst) Geschlechterkonstruktionen und Leitbilder beider Partner: Leitbilder der Mütter- und Väterlichkeit, von Berufstätigkeit und familiärer Lebensweise (vgl. Lück et al. 2015).

In den Interviews mit Herrn und Frau *Müller* werden kaum Aushandlungsprozesse geschildert. Die Analyse zeigt, dass *beide* das Ausmaß ihrer beruflichen und familiären Arbeit an den *angenommenen* Bedürfnissen des jeweils anderen ausrichten: Während Herr *Müller* annimmt, dass die mit dem Kind verbrachte Zeit für seine Partnerin (noch) wichtiger ist als für ihn, geht seine Partnerin davon aus, dass sie ihn auf Grund seiner anstrengenden Berufstätigkeit nicht in die Familienorganisation einbinden kann. In Bezug auf die Erwerbsarbeit ihres Partners ist Frau *Müller* ambivalent: einerseits würde sie mehr arbeiten, damit er weniger arbeiten (und mehr Zeit mit dem gemeinsamen Kind verbringen) kann, andererseits unterstützt sie sein berufliches Fortkommen, weil sie ihn als Haupternährer sieht. Herr *Müller* wiederum versteht sich als Unterstützer seiner Partnerin, die Anforderungen seines Arbeitgebers haben jedoch für ihn Priorität. Seine langen Arbeitszeiten sind für ihn »gesetzt«, während seine Partnerin seit der Familiengründung diverse Konzessionen an ihre Berufstätigkeit gemacht hat. Während Herr *Müller* bei seiner Entscheidung den Verzicht auf Familienzeit in Kauf nimmt, verzichtet Frau *Müller* durch ihre Entscheidung auf ihre berufliche Weiterentwicklung. Dadurch geraten beide allerdings in eine Dynamik bzw. Pfadabhängigkeit, die die Vollzeitarbeit von Herrn *Müller* aus der Sicht beider Partner langfristig notwendig macht.

Bei Familie *Schmitz* wurden von Anfang an klare Absprachen getroffen. Die Arbeitsteilung wurde sehr bewusst geplant, und beide Partner fühlen sich für das Funktionieren ihres Modells

verantwortlich – auch wenn das Lebensmodell der partnerschaftlichen Arbeitsteilung vor allem im ersten Lebensjahr ihres älteren Kindes als sehr anstrengend beschrieben wird. Beide wollten jedoch ihr Engagement im Beruf und in der Familie weiter verfolgen und ihr Kind so viel wie möglich selbst betreuen. Daher wurde der Heimarbeitsplatz beibehalten, als das Kind stundenweise durch eine Tagesmutter betreut wurde. Während sich die Entwicklung bei Familie Müller »von selbst« ergeben hat, wurde die Entscheidung bei Familie Schmitz bewusst getroffen.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit beider Väter mit dem Teil ihrer Lebensziele, den sie erreicht haben, zeigen sich in den Interviews mit Herrn und Frau Schmitz wesentlich mehr Anzeichen als bei Herrn und Frau Müller. Ein Vergleich der Lebenssituation beider Väter macht deutlich, dass beide ursprünglich den Wunsch hatten, berufliche Ziele mit einer aktiven Vaterschaft zu verbinden. Während es Herrn Müller nicht gelingt, seine Vaterschaft in dem von ihm gewünschten Maß zu leben, und er mit seiner aktuellen Prioritätensetzung teilweise unzufrieden ist, macht Herr Schmitz Abstriche an seiner beruflichen Weiterentwicklung und seinem Gehalt.

Im Hinblick auf die Verwirklichung von Lebenszielen scheint also Herr Schmitz mehr erreicht zu haben als Herr Müller. Als wichtige Faktoren lassen sich die günstigen Konstellationen der Organisation – Telearbeit, ein familienfreundliches organisationales Umfeld sowie die Möglichkeit, Arbeitsprozesse ohne Zeitdruck erledigen zu können – und die Konstellationen der Beschäftigung – insbesondere die durch die Verbeamtung gegebene Arbeitsplatzsicherheit – anführen. Aber auch die Aushandlungsprozesse im Paar spielen eine Rolle. Sie werden aktiv vorgenommen, und beide Eltern bekunden ihre Interessen an einem ausgewogenen Verhältnis von beruflicher und familiärer Arbeit und setzen diese auch um.

Fazit

Die Fallbeispiele zeigen, inwiefern Bedingungen in Arbeitsorganisationen und partnerschaftliche Aushandlungsprozesse daran beteiligt sind, dass Ungleichheiten zwischen Vätern hinsichtlich der Verwirklichung ihrer Lebensziele zustande kommen. Ein Ergebnis unserer Untersuchung besteht darin, dass sich die Organisationskultur von Unternehmen als verhindernde oder fördernde Bedingung für aktive Vaterschaft auswirken kann. Vor allem in wissensbasierten Organisationen und hochqualifizierten Positionen wird eine Form hegemonialer Männlichkeit gelebt, die nicht care-orientiert ist und (weiterhin) auf dem Modell des Familienernährers basiert (Burnett et al. 2013; Connell 2010; Murgia, Poggio 2013). Der Einfluss von Arbeitsorganisationen auf die Produktion sozialer Ungleichheit im Hinblick auf den Zugang zu Status, Macht und materiellen Belohnungen ist durch umfassende Untersuchungen belegt (für einen Überblick Tomaskovic-Devey 2014). Dabei erweisen sich besonders die ökonomischen Konstellationen der Organisation (Sektor, Größe, Marktposition etc.), ihre Organisationskultur (Leistungs-, Zeit-, Team-, Führungs- sowie Geschlechterkultur), das Angebot an Vereinbarkeitsmaßnahmen und die mikropolitischen Konstellationen machtvoller und weniger machtvoller Akteure (Vorgesetzte, Kolleg/innen, für Familienfreundlichkeit zuständige Fachabteilungen) als relevant für die Verwirklichungschancen der Väter. Eine wichtige Rolle spielen die Konstellationen der Beschäftigung als

struktureller Rahmen für die aktuelle berufliche Situation des Vaters. Dazu zählen Qualifikation und aktuelle Position (Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbelastung, Karrierestufe und -chancen, Arbeitszeiten und Einkommen) sowie die Arbeitsmarktchancen. Das Fallbeispiel Müller macht deutlich, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse und das Prinzip des »Grow or go« eine Koalition mit Tendenzen zu traditioneller Arbeitsteilung im Paar eingehen und sie verstärken, indem sie scheinbar geschlechtsneutral Care-Verpflichtungen sanktionieren. Das bedeutet im Falle von Herrn Müller einen Verzicht auf die gewünschte WFB. Das Fallbeispiel Schmitz zeigt, dass sich diese Dynamik nicht automatisch und immer vollziehen *muss*, sondern durch das aktive Handeln der Partner durchbrochen werden *kann* (*agency* im Sinne des Capability-Ansatzes), *wenn* sie auf Ressourcen zurückgreifen können, die in den Konstellationen ihrer Beschäftigung (hier als Beamte in einem familienfreundlichen Betrieb des öffentlichen Dienstes) zu sehen sind.

Wie sich in den beiden dargestellten Fällen exemplarisch gezeigt hat, können wir auf dem Hintergrund unserer Studie eine Dynamik der wechselseitigen Unterstützung und Verstärkung der Vergeschlechtlichung von Care konstatieren. Während die *Verknüpfung* von Geschlecht und Care-Verpflichtungen für Frauen schon immer zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen geführt hat, führt sie bei Vätern erst im Falle der konkreten *Ausübung* von Care zu Karrierenachteilen. Da Führungspositionen mit Verfügbarkeit für das Unternehmen gekoppelt sind, gilt die Ausdehnung von Arbeitszeiten in karriererelevanten Positionen und Bereichen als wichtige Strategie »männlicher Distinktion« (Hofbauer 2010), die sich dann gegenüber care-orientierten Vätern auswirkt. Arbeitsteilungsarrangements, die sich mit steigender Karriereposition des Mannes immer stärker traditionalisieren, wie im Fallbeispiel von Herrn Müller, fördern den Weiterbestand einer Organisationskultur, bei der Führungspositionen nur möglich sind, wenn Care-Verpflichtungen delegiert werden.

Insgesamt zeichnen sich in unserem Material Tendenzen ab, die als ungleiche Chancenverteilungen *zwischen* Vätern interpretiert werden können. Diese neuen Ungleichheiten zeigen sich jedoch eher graduell und sind nicht so stark und so sichtbar wie bei Frauen, die häufig auch durch Teilzeittätigkeit ihre Care-Orientierung offenlegen. Väter verbalisieren ihre Care-Orientierung tendenziell bisher nicht, sondern treffen ihre Entscheidung in der Regel, bevor Karrierenachteile entstehen, oder nehmen Karrierenachteile stillschweigend in Kauf. Mit der Verwirklichung des Lebensziels WFB gehen aber auch für Väter Konsequenzen einher, die zu *sozialen* Ungleichheiten zwischen ihnen führen können. Im Hinblick auf die klassischen Ungleichheitsdimensionen (aktuelles und zukünftiges) Einkommen, (Haus- und Grund-)Besitz, (persönliches und berufliches) Ansehen sowie (private und berufliche) Machtpositionen haben karriereorientierte Väter entscheidende Vorteile. Die bewusste Verwirklichung von aktiver Vaterschaft geht hingegen oftmals mit einem Verlust an Einkommen, Status und Macht einher, was bislang (auf Grund ihrer unterschiedlichen Vereinbarkeitspraxen) vor allem für Frauen konstatiert worden ist.

Die Fallbeispiele zeigen, dass der Fokus auf zwei unterschiedliche Konzepte von Ungleichheit gelegt werden kann: auf die Verteilung von Status, Karrierechancen und Einkommen zwischen Vätern, die ihre Care-Orientierungen mehr oder weniger verwirklichen – oder auf die Verwirklichungschancen von (aktiver) Vaterschaft im Kontext von organisationalen Bedingungen, Arbeitsmarktchancen, Konstellationen der Lebensführung und partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen. Je nachdem, wie Ungleichheit gefasst wird, können unterschiedliche Aussagen

über Ungleichheit zwischen Männern getroffen werden. Festzuhalten bleibt: In dem Maße, wie es auch von Vätern als erstrebenswert angesehen wird, Lebensziele gleichermaßen in Beruf und Familie verwirklichen zu können, beginnt Care auch für Männer als Ungleichheitsdimension Wirkung zu zeigen.

Literatur

- Acker, J. 1990: Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4 (2), 139–158.
- Alemann, A. von, Beaufays, S., Reimer, Th. 2012: Gaining Access to the Field of Work Organizations with the Issue of »Work-Family-Life Balance« for Fathers. SFB 882 Working Paper Series 7, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld. Internetquelle: <http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordId=2549460&fileId=2549466> (letzter Aufruf: 03.06.2015)
- Alemann, A. von, Oechsle, M. 2015: Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In U. Wischermann, A. Kirschenbauer (Hg.), *Bewegliche Geschlechterarrangements – Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung?* Bielefeld: Transcript, 293–326.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2012: Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht. Berlin: BMSFJ. Internetquelle: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/Achter-familienbericht_property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (letzter Aufruf: 03. Juni 2015)
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2013: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin: BMSFJ. Internetquelle: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-Atlas-zur-Gleichstellung-in-Deutschland,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Aufruf: 03. Juni 2015)
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., Sparrow, P. 2013: Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work & Organization* 20(6), 632–646.
- Connell, R. W. 2010: Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien* 28 (1), 8–24.
- Destatis (Statistisches Bundesamt) 2014: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Internetquelle: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Querschnitt/WegzurGleichstellung5120001149004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Aufruf: 22. Juni 2015).
- Hobson, B., 2014: Introduction: capabilities and agency for worklife balance – a multidimensional framework. In B. Hobson (Hg.), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. Oxford: Oxford University Press, 1–31.
- Hobson, B., Fahlén, S. 2009: Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen’s Capabilities and Agency Framework to Work–Family Balance. *ANNALS, AAPSS*, 624 (July 2009), 214–244.
- Hobson, B., Fahlén, S. 2011: Zur Zukunft des Vaters: Eine europäische Perspektive. In H. Bertram, N. Ehlert (Hg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne*. Freiburger Studie zum familiären Wandel im Weltvergleich. Opladen & Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Hofbauer, J. 2010: Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieu’scher Perspektive. *Feministische Studien* 1: 25–39.
- Holst, E., Wieber, A. 2014: Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. *DIW Wochenbericht* Nr. 40.2014, 967-975. Internetquelle: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.483778.de/14-40-5.pdf (letzter Aufruf: 03.06.2015)
- Jurczyk, K. (Hg.) 2010: *Doing Family – Familienalltag heute*. Warum Familienleben nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim: Juventa.

- König, T. 2012: Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz: UVK.
- Kümmerling, A., Postels, D., Slomka, Ch. 2015: Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. IAQ-Report 02/2015. Internetquelle: <http://www.industrieplatz-hessen.de/mm/report2015-02.pdf> (letzter Aufruf: 03. Juni 2015)
- Meuser, M. 2014: Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In B. Aulenbacher, B. Riegraf, H. Theobald (Hg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Soziale Welt, Sonderband 20*. Baden-Baden: Nomos, 159–174.
- Murgia, A., Poggio, B. 2013: Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work & Organization* 20(4), 413–424.
- Peukert, A. 2015: *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Possinger, J. 2013: *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schneider, N. F., Diabaté, S., Ruckdeschel, K. (Hg.) 2015: *Familienleitbilder in Deutschland: Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben*. Opladen & Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Sen, A. 1992: *Inequality re-examined*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. 1993: Capability and Well-Being. In M. Nussbaum, A. Sen (Hg.), *The Quality of Life*. Oxford: Oxford University Press, 30–53.
- Tomaskovic-Devey, D. 2014: The Relational Generation of Workplace Inequalities. *Social Currents* 1(1), 51–73.
- Toppe, S. 2014: Bedeutung von Elternschaft und deren Ausgestaltung durch Frauen und Männer. In D. Lück, W. Cornelißen (Hg.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa*. Stuttgart: Lucius & Lucius, 259–287.