

Zeit-Nischen oder Familienzeit? Väter und der Umgang mit den Widersprüchen flexibler Arbeitsformen

Liebig, Brigitte; Peitz, Martina

2018

<https://doi.org/10.25595/2771>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Liebig, Brigitte; Peitz, Martina: *Zeit-Nischen oder Familienzeit? Väter und der Umgang mit den Widersprüchen flexibler Arbeitsformen*, in: *Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Jg. 10 (2018) Nr: 1, 151–166. DOI: <https://doi.org/10.25595/2771>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.3224/gender.v10i1.10>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en>

Zeit-Nischen oder Familienzeit? Väter und der Umgang mit den Widersprüchen flexibler Arbeitsformen

Zusammenfassung

Flexible Arbeitsmodelle gewinnen heute an Bedeutung – ebenso wie die Vorstellung einer „involvierten“ Vaterschaft. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweisen sich flexible Formen der Arbeit für Väter jedoch als ambivalent: Einerseits bieten sie Vätern neue Spielräume, andererseits stehen sie für problematische Trends der Arbeitsverdichtung, denen insbesondere Männer aufgrund traditioneller Arbeitsnormen ausgeliefert sind. Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie Väter die Widersprüche flexibler Arbeitsmodelle im Kontext von Vereinbarkeitsansprüchen handhaben. Empirische Grundlage bilden problemzentrierte Interviews mit 32 Vätern aus familienfreundlichen Unternehmen und Verwaltungen der Schweiz. Die Resultate zeigen, dass flexible Arbeitsmodelle Vaterschaftspraxen nur auf symbolischer Ebene verändern, wenn sie von traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit und Familie begleitet sind. Erst verknüpft mit partnerschaftlich-egalitären Vorstellungen und unterstützt von einer Arbeitskultur, welche der Sorgeverantwortung von Vätern ausdrücklich Rechnung trägt, können flexible Arbeitsformen auch bei Vätern zu einem Mehr an Familienzeit im Sinne einer gleichberechtigt(er)en Teilhabe an der Kindererziehung führen.

Schlüsselwörter

Vaterschaft, Arbeitsorganisation, flexible Arbeitsmodelle, Vereinbarkeit, Zeitnormen, Sorgearbeit

Summary

Time niches or family time? How fathers deal with the contradictions inherent in flexible working arrangements

Flexible working arrangements are gaining importance today, as is the idea of “involved” fatherhood. However, flexible forms of work are ambivalent when it comes to fathers’ ability to reconcile work and family life: On the one hand, they offer fathers new opportunities; on the other hand, they represent problematic trends as regards work intensification, to which men in particular are exposed due to traditional norms at the workplace. This article examines how fathers deal with the contradictions inherent in flexible working arrangements, and in the context of claims about reconciling family life and work. The analysis starts from problem-centred interviews with 32 fathers in family-friendly businesses and public administrations in Switzerland. The results show that flexible working models transform fatherhood practices only superficially if they are framed by traditional notions of masculinity and family. It is only in combination with egalitarian ideas and supported by a working culture, which values fathers’ care responsibilities that flexible forms of work can help increase fathers’ family time in the sense of leading to their equal involvement in parenting.

Keywords

fatherhood, work organization, flexible working arrangements, reconciling work and family life, time norms, care work

1 Einleitung

Die Arbeit in modernen Betrieben zeichnet sich heute vielfach durch vertragliche Vereinbarungen aus, die zeitlich flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit- oder Vertrauensarbeitszeit, Zeitkonten (z. B. in Form von Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit) sowie die örtliche Flexibilisierung von Arbeit durch Telearbeit oder Arbeit im Homeoffice beinhalten (vgl. Geisel 2014). Die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle für die Beschäftigten ist allerdings umstritten. So erscheinen sie einerseits ein guter Weg, um Anforderungen aus beiden Lebenssphären gerecht zu werden, denn sie bieten Eltern Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeiteinteilung. Andererseits jedoch stehen sie für problematische Trends der Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit (z. B. Jurczyk et al. 2009).

Während zahlreiche Studien die zeitlich oder örtlich flexible Organisation von Arbeit als einen wichtigen Ansatz zur Lösung der Vereinbarkeitsprobleme von Frauen bzw. Müttern diskutieren, werden sie in ihrer Bedeutung für Männer bzw. Väter bisher erst selten ins Zentrum gerückt. Dabei gewinnt flexible Arbeit auch mit Blick auf die Vereinbarkeitswünsche von Männern zunehmend an Gewicht: Seit Mitte der 1980er-Jahre lässt sich in vielen westlichen Ländern ein Trend zu einer aktiveren, „involvierten“ Rolle des Vaters (erstmalig Lamb/Pleck/Levine 1985) beobachten. Dem Bild des Vaters als ‚Versorger‘ der Familie gesellt sich ‚Fürsorglichkeit‘ als integraler Bestandteil einer guten Vaterschaft hinzu. In wachsendem Maße wollen sich Väter heute an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen und sich im Binnenraum der Familie engagieren. Damit geraten ihre Lebensentwürfe in Widerspruch zu den Verfügbarkeitsansprüchen des Arbeitsmarktes, dessen Laufbahn- und Karrieremuster sich nach wie vor am wirkungsmächtigen Leitbild einer erwerbszentrierten Männlichkeit orientieren (Meuser/Behnke 2012). Gerade die im Rahmen von flexibler Arbeit erfolgenden Verdichtungstendenzen können zu einer Potenzierung leistungsbezogener Normen führen. Versuche, den gesteigerten Anforderungen beider Sphären gerecht zu werden, führen vermehrt auch bei Vätern zu belastenden Dauerkonflikten und Vereinbarkeitsproblemen (Possinger 2013).

Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie Väter heute die durch eine flexible Organisation von Arbeit potenziell entstehenden Möglichkeiten der Vereinbarkeit erleben und handhaben. Basis bildet eine auf qualitativen Verfahren beruhende empirische Studie zu männlichen Erwerbstätigen mit Sorgeverpflichtungen, die in Unternehmen und Verwaltungen der Schweiz tätig sind und Zugang zu flexiblen Arbeitszeitmodellen besitzen.

2 Zur Ambivalenz flexibler Arbeitsmodelle für eine engagierte Vaterschaft

In den vergangenen Jahren ist das Bedürfnis nach einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und der damit verknüpften Zeitsouveränität in der Bevölkerung gestiegen (Geisel 2014; Lott 2014). Nicht nur werden flexible Arbeitsmodelle von der Arbeits-, Familien- oder Geschlechterforschung seit vielen Jahren mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert (Hofäcker/König 2013), auch in Politik (vgl. BMFSFJ 2014; Eidg. Personalamt 2010) und Arbeitsorganisationen gelten sie angesichts der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften als wichtiges Instrument, um qualifizierte Ar-

beitskräfte anzuwerben und zu binden (Peper et al. 2014). Einiges spricht dafür, dass auch erwerbstätige Männer durch flexible Arbeitsmodelle Spielräume für eine aktive Vaterschaft gewinnen: So legen internationale Studien nahe, dass sich ein Teil der zwischen 1977 und 1997 beobachtbaren Steigerung des väterlichen Engagements in der Kinderbetreuung auf eine wachsende Autonomie von Vätern bei der *Gestaltung der Arbeitszeit* zurückführen lässt (vgl. Maume 2006, 2011). Eine *Arbeitszeitreduktion* ist jedoch für die meisten europäischen Männer keine Option (vgl. European Commission 2014). Gerade Väter arbeiten oft nicht nur länger als Mütter, sondern auch länger als kinderlose Männer (vgl. Anxo/Franz/Kümmerling 2012). Die in den letzten Jahrzehnten beobachtbare Erhöhung der Zeit, die Väter mit Kindern verbringen (Bianchi 2011), lässt sich vor allem mit einem väterlichen Engagement in den Randzeiten, am Abend und am Wochenende erklären (Dommermuth/Kitterod 2009). An der asymmetrischen Arbeitsteilung der Geschlechter in Haushalt und Beruf (Anxo/Franz/Kümmerling 2012) und der Tatsache, dass Frauen den Großteil der Hausarbeit übernehmen (Treas/Drobnič 2010), änderte dies wenig.

Zugleich sind flexible Arbeitszeiten hinsichtlich ihres Problemlösungspotenzials für Vereinbarkeitsprobleme umstritten. Vor allem, wenn ‚Flexibilität‘ einseitig im ArbeitgeberInneninteresse definiert wird, kann sie der Zeitsouveränität der Beschäftigten und damit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenwirken. Insbesondere im Kontext neuerer, stark auf Eigeninitiative und Selbstverantwortung abstellender Formen der Arbeitsorganisation gehen flexible Arbeitsformen mit einer Entgrenzung von Arbeit einher (vgl. Moldaschl/Voß 2002). Die Übertragung von unternehmerischer Verantwortung auf kleine Projektteams kann zu erhöhtem Arbeitsdruck bei gleichzeitig größeren Handlungsspielräumen führen (Kvande 2009).

Dabei erweisen sich Männer besonders vulnerabel hinsichtlich der für flexible Arbeitsmodelle charakteristischen, informellen Verfügbarkeitsansprüche (Lott 2014): Sie zeigen ein hohes Risiko, Arbeitsflexibilität und Zeitautonomie für Überzeit und Arbeitsintensivierung zu nutzen. So besitzt Vaterschaft bis heute nicht nur eine andere kulturelle Bedeutung als Mutterschaft (Kortendiek 2010), es dominiert weiterhin die Norm eines männlichen „ideal worker“ (vgl. Williams 2000), der sein Leben weitgehend unbelastet von familiären Aufgaben primär der Erwerbsarbeit widmet. Mit diesen Normierungen sind vergeschlechtlichte Lebensverläufe und Arbeitszeitarrangements von Männern und Frauen verkoppelt: Während Frauen ein Mehr an Arbeitszeitautonomie primär dazu nutzen, um Freiheiten für andere Lebensbereiche zu gewinnen, verwenden Männer diese oft, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern (Hofäcker/König 2013). Gerade hochqualifizierte Männer arbeiten oft in Kontexten, in denen überlange Arbeitszeiten als Einsatz für den Beruf und Zeichen von Männlichkeit gedeutet, Sorgeaktivitäten jedoch stigmatisiert werden (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). In den auf hohem Einsatz der Beschäftigten aufbauenden, „post-bürokratischen Wissensorganisationen“, so Kvande (2009), verleiten eine „verkörperlichte internalisierte Disziplin“ und Verpflichtungen gegenüber dem Team Väter dazu, überlang zu arbeiten – mit negativen Konsequenzen für eine aktive Vaterschaft (Liebig/Peitz 2017). Paradoxe Weise werden gerade in diesen Kontexten gleichzeitig Normen involvierter Vaterschaft vertreten (Damaske et al. 2014; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013).

Mit Blick auf Karriere und Familie lassen sich somit auch bei Männern „competing devotions“ (vgl. Blair-Loy 2003) beobachten. Studien weisen darauf hin, dass bei

Vätern Vereinbarkeitskonflikte zum Teil sogar stärker ausgeprägt sind als bei Frauen, die ihren Konflikt – unter Inkaufnahme von Karrierenachteilen – eher durch Arbeitszeitreduktionen mildern (Anxo/Franz/Kümmerling 2012; Hofäcker/König 2013). Vor allem jene Männer, die völlig frei über ihre Arbeitszeit bestimmen können, sind relativ unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (Lott 2014). Privilegien wie gute Bezahlung und Karrieremöglichkeiten sowie ein Mehr an Zeitautonomie werden offenbar mit einem Weniger an Vereinbarkeit bezahlt (Beham/Drobnič/Prag 2014). Dennoch werden normative Vorstellungen der Vollverfügbarkeit inzwischen auch infrage gestellt: Zunehmend thematisieren Väter gegenüber Erwerbsorganisationen ihre Sorgeverantwortung (Gatrell/Cooper 2016) und können Familienzeit durch die Nutzung örtlich oder zeitlicher flexibler Arbeitsmodelle geltend machen.

Die noch unbestimmte und widersprüchliche Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen für eine involvierte Vaterschaft bildet den Gegenstand der nachfolgenden Betrachtungen. Dabei wird danach gefragt, *wie* Väter flexible Arbeitszeiten handhaben, um das spannungsvolle Verhältnis zwischen Familie und Beruf zu bewältigen. Inwieweit fordern sie damit traditionelle Konzeptionen von Arbeit und Männlichkeit heraus? Führen Erfahrungen mit Fürsorge im Privaten zu veränderten Auffassungen von (männlicher) Arbeit? Welche Haltungen und Identitäten stehen hinter neuen Formen des Umgangs mit Arbeit? Wie bereits in einer Studie zur Elternzeit in Deutschland festgestellt, bilden grundsätzliche Anschauungen und Repräsentationen von Männlichkeit und Weiblichkeit einen Teil jener „Kontextgebundenheit der Ausgestaltung von Vaterschaft“ (Richter 2012: 3), ohne welche die Praxis des Vaterseins nicht verstanden werden kann. Anknüpfend an Studien, die in Bezug auf die *Elternzeit* spezifische „Nutzungsmuster“ (vgl. Pfahl/Reuyß 2009) oder „Elternzeitstrategietypen“ (Richter 2012) ausgemacht haben, sollen an dieser Stelle Umgangsformen mit *flexibler Arbeit* rekonstruktiv erschlossen werden.

Der Schweizer Kontext erweist sich hier als aufschlussreich. Anders als in den Nachbarstaaten haben in der Schweiz Männer bislang keinerlei gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub bzw. auf freie Tage im Rahmen von Elternzeitregelungen, womit eine legitime staatliche Anerkennung ihrer Rolle als Sorgeverantwortliche fehlt und vergeschlechtlichte Vorstellungen von Elternschaft mit der Mutter als primäre Sorgeverantwortliche institutionell verankert werden (Valarino/Gauthier 2016). Allerdings bieten viele private und öffentliche Arbeitsorganisationen von sich aus mehrtägige bis mehrwöchige Vaterschaftsurlaube an und die väterliche Sorgeverantwortung wird zunehmend Thema des öffentlichen Diskurses (hierzu Valarino/Gauthier 2016), wovon eine 2015 lancierte Volksinitiative zur Einführung eines vierwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs zeugt. Flexible Arbeitsformen im Allgemeinen (Dorsewagen et al. 2012) und Teilzeit im Besonderen sind weit verbreitet. Obwohl es eine große Geschlechterdifferenz in der Nutzung von Teilzeit gibt – nur 17% der Männer (aber 60% aller erwerbstätigen Frauen) sind in einem (meist hohen) Teilzeitpensum tätig (BfS 2017) –, ist der Anteil teilzeiterwerbstätiger Männer in den letzten Jahren stetig gestiegen und erscheint gerade für jüngere Männer eine Option (Baumgarten et al. 2017). Teilzeitarbeitende Männer und damit auch die Väter unter ihnen, von denen etwa 10% Teilzeit arbeiten (Baumgarten et al. 2017), sind keine Seltenheit mehr, sondern eine sichtbare Minderheit.

3 Methoden

Ausgangspunkt dieser explorativ ausgerichteten Untersuchung bilden problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel 2000) mit 32 Vätern aus neun Schweizer Erwerbsorganisationen, die als „familienfreundliche ArbeitgeberInnen“ bezeichnet werden können. Die Interviewform ist aufgrund ihrer Problemzentrierung vorstrukturiert, zugleich beinhaltet sie narrative Elemente im Sinne von Erzählaufforderungen, die über die Leitfragen hinausreichend Erkenntnisse zu gewinnen erlauben. Die Interviews wurden 2014 geführt und beinhalteten Fragen zur Partnerschafts- und Familiensituation, zum Umgang mit neuen Arbeitsformen wie Homeoffice und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie zum Verhältnis von Arbeits- und Privatleben. Ein Kurzfragebogen diente der Erhebung soziodemografischer Angaben.

14 Väter waren in der Verwaltung, 18 Väter in der Privatwirtschaft tätig. Ihr Durchschnittsalter betrug zum Zeitpunkt der Erhebung 38 Jahre, das Alter der von ihnen zu betreuenden Kinder lag zwischen 3 Monaten und 14 Jahren. Drei Väter lebten von ihren Partnerinnen getrennt. 23 Väter (69,7%) verfügten über ein tertiäres Bildungsniveau und 19 (57,6%) hatten eine Vorgesetztenposition inne, womit die hier beschriebenen Resultate in besonderer Weise für Hochqualifizierte stehen.¹

30 der 32 Interviewten nutzen flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Teilzeit) und/oder nehmen regelmäßig Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice bzw. mobile Telearbeit (insgesamt 16) in Anspruch. Sieben Väter (21,2%) hatten zudem ihr Arbeitspensum auf 80% reduziert, weitere 4 (12,1%) auf 90%. Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte mit Unterstützung des Computerprogramms Atlas.ti. sowie in weiten Teilen orientiert am qualitativ-inhaltsanalytisch Auswertungsverfahren (vgl. Mayring 2010). Für die Interpretation der narrativen Passagen wurde die „dokumentarische Methode der Interpretation“ (dazu Nohl 2013) herangezogen, mittels der methodisch kontrolliert neben dem „offensichtlichen“ Gehalt von Aussagen auch unmittelbar nicht artikulierbares Erfahrungswissen erschlossen werden kann. Besondere Aufmerksamkeit gewannen an dieser Stelle handlungsleitende Orientierungen zu Vaterschaft und Beruf sowie deren Vereinbarung.

4 Resultate

Wie die Gespräche darlegen, möchten auch die hier untersuchten Väter vermehrt an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder teilhaben (vgl. dazu Meuser 2009). Die Befragten skizzieren die eigene Haltung zur Vaterschaft dabei klar als Gegenentwurf zu traditionellen Entwürfen, wenn sie sich ausdrücklich von „Schönwettervätern“, „Wochenendvätern“ oder „Managern, die ihre Kinder nicht kennen“ abgrenzen. Zum Selbstverständnis als Vater gehört eine emotionale Beziehung zu den Kindern sowie die Selbstverpflichtung, einen aktiven Beitrag zu familiären Aufgaben zu leisten.

1 Geringqualifizierte konnten selten für die Teilnahme an den Interviews gewonnen werden. Aufgrund der Standortgebundenheit ihrer Arbeitsplätze und den aus finanziellen Gründen eingeschränkten Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion sind flexible Arbeitsmodelle für diese Väter kaum ein Thema.

Gleichwohl messen die meisten Väter ihrem Beruf einen hohen Stellenwert zu. Nicht nur kommt in den Gesprächen eine starke Erwerbsorientierung der Befragten zum Ausdruck, deutlich wird auch, dass sie in den meisten Fällen für die Ernährung der Familie hauptverantwortlich sind. Widersprüchliche Anforderungen aus Beruf und Familie stellen damit eine zentrale Herausforderung dar. Der Anspruch, „allen Seiten gerecht zu werden“, tritt in den Interviews immer wieder als Problem für die Befragten zutage:

„Also häufig ist das dann, also die Folge nicht gerade immer, aber ja, zum Teil kann das eine Belastung sein, dass es einen wie zerreisst. Also, dort und dort und dort und dort und irgendwann, denke ich, selber, sich selber sein irgendwo kommt dann zu kurz. [...] Es ist ein Aufreiben und alle fordern“ (Versicherungsmathematiker, 37, 2 Kinder, 4 und 6 Jahre).

Die Möglichkeit, die berufliche Arbeit zeitlich flexibel und autonom zu gestalten, um allen Seiten gerecht zu werden, gilt für die meisten der befragten Väter als unverzichtbar und bildet ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers. „Nie mehr ohne gleitende Arbeitszeit“ lautet etwa das Credo eines Vaters, der zuvor in einem zeitlich unflexiblen Arbeitsmodell arbeitete.

4.1 Der Umgang mit flexibler Arbeitszeit

Die mit flexiblen Arbeitsmodellen verknüpften potenziellen Zeitspielräume für die Familie werden von den Vätern unterschiedlich genutzt. Dabei lässt sich bei den hier befragten Männern oft eine Gleichzeitigkeit alter und neuer Maskulinitätsideale und deren ambivalente Verkoppelung mit innovativen Formen flexibler Arbeitsorganisation beobachten (vgl. dazu auch Burnett et al. 2010). In idealtypischer Weise (vgl. dazu Gerhardt 2001; Nohl 2013) lassen sich zwei spezifische Formen des Umgangs mit diesen Widersprüchen erkennen, die hier als „Nischenstrategie“ einerseits, eine Strategie der „Familienzeit“ andererseits bezeichnet werden sollen. Als *Nischenstrategien* seien hier Bewältigungsformen beschrieben, bei denen Väter – oft im Rahmen von Gleitzeitmodellen – Zeitfenster für die Familie reservieren, das offizielle Arbeitspensum aber nicht reduzieren. Als grundlegend für die hier gewählte Strategie erweist sich eine Haltung, die sich weiterhin an der väterlichen Erwerbstätigkeit als Hauptaufgabe des Mannes orientiert. Diese Väter hoffen, mittels geringfügiger Verschiebungen der Arbeitszeit mehr Freiräume für die Familie zu gewinnen. Arbeit im Homeoffice wird hier vor allem genutzt, um verpasste Arbeit am Abend oder am Wochenende nachzuholen. Die zweite hier beschriebene Gruppe von Vätern setzt flexible Arbeitsmodelle so um, dass sie für sich selbst verbindliche Zeitblöcke von jeweils 1 bis 2 halben Tagen pro Woche bzw. 1 Tag pro Woche für *Familienzeit* reservieren. Diese Strategie kann, muss aber nicht mit einer Arbeitszeitreduktion verbunden sein; sie kann die Arbeit im Homeoffice einschließen oder in einer spezifischen Organisation der wöchentlichen Arbeitszeit bestehen, in deren Rahmen ein halber oder ganzer Tag für die Familie bleibt.

Insgesamt ließen sich anhand der Gespräche 13 Väter (alle arbeiten 100%) ermitteln, die ausschließlich Nischenstrategien nutzten, sowie 15 Väter in der zweiten Gruppe, die ausdrücklich ein Zeitkontingent für die Familie bzw. Familienzeit für sich

beanspruchen.² In der letzteren Gruppe haben vier Väter ihr Arbeitszeitpensum auf 90 % und sieben auf 80 % reduziert. Sodann werden vier Väter zu dieser Gruppe gezählt, die zwar weiterhin 100 % arbeiteten, an einem festgesetzten Werktag jedoch im Homeoffice sind. Gerade die Arbeit im Homeoffice charakterisiert allerdings unklare Grenzziehungen zwischen Arbeit und Privatleben (Myrie/Daly 2009). Die Väter, die Homeoffice im Sinne von Familienzeit nutzen, tun dies jedoch mit dem expliziten Anspruch, auch tagsüber Sorgeverantwortung übernehmen zu wollen (z. B. Mittagessen kochen, Mittagsbetreuung). Auch von den Vätern dieser Gruppe, die ihr Arbeitspensum reduziert hatten, nutzen fünf zusätzlich Homeoffice-Tage.

Zeit-Nischen für die Familie

Väter, die flexible Arbeitszeiten ausschließlich zum Generieren von Zeitnischen verwenden, sind in der Regel die Haupternährer der Familie; ihre Partnerinnen sind entweder (in 4 Fällen) nicht oder (in 6 Fällen) geringfügig bis zu 50 % erwerbstätig oder sie arbeiten in einem höheren Teilzeitpensum (60–80 %, 4 Fälle). Die „modernisierte Versorgungerehe“ (Pfau-Effinger 2005), welche Frauen die Hauptverantwortung für Haushalt und Kindererziehung, Männern jene für Erwerbsarbeit zuweist, bildet in diesen Fällen vielfach unhinterfragte Folie des partnerschaftlichen Arrangements.

Bei hoher Arbeitsbelastung versucht die Gruppe dieser befragten Väter, neben dem Erwerbsalltag Zeit für die Familie aufzubringen. Neben dem Wunsch, einmal *spontan* zu Hause zu sein, geht es ihnen um einen *Zeitgewinn in den Randzeiten* des Arbeitstags – sei es am Morgen oder am Abend. Dabei steht nicht nur Spielen auf dem Plan, sondern auch alltägliche Rituale wie Zähneputzen oder das Erzählen von Gute-Nacht-Geschichten:

„Und das, was ich am Allermeisten mache ist einfach sehr früh am Morgen ins Büro, damit ich nachher noch vor dem Abendessen mit den Kindern, dann sind sie meistens draussen, noch eine knappe halbe Stunde vor dem Abendessen spielen kann, mit ihnen draussen und nachher Abendessen und ins Bett bringen.“ (Elektroingenieur, 47, 3 Kinder, 2, 4 und 5 Jahre)

Obwohl einige Väter versuchen, abends Hausarbeiten – vor allem Kochen – zu übernehmen, steht die emotionale Beziehung zu den Kindern im Vordergrund. Die Familie wird als Ort der Reproduktion und Gegenpol zur Erwerbswelt empfunden, die knappe Zeit als wertvoll und „intensiv“ erlebt. Die „Nischenväter“ orientieren sich am „decent father“ (Eerola/Mykkänen 2015), der weiterhin Haupternährer der Familie ist, jedoch gleichzeitig eine starke emotionale Beziehung zum Kind zeigt – ohne das Fürsorgeprimat der Mutter infrage zu stellen. Nischenstrategien führen entsprechend selten zu einer egalitäreren Beteiligung des Mannes in Erziehung und Haushalt. Obwohl diese Väter in der Familie anwesend sein möchten, räumen die meisten im Zweifelsfall ihrer Erwerbsarbeit Priorität ein:

2 Bei zwei Vätern vermischten sich beide Strategien sehr stark, bei zwei weiteren Vätern spielte die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle eine eher untergeordnete Rolle; alle diese Väter waren in einem 100 %-Pensum tätig.

„Aber dann, eben da ich flexibel bin, dann habe ich das (die Geschäftsreise) an einem Wochenende gemacht an einem Samstag, weil das für die Familie eigentlich einfacher ist. Natürlich verliere ich dann Quality-Time (lacht) wie es so schön heisst, aber das gleicht sich schon irgendwie aus. [...] also ich glaube es würde nicht sonderlich gut ankommen, wenn ich jetzt sage ‚naja so vielleicht in zwei Wochen, ich muss das mit meiner Frau absprechen‘ fände ich aber auch unpassend.“ (Architekt, 35, 2 Kinder, 1 und 3 Jahre)

„Das gleicht sich schon irgendwie aus“: Hier wird die Hoffnung deutlich, dass das verlorene Wochenende mit der Familie wieder nachgeholt werden kann. Die normativen Vorgaben der Arbeitswelt werden nicht hinterfragt, es erscheint vielmehr „unpassend“, eine Geschäftsreise aus familiären Gründen zu verschieben – oder die Abwesenheit von der Familie mit der Partnerin abzusprechen. Vielmehr zeigt sich, dass die Väter hier das Ausmaß ihrer kind- und familienbezogenen Aktivitäten in Abstimmung mit ihrer Abkömmlichkeit von den Aufgaben der Erwerbssphäre wählen. Berufliche Verpflichtungen werden dem väterlichen Engagement übergeordnet und können gewissermaßen selbstverständlich jederzeit Einschränkungen „aktiver Vaterschaft“ (Haas/Hwang 2016) erklären. Vor allem in der Privatwirtschaft scheint eine die betriebliche Verfügbarkeit nur wenig einschränkende Nischenstrategie ein Vorteil für den beruflichen Erfolg zu sein: Von den sieben befragten Vätern aus dem privaten Sektor, die sich dieser Strategie zuordnen lassen, haben fünf eine Führungsfunktion inne. Sie antizipieren berufliche Nachteile, wenn sie eine Arbeitszeitreduktion ins Auge fassen:

„Hey, nächstes Jahr, wenn es eine neue Position gibt oder irgendwie neuen Runde mit dem nächsten Schritt, dass es einfach heisst: Ja, du bist eigentlich auch nicht bereit gewesen, mehr zu arbeiten, das es nachher heisst: Ja, sorry, dann wird jemand anders bevorzugt.“ (Betriebsökonom, 38, 1 Kind, 8 Monate)

Obwohl sich das berufliche Engagement der Väter stark auf den Rückhalt der Partnerin stützen kann, sind viele nicht zufrieden mit ihrer Situation; sie spüren, dass sie vom Leben der Kinder viel verpassen und als Bezugsperson die zweite Geige spielen:

„Wenn es wirklich um Notfälle geht, dann schreit er nicht ‚Papi‘, dann schreit er ‚Mami, Mami, komm, es tut weh‘. Und das merkt man schon. Und das ist auch etwas, was wir vorher kurz angesprochen haben, wenn es Teilzeit wäre, wenn ich einen Tag mehr hätte, dann wäre dies auch ein bisschen anders.“ (Betriebswirtschaftler, 30, 2 Kinder, 2 Jahre und 4 Monate)

So tragen sich einige der *Nischenväter* durchaus mit dem Gedanken, das Arbeitspensum zu reduzieren oder einen Tag im Homeoffice zu arbeiten, allerdings bleibt dies zumeist ein Gedankenspiel. Die Ursachen dafür sind zahlreich: finanzielle Lücken, die Ablehnung eines (höheren) Arbeitspensums seitens der Partnerin oder die Solidarität mit dem Team, das dann entsprechend mehr arbeiten müsste, sprechen dagegen (vgl. Liebig/Kron 2017). Hinzu kommt bei vielen Vätern die Sorge, dass die Arbeitszeitreduktion laufbahnbezogene Nachteile mit sich bringt – bis hin zum „Reputationsschaden“.

Zugleich versuchen diese Väter, die knappe Zeit mit den Kindern positiv umzu-
deuten, etwa indem sie das abendliche Geschichtenerzählen als „quality family time“ bewerten. Sie finden Wege, die verpasste Zeit subjektiv „wettzumachen“, indem sie die Kinder verwöhnen bzw. gemeinsame Situationen weniger durch Regeln „strukturieren“:

„Im Moment, durch das eher Mehrarbeiten, versucht man ja die Zeit sehr stark zu nutzen, in der man die Kinder hat. Dort ist man natürlich auch sehr nah dran, dass man halt das Kind auch mal ein bisschen stärker verwöhnt oder auch von den Regeln ein bisschen abweicht. Ich glaube, wenn ich jetzt mehr mit meinen Kindern zusammen wäre, dann würde, würde auch dort von der Struktur her, müsste ich stärker strukturieren, müsste stärker ein bisschen schauen, das was heute auch ein bisschen die Krippe macht. Ich müsste auch konsequenter sein, wäre wahrscheinlich aber besser, glaube ich.“ (Designingenieur, 44, 3 Kinder, 18, 2 und 4 Jahre)

In diesem Zitat wird nicht zuletzt deutlich, dass der Vater seine Distanz zum Erziehungsalltag kritisch beurteilt und eine Diskrepanz zwischen idealen Ansprüchen und der Wirklichkeit erlebt.

Familienzeit

Die Gespräche mit Vätern, welche flexible Arbeitsmodelle im Sinne von Zeitkontingenten (d. h. halbe oder ganze Freitage oder Tage im Homeoffice) in Anspruch nehmen, lassen unterschiedliche Grundhaltungen erkennen. Zum einen fallen im Zusammenhang dieser Vereinbarungsstrategie egalitäre Auffassungen zu Familie und Partnerschaft auf, zum anderen Väter, die eher experimentell versuchen, den eigenen Gestaltungsspielraum im Privaten zu erweitern.

In der hier identifizierten Gruppe der egalitär orientierten Väter gründet der Entschluss, die berufliche Arbeit aufgrund von Familienzeit zu reduzieren, auf einer oft bewusst und gemeinsam mit der (einstigen) Partnerin getroffenen Entscheidung für ein Familienmodell, in dem beide in gleicher Weise für den Beruf sowie für die Kinder verantwortlich sind: „Wir haben das von Anfang an so gewollt und ja, so ein Familienmodell eben wo beide anwesend sind und beide schauen“ (Bibliothekar, 37, 2 Kinder, 1 und 4 Jahre). Während sich diese Väter einerseits gleichberechtigte Teilhabe an der Kindererziehung wünschen, wirken sie, wie das folgende Zitat zum Ausdruck bringt, einer „Retraditionalisierung“ (Nentwich 2000) der Arbeitsteilung in der Partnerschaft zum Teil aktiv entgegen.

„Da habe ich relativ starre Vorstellungen, meine Frau wäre da noch offen gewesen für ein wenig weniger arbeiten. Mir war es sehr wichtig, dass ich gleich viel auf das Kind schaue, wie meine Frau. Mir war es sehr wichtig, dass meine Frau nicht aufhört zu arbeiten. Und nicht zu stark reduziert, dass sie für den Betrieb relevant ist“ (Bibliothekar, 31, 1 Kind, 3 Monate).

Die Väter unterscheiden sich somit von den Nischenvätern, bei denen sich oft die Partnerin als „Gatekeeperin“ (Allen/Hawkins 1999) des gelebten Familienmodells erweist. Beide Eltern werden als gleichberechtigte Erziehungspersonen betrachtet – selbst das Stillen der Kinder wird zuweilen als vorübergehender Zustand einer engeren Mutterbindung akzeptiert:

„Es wird sich automatisch ändern, weil ich zwei Tage pro Woche mit der Kleinen alleine bin. Schon rein biologisch, weil man abstillt und so gibt es eine gewisse, gibt es mehr Flexibilität in der ganzen Sache [...] Erfahrungsgemäss in unserer Aufgabenteilung wird es nachher so sein, dass wir ca. 50/50 das wirklich alles so ein bisschen mehr 50/50 läuft.“ (Bibliothekar, 31, 1 Kind, 3 Monate)

Überdies lassen sich in den Daten Väter erkennen, die – während sie ebenfalls bewusst Familienzeit in ihren Alltag integrieren – als „Experimentierer“ beschrieben werden können: Obwohl sie im Unterschied zu den egalitär orientierten Vätern ein fürsorgliches Primat der Mutter nicht infrage stellen, nehmen sie über die Randzeiten am Abend oder am Wochenende hinaus am Familienalltag teil. Indem sie bewusst einen halben oder ganzen Werktag für die Anwesenheit zu Hause wählen, möchten sie sich als Co-Erzieher einbringen und zum Teil auch eigene, gegenüber der Mutter unabhängige Kompetenzen aufbauen:

„Ja, das ist ja auch der Grund weshalb ich werktags zu Hause sein will. Dass ich ein wenig Einsicht habe und wenn ich da bin, bin ich auch der Chef, das ist irgendwie logisch, da gibt es nicht irgendwie eine Entscheidung dazu. [...] Was würde jetzt da Sinn machen, wenn die Frau noch organisieren würde den Mittwoch [...] Das macht am meisten Sinn, dass ich Einsicht habe und ich dann auch entscheide und das macht am meisten Sinn, dass sie es an den anderen Tagen macht.“ (Frontend Engineer, 46, 2 Kinder, 12 und 14 Jahre)

Während in der Gruppe der Nischenväter betriebliche Erfordernisse die aus dem Familienalltag heraus entstehenden Bedürfnisse stets konterkarieren können, erscheint die Entscheidung für Familienzeit hier als bewusst getroffen. Die familiär bedingte Freistellung vom Beruf muss dabei vor allem bei Vätern in der Privatwirtschaft nicht selten gegenüber dem Betrieb und an traditionelle Männlichkeitsbilder anknüpfende Erwartungen im beruflichen Alltag verteidigt werden. So kann zum Beispiel der freie Tag des Mitarbeiters „schon ein wenig (schmunzelt) systematisch immer wieder vergessen werden“ (IT-Consultant, 39, 1 Kind, 16 Monate) (vgl. Liebig/Kron 2017). Ein weiterer Befragter berichtet:

„Man muss etwas einen dicken Pelz haben und einfach am Mittag sagen, ich gehe jetzt, auch wenn dann irgendwelche Sprüche kommen. Das muss einem egal sein und man muss dann einfach gehen.“ (Betriebsökonom, 35, 1 Kind, 5 Jahre)

Für die in Organisationen des öffentlichen Sektors tätigen Väter erscheint es hingegen durchaus möglich, trotz der Inanspruchnahme von Familienzeit beruflich erfolgreich zu sein: Sieben der hier befragten Männer haben eine Vorgesetztenposition inne und beschreiben, wie das folgende Zitat deutlich macht, die Freistellung für familiäre Aufgaben dennoch als „normal“:

„Das (Kind) ist immer ein Thema und bezogen vielleicht auf die Vereinbarkeit mit der Arbeit die man hier hat ist das Klima wirklich so, dass das beinahe (.), also wenn jemand das nicht will, wird er nicht schräg angeschaut, aber das ist völlig normal dass jemand der Kinder hat, Teilzeit arbeitet. Und auch mitmacht in der Familie.“ (Jurist, 41, 2 Kinder, 3 und 6 Jahre)

Bei Vätern, die sich für eine berufliche Freistellung zugunsten der Familie entschlossen haben, werden neben einem veränderten beruflichen Selbstverständnis auch neue Auffassungen von „Arbeit“ im Privaten bzw. deren Aufwertung erkenntlich: Vaterpflichten werden als anspruchsvolle Fürsorgeaufgabe wahrgenommen: „Für mich ist wahrscheinlich der Freitag der anstrengendste Tag“ (Projektleiter Vertrieb, 31, 1 Kind, 2 Jahre). Überdies ändert sich die Arbeitsorganisation im Privaten: Väter, deren Partnerinnen ebenfalls in einem hohen Pensum erwerbstätig sind, erleben dabei die anspruchsvolle

Koordination von beruflichen und familiären Aufgaben der Eltern nicht selten als einen Balanceakt:

„Vor allem sich abzusprechen, was ist gewesen, was hat sie während des Tages mit den Kindern besprochen, wenn ich dann am Abend übernehmen muss. Das ist anspruchsvoll und braucht sehr viel Zeit. Das Organisatorische halt. Wer ist wann zu Hause und wann müssen wir etwas organisieren. Oder ‚Könntest du dann zum Beispiel nach Hause kommen‘, damit ich ‚kann‘ usw.“ (Bibliothekar, 37, 2 Kinder, 1 und 4 Jahre)

Die für die Familienzeit reservierten freien bzw. halbfreien Tage sind allerdings für Väter nicht immer frei von beruflichen Verpflichtungen; bei der Arbeit im Homeoffice – und vielfach auch an freien Tagen – muss aus Sicht der Väter die Erreichbarkeit für das berufliche Umfeld garantiert sein. Dennoch erscheint diese Gruppe der Väter zufriedener als die Nischenväter, was die Beziehungsqualität zu den Kindern betrifft. Denn nicht nur haben sie im Familienalltag substantiell an Bedeutung gewonnen, sie machen auch neue, wertvolle Erfahrungen, wie das folgende Zitat illustriert:

„Man ist den Kindern näher, man kennt sie besser. Es ist auch so, dass wenn ein Kind krank ist und ich zu Hause bleibe, erlebe ich auch mal einen Tag ein krankes Kind und das ist wirklich auch nicht immer das Kind auch in einer schwierigen Situation drin ist, oder und dort dann halt nicht einfach die Mutter so traditionellerweise einfach die Mutter dann dort ist die sich um das Kind kümmert, sondern auch mal der Vater da ist wo halt die ganzen Sachen muss machen, die Krankheit mit sich bringen wie Bettwäsche wechseln dreimal am Tag. Kinder wieder neu anziehen.“ (Bibliothekar, 37, 2 Kinder, 1 und 4 Jahre)

5 Diskussion

Die Analyse von Unternehmen und Verwaltungen der Schweiz bestätigt Befunde aus anderen Ländern, wonach Männer nicht nur zunehmend eine familiär-berufliche Doppelorientierung aufweisen, sondern auch mit Vereinbarkeitsproblemen zu kämpfen haben (Hofäcker/König 2013). So können auch die hier befragten Väter zwar auf die Errungenschaften flexibler Arbeit zurückgreifen, sie sehen sich jedoch zugleich mit gesellschaftlichen Normen konfrontiert, welche die berufliche Verfügbarkeit des Mannes stillschweigend voraussetzen und Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Familienzeit stark einschränken. Väter gehen unterschiedlich mit den Widersprüchen flexibler Arbeit um. An dieser Stelle wurden in idealtypischer Weise zwei Typen von Handlungsstrategien identifiziert, die wiederum eng mit Orientierungen zu Männlichkeit und Beruf verkoppelt erscheinen und die auch Konsequenzen für die Organisation und Wertigkeit von Arbeit im Privaten haben. Die Strategien unterscheiden sich darin, ob sie traditionelle, an Männlichkeitskonstruktionen geknüpfte, betriebliche Präsenzformen herausfordern (= Familienzeit) oder eben nicht (= Zeit-Nischen für die Familie).

Für die jeweils gewählten Strategien erweisen sich *erstens* subjektive Vaterschaftskonzeptionen und damit verknüpft auch Partnerschaftsarrangements als bedeutsam. Obwohl jene Väter, die flexible Arbeitsformen primär für das Gewinnen von Zeit-Nischen für die Familie nutzen, diese Zeit als wertvoll und bereichernd erleben, sind für sie doch weiterhin gesellschaftliche Vorstellungen leitend, welche ihnen die Hauptverantwortung für Erwerbsarbeit und limitierte Sorgeverantwortung geben (Haas/Hwang 2016;

Liebig/Peitz 2017). Väter hingegen, die flexible Arbeit in Form von ‚Familienzeit‘ nutzen, betrachten ihre Rolle als Vater häufig als gleichwertig zu der der Mutter und möchten ebenso wie diese am Familienalltag teilnehmen. Hier wird deutlich, dass die Verwendung flexibler Arbeitsmodelle durch Väter erst dann transformativ in Richtung einer Neuordnung der Arbeitsgesellschaft und Umverteilung von Familienarbeit wirken kann, wenn traditionelle Männlichkeitsnormen infrage gestellt werden. Neben Vätern, die egalitäre Auffassungen vertreten und ein partnerschaftliches Familienmodell leben, lassen sich jedoch auch Väter identifizieren, die noch experimentierend die durch flexible Arbeitsmodelle entstehenden Spielräume (Homeoffice, freier Nachmittag) zum Aufbau von Haushalts- und Erziehungskompetenzen nutzen. Dieses Phänomen verweist zum einen auf den dynamischen, widersprüchlichen und keineswegs linearen Charakter gegenwärtiger Transformationsprozesse von Vaterschaft – den Wandel vom „Juniorpartner“ (Meuser 2009) der Mutter hin zum Erziehungspartner auf Augenhöhe. Zum anderen erweisen sich diese noch gewissermaßen ‚unsicheren‘ Väter als Impulsgeber für eine Veränderung der Arbeitsgesellschaft als zentral.

Zweitens spielen arbeitskulturelle Faktoren eine wichtige Rolle. Die den flexiblen Arbeitsmodellen anhaftenden Widersprüche – mehr Zeitsouveränität einerseits, mehr informelle Leistungszwänge andererseits – werden in den Interviews mit Befragten aus der Privatwirtschaft in besonderer Weise spürbar. Damit wird eine Problematik sichtbar, die schon in frühen Beiträgen zu „postmodernen Organisationen“ (Clegg 1990) beschrieben wurde: Der insbesondere für wissensintensive und hochqualifizierte Arbeitsfelder charakteristische Wegfall äußerer Kontrollen beruflichen Handelns verlagert nicht nur die Verantwortung im Umgang mit beruflichen Aufgaben in die Subjekte, er profitiert auch von unveränderten beruflichen Identitäten (Kvande 2009). Im öffentlichen Sektor hingegen scheint Familienzeit für Väter teilweise bereits ‚normal‘ zu sein, verbunden mit einer Umwertung unbezahlter Sorgearbeit als anspruchsvolle Aufgabe.

Die Erkenntnis, dass Organisationen des öffentlichen Sektors bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter bieten, findet sich in internationalen Studien bestätigt (etwa Anxo/Franz/Kümmerling 2012). Im Schweizer Kontext ist dieses Resultat insofern bemerkenswert, als dass die öffentliche Verwaltung zu Beginn dieses Jahrhunderts noch einen geringen Teilzeitanteil bei Männern aufweist (vgl. Baumgarten et al. 2017). Offenbar tragen die Bemühungen kantonaler Verwaltungen sowie der Schweizer Bundesverwaltung Früchte, in Fragen der Vereinbarkeit eine Vorbildfunktion einzunehmen (vgl. Valarino/Gauthier 2016). Aber auch in der Privatwirtschaft, so ist zu erwarten, wird der digitale Wandel der Arbeit zunehmend flexible Arbeitsformen und neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit befördern. Offen ist die Frage, inwiefern dieser Wandel gesellschaftliche Dynamiken generiert, die nicht nur fürsorgeorientierte Männlichkeiten, sondern auch eine grundsätzliche Neubewertung von Sorgearbeit als gesellschaftlich unverzichtbare Arbeit unterstützen.

Literaturverzeichnis

- Allen, Sarah M. & Hawkins, Alan J. (1999). Maternal Gatekeeping. Mothers' Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement. *Journal of Marriage and Family*, 60(4), 809–820. <https://doi.org/10.2307/353894>
- Anxo, Dominique; Franz, Christine & Kümmerling, Angelika (2012). *Working Time and Work-Life Balance in a Life Course Perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Zugriff am 23. Juli 2015 unter www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2013/working-conditions/working-time-and-work-life-balance-in-a-life-course-perspective.
- Baumgarten, Diana; Wehner, Nina; Maihofer, Andrea & Schwiter, Karin (2017). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. *GENDER*, Sonderheft 4, 76–91.
- Beham, Barbara; Drobnič, Sonja & Prag, Patrick (2014). The Work–Family Interface of Service Sector Workers. A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. *Applied Psychology*, 63(1), 29–61. <https://doi.org/10.1111/apps.12012>
- Bianchi, Suzanne M. (2011). Family Change and Time Allocation in American Families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 21–44. <https://doi.org/10.1177/0002716211413731>
- Blair-Loy, Mary (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bundesamt für Statistik (BfS) (2017). *Teilzeitarbeit*. Zugriff am 17. November 2017 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013*. Zugriff am 17. November 2017 unter https://www.erfolgsweg-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Unternehmensmonitor_Familienfreundlichkeit_2013.pdf.
- Burnett, Simone B.; Gatrell, Caroline J.; Cooper, Cary L. & Sparrow, Paul (2010). Fatherhood and Flexible Working: A Contradiction in Terms? In Stephan Kaiser, Max J. Ringlsetter, Miguel Pina e Cunha & Doris R. Eikhof (Hrsg.), *Creating Balance?! International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (S. 157–171). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Clegg, Stuart R. (1990). *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*. London, Newbury Park: SAGE.
- Damaske, Sarah; Ecklund, Elaine Howard; Lincoln, Anne E. & White, Virginia J. (2014). Male Scientists' Competing Devotions to Work and Family: Changing Norms in a Male-Dominated Profession. *Work and Occupations*, 41(4), 477–507. <https://doi.org/10.1177/0730888414539171>
- Dommermuth, Lars & Kitterød, Ragni H. (2009). Fathers' Employment in a Father Friendly Welfare State: Does Fatherhood Affect Men's Working Hours? *Community, Work and Family*, 1(4), 417–436. <https://doi.org/10.1080/13668800902753960>
- Dorsemagen, Cosima; Krause, Andreas; Lehmann, Mara & Pekruhl, Ulrich (2012). *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*. Zugriff am 17. November 2017 unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/

- Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/flexible-arbeitszeiten-in-der-schweiz---auswertung-einer-repraes.html.
- Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (2015). Paternal Masculinities in Early Fatherhood: Dominant and Counter Narratives by Finnish First-time Fathers. *Journal of Family Issues*, 36(12), 1674–1701. <https://doi.org/10.1177/0192513X13505566>
- Eidgenössisches Personalamt (EPA) (2010). *Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015*. Zugriff am 10. Dezember 2016 unter www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/personalpolitik/personalstrategie_2011_2015.html.
- European Commission (2014). *Parents at Work: Men and Women Participating in the Labor Force*. Short Statistical Report No. 2. Santa Monica, Cambridge: Rand Europe. Zugriff am Tag. 10. Dezember 2012 unter www.rand.org/pubs/research_reports/RR348.html. <https://doi.org/10.2838/54302>
- Gatrell, Caroline & Cooper, Cary L. (2016). A sense of entitlement? Fathers, mothers and organizational support for family and career. *Community, Work & Family*, 19(2), 134–147. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1134121>
- Geisel, Sofie (2014). Arbeitszeiten flexibel gestalten – Herausforderungen und Leitsätze für eine moderne Arbeitszeitkultur. In Martin Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Best-Practice-Ansätze* (S. 175–204). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02325-6_8
- Gerhardt, Uta (2001). *Idealtypus. Zur methodischen Begründung der modernen Soziologie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Haas, Linda & Hwang, Philip (2016). “It’s About Time!” Company Support for Fathers’ Entitlement to Reduced Work Hours in Sweden. *Social Politics*, 23(1), 142–167. <https://doi.org/10.1093/sp/jxv033>
- Hofäcker, Dirk & König, Stefanie (2013). Flexibility and Work-Life Conflict in Times of Crisis: A Gender Perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613–635. Zugriff am 24. Juli 2015 unter www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/IJSSP-04-2013-0042.
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas & Voß, Günter G. (2009). *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Sigma.
- Kortendiek, Beate (2010). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Moderne. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und akt. Aufl., S.442–453). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_48
- Kvande, Elin (2009). Work-life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work: Some Insights from the Norwegian Context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x>
- Lamb, Michael E.; Pleck, Joseph H. & Levine, James A. (1985). The Role of the Father in Child Development: The Effects of Increased Paternal Involvement. In Benjamin B. Lahey & Alan E. Kazdin (Hrsg.), *Advances in Clinical Child Psychology* (S. 229–266). New York: Plenum.
- Liebig, Brigitte & Kron, Christian (2017). Ambivalent Benevolence: The Instrumental Rationality of Father-Friendly Policies in Swiss Organizations. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fatherhood in Organizations. Inequalities and Capabilities, Responsibilities and Politics* (S. 105–126). Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Liebig, Brigitte & Peitz, Martina (2017). Organisationaler Wandel durch neue Väter? Eine neo-institutionalistische Analyse aktiver Vaterschaft in Erwerbsorganisationen. In Maria Funder (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung. Ein Handbuch* (S. 391–417). Baden-Baden: Nomos.
- Lott, Yvonne (2014). *Working Time Flexibility and Autonomy: Facilitating Time Adequacy? A European Perspective* (WSI Diskussionspapier). Zugriff am 10. Dezember 2015 unter www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-005838&chunk=1&jahr=.
- Maume, David J. (2006). Gender Differences in Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities. *Journal of Marriage and Family*, 10(1), 859–869.
- Maume, David J. (2011). Reconsidering the Temporal Increase in Fathers' Time with Children. *Journal of Family and Economic Issues*, 32, 411–423. <https://doi.org/10.1007/s10834-010-9227-y>
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Meuser, Michael (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen* (S. 79–96). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Meuser, Michael & Behnke, Cornelia (2012). „Look here mate! I'm taking parental leave for a year“ – Involved Fatherhood and Images of Masculinity. In Mechtild Oechsle, Ursula Müller & Sabine Hess (Hrsg.), *Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames* (S. 129–146). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Moldaschl, Manfred & Voß, Günter G. (Hrsg.). (2003). *Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit* (2. Aufl.). München, Mering: Hampp.
- Myrie, Jennifer & Daly, Kerry (2009). The Use of Boundaries by Self-Employed, Home Based Workers to Manage Work and Family: A Qualitative Study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 386–398. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9166-7>
- Nentwich, Julia C. (2000). Wie Mütter und Väter gemacht werden – Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien. *Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung*, 3, 96–121.
- Nohl, Arnd-Michael (2013). *Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis*. Heidelberg: Springer VS.
- Peper, Bram; den Dulk, Laura; Černigoj Sadar, Nevenka; Lewis, Suzan; Smithson, Janet & van Doorne-Huiskes, Anneke (2014). Capabilities for Worklife Balance: Managerial Attitudes and Employee Practices in the Dutch, British, and Slovenian Banking Sector. In Barbara Hobson (Hrsg.), *Worklife Balance. The Agency & Capabilities Gap* (S. 206–238). Oxford: Oxford University Press.
- Pfahl, Svenja & Reuyß, Stefan (2009). *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie*. Düsseldorf: Edition Böckler Stiftung. Zugriff am 17. November 2017 unter <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004555&chunk=6>.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005). *Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz*. Zugriff am 30. Januar 2017 unter www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Birgit_Pfau-Effinger___Wandel_der_Geschlechterkultur_

und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten____Deutschland____sterreich_und_Schweiz/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf.

- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. ‚Neuen Vätern‘ auf der Spur*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Richter, Robert (2012). *Väter in Elternzeit: Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf* (Dissertation). Paderborn. Zugriff am 25. Juli 2014 unter <http://digital.ub.uni-paderborn.de/hs/id/451072>.
- Treas, Judith & Drobnič, Sonja (Hrsg.). (2010). *Dividing the Domestic. Men, women, and Household Work in Cross-National Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Valarino, Isabelle & Gauthier, Jacques-Antoine (2016). Paternity leave implementation in Switzerland: A challenge to gendered representations and practices of fatherhood? *Community, Work & Family*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1023263>
- Williams, Joan C. (2000). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. New York: Oxford University Press.
- Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary & Berdahl, Jennifer L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22. Zugriff am 25. Juli 2014 unter www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519.

Zu den Personen

Brigitte Liebig, Prof. Dr., Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Privatdozentin am Institut für Soziologie der Universität Basel. Arbeitsschwerpunkte: Gender, Arbeit und Organisation, Hochschulforschung, Entrepreneurship.

Kontakt: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, Louis-Giroud-Straße 26, 4600 Olten, Schweiz

E-Mail: brigitte.liebig@fhnw.ch

Martina Peitz, Dr., Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Arbeitsschwerpunkte: Männlichkeitsforschung, insbesondere Väterforschung.

E-Mail: mapeitz@gmx.ch