GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit

Prietl, Bianca

2016

https://doi.org/10.25595/2677

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Prietl, Bianca: *Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 8 (2016) Nr: 1, 124–139. DOI: https://doi.org/10.25595/2677.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v8i1.22205

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Bianca Prietl

Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit

Zusammenfassung

Gesellschaftliche Männlichkeitsentwürfe befinden sich derzeit im Umbruch. Damit gewinnen auch neue Vorstellungen von Vaterschaft an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund analysiert der Beitrag aus diskurstheoretischer Perspektive die Subjektposition des Vaters als Männlichkeitskonstruktion in Diskussionen rund um das Thema Väterkarenz. Dabei werden Ungleichzeitigkeiten und Widersprüchlichkeiten auf der Ebene des Diskursiven sichtbar, denen insbesondere mit Blick auf das Spannungsverhältnis von Erwerbsarbeit und väterlicher Fürsorgearbeit nachgegangen wird. Es wird vorgeschlagen, diese Disparitäten als Ambivalenz zu interpretieren und damit das Subjekt Vater als auf einer ambivalenten Männlichkeitskonstruktion basierend zu verstehen.

Schlüsselwörter
Väter, Männlichkeit, Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit, Diskurs

Summary

Ambivalent masculinity constructions of fathers between work and fathering

New ideas on fatherhood and fathering are gaining relevance in the context of changes which social understandings of masculinity are currently undergoing. Based on these insights, this article analyzes the subject position of the father as a masculinity construction within discussions on fathers' parental leave from a discourse theoretical perspective. The contrariness and ruptures which are uncovered at the discursive level are investigated by focusing on the symbolic tensions between gainful employment and fathering. It is argued that these disparities should be interpreted as ambivalence, with the subject of the father being based on an ambivalent masculinity construction.

Keywords
fathers, masculinity, work, fathering, discourse

1 Neue Vaterschaftsentwürfe und alte Spannungen zwischen Erwerbs- und Fürsorgearbeit

Die deutschsprachige Frauen- und Geschlechterforschung konstatiert gegenwärtig widersprüchliche Entwicklungen in den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen – etwa die zunehmende Angleichung von Bildungsabschlüssen bei gleichzeitig auseinanderklaffender Gehaltsdifferenz zwischen den Geschlechtern. Derartige Ungleichzeitigkeiten werden durchaus konträr interpretiert: entweder als Retraditionalisierung der geschlechterbezogenen Einstellungen und „Wiederkehr des bürgerlichen Familienmodells" (Koppetsch 2013: 360), als „De-Institutionalisierung" der Geschlechterdifferenz in strukturell entsegregierten Berufsfeldern (Heintz/Nadai 1998) oder auch als „rhetorische Modernisierung" (Wetterer 2003). Mit Blick auf jüngste Umbrüche auch in männlichen Lebenslagen und Veränderungen in gesellschaftlichen Männlichkeitsvorstellungen hat Meuser die These der „Diskursivierung von Männlichkeit" (2010 [1998]: 13) in die Dis-

kussion eingebracht. Die Erosion von vormals selbstverständlichen gesellschaftlichen Erwartungen an Männer und deren Lebensentwürfe führe zu Verunsicherungen und der Notwendigkeit, Männlichkeit diskursiv zu reflektieren. Ein Aspekt, dem in diesem Zusammenhang Bedeutung beigemessen wird, sind als neu beschriebene Vorstellungen von Vaterschaft.

Wurden Väter in der Familiensoziologie wie auch in der Männer- und Männlichkeitenforschung lange Zeit eher stiefmütterlich behandelt, erfahren sie jüngst vermehrt Aufmerksamkeit (vgl. Meuser 2009: 79), wovon u. a. die seit 2003 erscheinende Zeitschrift *Fathering* (vgl. u. a. Haas/O'Brien 2010; Seward/Richter 2008) sowie aktuelle Sammelbände (vgl. Kapella/Rille-Pfeiffer 2011; Jurczyk/Lange 2009; Mühling/Rost 2007; Werneck/Beham/Palz 2006) zeugen. Studien zu „neuen Vätern" (Kassner 2008), „aktiven" (Werneck/Beham/Palz 2006) oder „involvierten Vätern" (Meuser 2005) betonen dabei, dass die traditionelle Vorstellung vom Vater als Repräsentant und Ernährer der Familie brüchig geworden ist und sich Väter vermehrt bei Ver- und Fürsorgearbeiten im privaten Bereich engagieren wollen bzw. sollen; statt der biologisch-rechtlichen Vaterschaft gehe es zunehmend um eine sich emotional wie praktisch artikulierende Väterlichkeit, ganz im Sinne der englischen Unterscheidung von *fatherhood* und *fathering* (vgl. Baumgarten 2012; Scholz 2004). In Abgrenzung von tradierten Vaterschaftsvorstellungen entwickeln in diesem Sinne neue Väter kontextabhängig „fluide" (Yarwood 2011: 165), „multiple" (vgl. Merla 2008) und milieuspezifisch variierende Identitäten (vgl. Buschmeyer 2008; Johansson/Klinth 2008) und Vaterschaftspraktiken (vgl. Shows/Gerstel 2009). Erste vereinzelte Arbeiten weisen auch auf Veränderungen sowie eine Pluralisierung der kulturellen Kategorie „Vater" und deren geschlechtliche Einfärbung hin (vgl. Gregory/Milner 2011; Wolde 2007; Wall/Arnold 2007).

Die kulturelle Ausgestaltung von Vaterschaft und Väterlichkeit ist geschlechter- wie gesellschaftsanalytisch höchst interessant, ist mit dieser doch die geschlechtliche Codierung der Reproduktionssphäre und damit exemplarisch eine zentrale Säule der modernen bürgerlichen Geschlechterordnung adressiert (vgl. Hausen 1976), die aktuell auch unter dem Stichwort „care" hohe Aufmerksamkeit erfährt. Im Kontext des „neoliberale[n] Umbau[s] der Trias von Beschäftigungssystem, Lebensformen, Sozialstaat" (Aulenbacher 2013: 105), im Zuge dessen Für- und Selbstsorgetätigkeiten ökonomisiert und kommerzialisiert werden (vgl. Riegraf 2013), wird die gesellschaftliche Organisation von Sorgearbeit, auch in ihrer globalen Ausprägung, analysiert. Männer kommen dabei vor allem als „missing link" (Kilkey 2010: 126) einer „global care chain" in den Blick (vgl. Ehrenreich/Hochschild 2003). Aus dieser Diskussion folgt, dass die weibliche Codierung von Reproduktionsarbeit einen wichtigen geschlechteranalytischen Hintergrund für Auseinandersetzungen mit Väterlichkeit bildet. In dieselbe Richtung weisen Befunde der Männlichkeitenforschung im deutschsprachigen Raum, wonach das auf der Trennung von Produktions- und Reproduktionssphäre basierende „Ernährer-Hausfrau-Modell" (Baur/Luedtke 2008: 14) trotz zunehmender Prekarisierung von (männlicher) Erwerbsarbeit (vgl. Meuser 2012; Gills 2011) immer noch von zentraler Bedeutung für Männlichkeitskonstruktionen ist. Väterlichkeit ist dabei nicht nur nach wie vor kein Bestandteil von Männlichkeit, sondern mit (väterlicher) Fürsorge verbundene Aspekte wie Emotionalität und Intimität stehen tendenziell in Widerspruch zu (hegemonialen) Männlichkeitsentwürfen mit ihrer Erwerbsarbeitszentriertheit (vgl. Baur/Luedtke

2008: 15; Hanlon 2012). Hieraus folgt, dass eine Analyse von Vaterschaft zwangsläufig unvollständig bleibt, werden Vaterschaftsentwürfe nicht stets auch als Männlichkeitskonstruktionen analysiert. Mit Blick auf Männlichkeit rückt auch das Spannungsverhältnis von Erwerbs- und Fürsorgearbeit ins Zentrum der Auseinandersetzung. Angesichts dessen, dass es eine frühe Errungenschaft der Frauen- und Geschlechterforschung zu Arbeit und Beruf war, auf die unauflösliche Verknüpfung von gesellschaftlicher Produktions- und Reproduktionssphäre hingewiesen zu haben (vgl. Becker-Schmidt 2008), mutet es verwunderlich an, dass dieses Zusammenspiel mit Blick auf Väter und Vaterschaftsentwürfe bislang nur ansatzweise diskutiert wird (vgl. Kassner 2008; Doucet 2004; Ranson 2001; siehe zu Vereinbarkeitsfragen von Vätern in organisationalen Kontexten auch Burnett et al. 2013; Allard/Haas/Hwang 2011; Kvande 2009).

Vor diesem Hintergrund greift der vorliegende Beitrag das Desiderat auf, Vaterschafts- mit Männlichkeitsanalysen zu verbinden (vgl. Kassner 2008). Aus einer praxis- wie feldtheoretisch weiterentwickelten diskurstheoretischen Perspektive wird hierzu die kulturelle Kategorie „Vater", wie sie in Diskussionen rund um das Thema Väterkarenz entworfen wird, als Männlichkeitskonstruktion analysiert. Auf der Basis qualitativer Interviews mit Führungspersonen in einem technischen Unternehmen, das Väterkarenz als Teil einer geschlechtergerechten Work-Life-Balance propagiert, werden Widersprüchlichkeiten und Ungleichzeitigkeiten im Diskursiven rekonstruiert und insbesondere mit Blick auf das symbolische Spannungsverhältnis von Erwerbs- und Fürsorgearbeit analysiert. Im Fazit werden diese Disparitäten aufgegriffen und an geschlechterdiagnostische Überlegungen rückgebunden. Dabei wird argumentiert, dass die empirischen Befunde erstens *nicht* für eine Re-Codierung der vergeschlechtlichten Sphäre der Reproduktion sprechen und es zweitens angemessen erscheinen lassen, die in sich brüchigen Männlichkeitskonstruktionen von Vätern als *ambivalente* zu interpretieren.[1]

2 Diskursive Praktiken der Konstruktion von Männlichkeit untersuchen

Im Anschluss an Butlers poststrukturalistische Subjekttheorie verstehe ich die kulturelle Kategorie „Vater" als eine diskursiv bereitgestellte, stets auch vergeschlechtlichte Subjektposition in der gesellschaftlichen Wissensordnung (vgl. u. a. Butler 2008 [1990]). Mit Paulitz' praxis- wie feldtheoretisch weiterentwickeltem diskurstheoretischen Zugang wird dieses *Subjekt Vater* als Ergebnis diskursiver Distinktionspraktiken analysiert. Dabei werden die sprachlichen Äußerungen von Individuen als „*sprachlich geäußerte Praxis*" (Paulitz 2012b: 49; Hervorhebung im Original) und damit als Teil der sozialen Praxis von Akteur_innen in einem sozialen Feld konzipiert. Als solche ist diese Praxis inkorporiert, habitualisiert, großteils präreflexiv und den Akteur_innen nicht unmittelbar verfügbar. Sie ist vielmehr rückgebunden an die Machtverhältnisse und Logiken des Feldes, in dem sie erzeugt wird, und eingebettet in einen historisch etablierten Raum des

1 Mein Dank gilt den Teilnehmenden meines Seminars „Produktion/Reproduktion – vergeschlechtlichte Sphären im Wandel?", das im Sommersemester 2014 an der RWTH Aachen stattgefunden hat, zudem Daniel Houben, Anna Weihrauch sowie den Herausgeber_innen und Gutachter_innen für ihre Rückmeldungen und Denkanstöße.

Denk- und Sagbaren. Im Unterschied zu frei flottierenden, ‚bloßen' Rhetoriken werden diskursive Äußerungen als etwas aufgefasst, was die Akteur_innen „im buchstäblichen Sinne des Wortes unhinterfragt *wissen*, das heißt, wovon sie tatsächlich überzeugt sind, […] woran sie möglicherweise zutiefst glauben" (Paulitz 2012a: 51; Hervorhebung im Original). Ihre wirklichkeitsgenerierende Kraft entfaltet die diskursive Praxis im Gebrauch und in spezifischen Kontexten und bringt dabei die sie äußernden Akteur_innen zugleich selbst als Subjekte hervor.

Insofern Vaterschaftsentwürfe als unauflöslich mit Männlichkeitsvorstellungen verwoben angesehen werden, richtet sich das Interesse auf die der Subjektposition „Vater" zugrunde liegenden Männlichkeitskonstruktionen. Theoretisch lässt sich hierfür das Konzept der „hegemonialen Männlichkeit" (Connell 2005 [1995]) fruchtbar machen, wie es in der deutschsprachigen Männlichkeitenforschung als „generatives Prinzip der Konstruktion von Männlichkeit" (Meuser 2010 [1998]: 108) weitergedacht wurde. Im Zentrum der Analyse stehen damit die diskursiven Praktiken der Subordination von Weiblichkeit, aber auch der Marginalisierung von (anderen) Männlichkeiten, aus denen männlich eingefärbte Subjekte hervorgehen.

Die empirische Untersuchung ist im Kontext der nachfolgend skizzierten Situation zur Eltern- bzw. Väterkarenz[2] in Österreich verortet.

2.1 Zur sozio-politischen Lage von Väterkarenz in Österreich

Mit der Kampagne „Echte Männer gehen in Karenz" wirbt die österreichische Frauenministerin für die Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Väter, „[w]eil Zeit etwas Besonderes ist" und weil das „auch gut für die Frauen in unserem Land [ist]" (vgl. Bundeskanzleramt 2012–2014). Im Rahmen der Elternkarenz haben Mütter wie Väter einen rechtlichen Anspruch auf unentgeltliche Arbeitsfreistellung, um Kinder bis zum Alter von zwei Jahren zu betreuen (vgl. HELP.GV.AT o. J.b).[3]

Der Anteil der Männer unter den Personen in Elternkarenz erhöhte sich zwischen 2002 und 2011 von 2,3 % auf 8,4 %. Österreich verzeichnet damit, wie andere europäische Länder auch, einen kontinuierlichen Anstieg bei der Zahl der Väter, die die Kleinkindbetreuung übernehmen bzw. sich an dieser beteiligen (vgl. für Deutschland u. a. Jurczyk/Rauschenbach 2009), auch wenn ihr Anteil bislang im einstelligen Bereich liegt. Betrachtet man die Zahl der in Anspruch genommenen Karenztage, so entfielen davon 2011 nur 4,2 % auf Männer (2002 waren es 1,7 %), was darauf schließen lässt, dass Männer tendenziell kürzer in Elternzeit gehen (vgl. Joanneum Research 2013). In eine ähnliche Richtung weisen Statistiken aus dem Jahr 2010, wonach 71,9 % der Väter in Elternkarenz ihre Erwerbstätigkeit für maximal ein halbes Jahr unterbrachen, hingegen 87 % der Mütter für mehr als ein Jahr (vgl. Statistik Austria 2011). Diese Befunde weisen die Verteilung der Reproduktionsarbeiten nicht nur als stark geschlechtersegregiert aus, sie machen auch deutlich, wie sehr die Erwerbsbeteiligung von Frauen von

2 Entsprechend der sprachlichen Gepflogenheiten im öffentlichen wie rechtlichen Diskurs sowie im untersuchten Feld selbst wird die berufliche Freistellung von Männern zur Kinderbetreuung in diesem Beitrag als Väterkarenz bezeichnet.

3 Während dieser Zeit sowie einer gegebenenfalls daran anschließenden Elternteilzeit kann der freigestellte Elternteil Kinderbetreuungsgeld beziehen (vgl. HELP.GV.AT o. J.a); die Möglichkeit zur Karenzierung besteht für Väter in Österreich seit 1989 (vgl. RIS o. J.).

ihrer Betreuungsverantwortung für Kinder beeinflusst wird, während dies auf Männer nur in viel geringerem Maße zutrifft. Letzteres ist auch deshalb bemerkenswert, gilt Erwerbsbeteiligung doch als ein Gradmesser und Garant für Geschlechtergleichheit und -gerechtigkeit (vgl. Kreimer 2004). Wie zu sehen sein wird, wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben auch im vorliegenden Datenmaterial als bedeutsam für die Chancengleichheit von Männern und Frauen diskutiert.

2.2 Zur diskursiven Verhandlung von Familie und Väterkarenz in der Empirie

Die Datengrundlage für diesen Beitrag stammt aus einer Feldstudie, die im Sommer 2012 in einem mittelständischen technischen Unternehmen in Österreich stattfand. Das Unternehmen wird von den befragten Unternehmensmitgliedern als „Regionalentwickler" positioniert und als ländlich geprägt und traditionell-wertorientiert beschrieben. Im Unternehmensleitbild wird u. a. Chancengleichheit als die „unterschiedslose Behandlung von Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder anderem" als Wert festgeschrieben. Im Sinne eines solchen durchaus bewussten Umgangs mit Fragen sozialer Ungleichheit hat die Personalleiterin ein Projekt initiiert, das die geschlechterbezogene Chancengleichheit im Unternehmen – insbesondere den Frauenanteil in technischen und in Führungspositionen – erhöhen sollte. Kernidee war es, im Rahmen eines künstlerisch geleiteten Graffitiworkshops sowie in daran anschließenden Interviews das Bewusstsein für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Führungsteam zu schärfen. In leitfadengestützten Interviews wurden dementsprechend die im Graffitiworkshop aufgebrachten Inhalte vertieft und an Fragen der Arbeitskultur, des eigenen Führungsverhaltens und an allgemeine Geschlechtervorstellungen rückgekoppelt. In diesem offen gestalteten Forschungsdesign nahm *Familie* als von den Befragten selbst bedeutsam gemachtes Thema einen wichtigen Stellenwert ein.

Die folgende Analyse basiert primär auf diesen Interviews mit neun von elf Mitgliedern des Führungsteams. Als Auftraggeberin wurde die Personalleiterin und einzige Frau im Führungsteam nicht interviewt, kam aber in mehreren informellen Gesprächen zu Wort, sodass alle Interviewpartner Männer mit einem ingenieur-technischen Ausbildungshintergrund waren.[4] Mit dem untersuchten Unternehmen liegt ein Fallbeispiel vor, das in mehrerer Hinsicht interessant für die Analyse der gegenwärtigen Geschlechterordnung ist. Als technisches Unternehmen mit einer klar männlich dominierten Führungs- und hochgradig geschlechtersegregierten Personalstruktur steht es idealtypisch für die vergeschlechtlichte Produktionssphäre der bürgerlich-modernen Gesellschaft. Zugleich zeichnet es sich durch eine gezielte Auseinandersetzung mit Fragen der (geschlechterbezogenen) Ungleichheit aus, wovon nicht nur das diesem Beitrag zugrunde liegende Projekt zeugt, sondern auch das Bekenntnis, durch Väterkarenz die Redistribution von Reproduktionsaufgaben zu fördern.

Die Datenanalyse erfolgte in Anlehnung an die Auswertungsstrategien einer Grounded Theory nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (2010 [1990]), wobei der Ana-

4 Entsprechend diesen strukturellen Geschlechterverhältnissen wird von den Interviewten nachfolgend im generischen Maskulinum gesprochen.

lysefokus auf der relationalen Beziehung der Geschlechter sowie der Rekonstruktion der Subjektposition des Vaters bzw. der Mutter liegt.

3 Diskursive Vaterschaftskonstruktionen: Erwerbsarbeitszentriertheit und optionales väterliches Zusatzengagement

Um an das von den später befragten Führungskräften im Graffitiworkshop selbst relevant gemachte Thema *Familie* anzuknüpfen, beinhaltete der Interviewleitfaden Fragen zur Bedeutung von Familie und Privatleben insbesondere im Verhältnis zum Arbeitsleben. Aus einigen Antworten ging dabei hervor – und konnte durch Sichtung der Unternehmenshomepage genauer nachvollzogen werden –, dass das Unternehmen im Bereich Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit auditiert ist und dieses Thema damit gezielt in organisationspolitischen Strategien verfolgt.

3.1 Zertifizierte Vereinbarkeitsangebote als Unternehmensrhetorik?

Auf der Homepage des TÜV Austria, des größten österreichischen Dienstleisters in Sachen Zertifizierung und Akkreditierung, liest man zum angesprochenen Audit u. a.:

„Ziel des Audits ‚berufundfamilie' ist es, Unternehmen/Institutionen und Organisationen darin zu unterstützen, eine familienbewusste Unternehmenskultur zu entwickeln. […] ‚Familienfreundlichkeit' bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen Maßnahmen setzen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, berufliche und familiäre Erfordernisse aufeinander bestmöglich abzustimmen." (TÜV Austria o. J.)[5]

Mit der Auditierung im Bereich Beruf und Familie tritt das Unternehmen als familienfreundlicher Betrieb auf, der die Work-Life-Balance seiner Mitarbeitenden unterstützt. Hörbar stolz erklärt einer der beiden Geschäftsführer dann auch die Förderung von Väterkarenz als eine solche Maßnahme:

„Also wir haben Väterkarenzen inzwischen. Wir haben das ganz bewusst auch hier aufs Tablett gebracht vor Jahren bereits. Wir sind auditiert im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf. Und zur Familie und zur Erziehung gehört auch der Vater." (U1_FP07: 313–315)

Von zwei Interviewpartnern abgesehen sprechen auch die übrigen das Thema Väterkarenz selbstständig an – dabei präsentieren sie diese gleichsam als Indiz wie Maßstab einer progressiven Unternehmenskultur. Nachfragen zu den damit verbundenen Erfahrungen zeigen jedoch relativ schnell die (quantitativen) Grenzen dieses Modells: „Die [Väterkarenz; B. P.] ist bei uns jetzt, glaube ich jetzt, keine Ahnung, zwei, drei, vier Mal in Anspruch genommen worden auch schon." (U1_FP05: 214–215)

Angesichts ihrer relativen Neuheit mag die geringe Zahl an Referenzfällen nicht überraschen; auffälliger ist, dass von den befragten Führungskräften, die sich dezidiert – so auch im Leitbild des Unternehmens – als Vorbilder für die Mitarbeitenden präsen-

5 Die ontologisch-normativen Setzungen, die in dieser Zertifizierung vorgenommen werden, sind nicht Teil der Analyse.

tieren, keiner selbst in Väterkarenz gegangen ist oder dies zum Zeitpunkt des Interviews in Erwägung zieht – und das, obwohl mehr als die Hälfte von ihnen betreuungspflichtige Kleinkinder hat oder deren Geburt kurz bevorsteht. Die betreffenden Akteure erklären dies – teils auf Nachfrage, teils von sich aus – mit ihrer jeweiligen Familien- bzw. Partnerschaftssituation, die in ihrem konkreten Fall eine eigene berufliche Freistellung als suboptimale Lösung ausscheiden lässt:

„Ich persönlich habe zum Beispiel keine Väterkarenz in Anspruch genommen. (.) Weil ich sage, meine meine Frau ist Lehrerin, (.) sie ist momentan bei den Kindern zuhause, ich sage jetzt, (schmunzelt) klassisches Rollenbild, ja (?), ist so. Macht aber für uns als Gesamtfamilie jetzt keinen Sinn dort jetzt, ich sage jetzt, bewusst einmal das Rollenbild zu durchbrechen. Ich sage jetzt weniger aus dem Sinn, dass ich sage, ich hätte ein Problem, jetzt einmal vier Monate oder sechs Monate zuhause zu sein. Ich glaube, ich weiß, was es heißt, auf die Kinder aufzupassen, das ist (.) wahrscheinlich mindestens gleich herausfordernd wie zu arbeiten. Ich merke es nur am Wochenende. Und es macht nur, ich sage jetzt, von der finanziellen Seite her, von anderen Themen her keinen Sinn und wo wir dann als Familie gesagt haben: Nein." (U1_FP05: 218–226)

Formulierungen wie „persönlich" und „für uns als Gesamtfamilie" verweisen nicht nur darauf, dass die innerfamiliale Arbeitsteilung als individuelles Arrangement angesehen wird, wodurch deren strukturelle Effekte – nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch innerbetrieblich – unsichtbar bleiben. Das Credo „[…] das muss man sich in der Familie selbst ausmachen" (U1_FP03: 166) individualisiert Fragen der Arbeitsteilung im Privatbereich und legitimiert zugleich, wie schon Koppetsch und Burkart (1999) mit dem Verweis auf sogenannte „Gleichheitsfiktionen" gezeigt haben, die Diskrepanz zwischen bekundeter Geschlechtergleichheit und beobachtbarer ungleicher geschlechterbezogener Arbeitsteilung.

Mit Wetterer (2003) können Disparitäten zwischen Gleichstellungsbekundung und praktischer Reproduktion von Geschlechterdifferenzen in der (inner)familialen Arbeitsteilung als „rhetorische Modernisierung" interpretiert werden. In ähnlicher Weise wäre diese Diskrepanz zwischen Unternehmensrhetorik („talk") und -handeln („action") in organisationssoziologischer Perspektive als „organisierte Heuchelei" (Brunsson 1989) – und als durchaus produktiver Umgang mit konfligierenden Anforderungen – zu verstehen. Beide Thesen basieren auf einer klaren Trennung von diskursiver und praktisch-struktureller Ebene und reduzieren Sprechen auf bloße Rhetorik. Eine solche Interpretation stellt nicht nur aus diskurstheoretischer Sicht eine Verkürzung dar (vgl. Nentwich 2014), sondern scheint vor allem auch empirisch unangemessen. Denn tatsächlich wird im vorliegenden Datenmaterial weniger eine „Widerspruchs-Konstellation" (Wetterer 2003: 289) zwischen Diskurs und Praxis sichtbar, wonach der Gleichheit der Geschlechter das Wort geredet werde, während die Geschlechterverhältnisse in der sozialen Praxis reproduziert werden, als vielmehr „Ungleichzeitigkeit und Differenzen […] *innerhalb* des Redens" (Kassner 2008: 147; Hervorhebung B. P.). Es sind deshalb diese Disparitäten im Diskursiven selbst, denen hier weiter nachgegangen wird.

3.2 Diskursive Grenzen der Re-Codierung von Reproduktionsarbeit

Betrachtet man die Ausführungen zu elterlicher Fürsorgearbeit und Karenzierung vergleichend in Hinblick auf die darin vorgenommenen Positionierungen von Männern

und Frauen und die dabei konstituierten vergeschlechtlichten Positionen des Vaters bzw. der Mutter, so wird sehr schnell deutlich, dass väterliche Fürsorgearbeit gänzlich anders entworfen wird als mütterliche. So bezieht sich ein Interviewpartner in seinen Überlegungen zu einer chancengleichheitsfördernden Personalpolitik auf Vorstellungen von einer weiblichen und männlichen Normalbiografie, die nota bene eine berufliche Auszeit zum Zweck der Kinderbetreuung nur in ersterem Fall berücksichtigen, ja sogar erwarten lassen:

„Also ich habe eine Position zum Beispiel, da gibt es (.) eine, eine Bewerberin und einen Bewerber. (.) Die Bewerberin ist 28 Jahre, hat gerade geheiratet, (.) und (.) das Typische, wird hoffentlich ein Kind haben oder etwas. Und da ist der Mann, ja (?). Und dann sehe ich Chancengleichheit, indem ich (.) wenn ich den Job chancengleich machen möchte, dass ich einfach Rücksicht auch nehme, dass diese Person vielleicht einmal in Karenz geht, vielleicht einmal ein Jahr nicht da ist, dass ich den Job so gestalte und so auslege, dass sie mit diesen Rahmenbedingungen den Job genauso machen kann. (.) Ja (?) Also so sehe ich Chancengleichheit." (U1_FP09: 567–574)

Diese Passage zeigt, wie eine Frau um die dreißig nicht nur im statistisch wahrscheinlichen Sinne – eben typischerweise – als Mutter vorgestellt, sondern wie ihre Mutterschaft mehr noch als wünschenswert – nämlich „hoffentlich" – und damit normativ gesetzt wird. Ungeachtet der tatsächlichen Lebensentwürfe von Frauen werden diese hier generalisierend als (potenzielle) Mütter positioniert. Im Unterschied zu dieser in Hinblick auf ihr Alter, ihren Beziehungsstatus und ihre Familienplanung deutlich markierten Bewerberin bleibt der ihr gegenübergestellte Bewerber als bloßer „Mann" unmarkiert und losgelöst von möglichen privaten Lebensbereichen. Auch wenn die chancengleiche Ausgestaltung des ausgeschriebenen Jobs zuerst der allgemeiner formulierten „Person" die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen soll, ist es letztlich doch die Bewerberin – nämlich „sie" –, die den Job trotz ihrer familiären Verpflichtungen genauso schaffen soll. Die Erfüllung von Reproduktionspflichten wird somit mit aller Selbstverständlichkeit der Frau bzw. Mutter zugeschrieben. Unter Vereinbarkeit ermöglichenden Arbeitsbedingungen mag die weibliche Codierung von Reproduktionsarbeit von geringer Relevanz sein, weshalb später noch auf die Frage zurückzukommen sein wird, ob dies für alle Stellen und beruflichen Positionen angenommen werden kann.

Wenn Frauen nun als Mütter und für die Reproduktionssphäre Verantwortliche entworfen werden, welche Bedeutung hat dann eigentlich die propagierte Väterkarenz? Wo Väterkarenz in den Interviews diskutiert wird, wird – wie nachfolgend gezeigt wird – die traditionelle geschlechterbezogene Arbeitsteilung nicht nur nicht hinterfragt, sie wird vielmehr bestätigt. So erklärt ein Befragter, dass es keine allgemeingültige Lösung für Fragen der Kinderbetreuung gibt:

„Ich denke, das muss man sich in der Familie selbst ausmachen. Ist das Thema Vaterkarenz ein Thema für die Familie oder oder oder ist es ausschließlich die Mutter, die beim Kind daheim bleibt." (U1_FP03: 165–167)

Die Aussage „oder […] ausschließlich die Mutter" erwägt nur zwei Optionen: nämlich einzig und allein die Mutter oder Mutter plus Vater. So wird in der Diskussion um Väterkarenz der selbstverständliche Status der mütterlichen Fürsorge festgeschrieben und die väterliche zugleich zur zusätzlichen neben dieser eigentlichen Sorgearbeit erklärt.

Noch deutlicher wird dies, wenn man die zeitliche Dimension in den Beschreibungen von Elternkarenz genauer betrachtet: „Also es sind ein paar Leute schon bei uns [in] Väterkarenz gegangen (.) in unterschiedlichen Ausprägungen. Also von ein, zwei Monaten, drei Monaten (.) je nachdem" (U1_FP01: 258–259). Und ein anderes Mitglied des Führungsteams meint in Hinblick auf seine eigenen Möglichkeiten, als ‚Jungvater' in Karenz zu gehen – wohlgemerkt hypothetisch: „[W]enn ich – ich bin gerade Vater geworden – also wenn ich jetzt sagen würde, ich bin dann zwei Monate weg, dann wird das kein Thema sein" (U1_FP09: 233–235).

Wird Väterkarenz in Hinblick auf eine mögliche zeitliche Dauer spezifiziert, so ist stets von einigen *Monaten* die Rede – eine Zeitspanne, die die Zeit, in der Kinder betreuungspflichtig sind, nicht annähernd abgedeckt. Natürlich könnten hier öffentliche oder private Betreuungsangebote zum Einsatz kommen – eine Option, die aber nirgends diskursiv relevant gemacht wird. Vielmehr entsteht der Eindruck und erhärtet sich in der vergleichenden Datenanalyse, dass die restliche Zeit den jeweiligen Müttern obliegt. Instruktiv sind hierzu die Ausführungen eines der beiden Geschäftsführer:

„Dazu gehört einmal, wie wir es versuchen bei uns, wenn jemand in Karenz geht, (.) dann weiß die Frau, ihre Arbeitsstelle, die ist sicher. […] Und und (.) da spielt auch ein Aspekt hinein, den wir da jetzt auch wieder diskutiert haben vor Kurzem mit (.) Politikerinnen und Politikern, […] wo diese Teilzeit so verteufelt wird. (.) Da frage ich mich: warum? Unsere Frauen sind sehr dankbar, dass es diese Chance gibt, dass sie mit zwei, drei Wochenstunden beginnen können, dass sie vier, fünf Jahre bei ihren Kindern bleiben können und trotzdem vielleicht auch einmal von zuhause aus drei Stunden arbeiten können" (U1_FP07: 286–304).

Vor dem Hintergrund einer Arbeitsplatzgarantie spricht sich der Interviewpartner für Teilzeitarbeit als Möglichkeit der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben aus. Dass er dabei nur von „[u]nsere[n] Frauen" spricht, macht die geschlechtliche Codierung dieser Form der Erwerbsbetätigung deutlich. War in Hinblick auf die Väterkarenz noch von *Monaten* die Rede, wird die berufliche Auszeit von Müttern nun in *Jahren* bemessen – und der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit gar nur noch in *Stunden*. Auf den Punkt gebracht lautet die Vorstellung also offenbar, dass „Frauen, wenn sie schwanger sind, (.) (schmunzelt) länger weg sind als Männer" (U1_FP09: 217–218). So erklärt auch ein anderer Interviewpartner, warum er als Führungskraft kein Vereinbarkeitsproblem habe, u. a. durch Verweis auf die Teilzeitbeschäftigung seiner Frau, die die primäre Versorgung der Kinder übernehme:

„Na ja, wenn es eben notwendig ist, dass ich mich mehr kümmere, dann muss es auch möglich sein, dass ich mich mehr kümmere. Wenn es nicht erforderlich ist, dann ist es eh ok. Dann kann ich eh, ich weiß nicht, meine Überstunden leisten oder was auch immer dann erforderlich ist für das Unternehmen." (U1_FP06: 369–372)

Auch hier wird die väterliche Sorgearbeit als Ausnahme von der Regel, im Fall einer „Notwendigkeit", und somit im Kontrast zum Alltäglichen, Kontinuierlichen und Selbstverständlichen konstruiert. Aufschlussreich ist dieses Zitat aber auch deshalb, weil hier mit „Überstunden" und „was auch immer dann erforderlich ist für das Unternehmen" benannt wird, was als eigentliche und selbstverständliche Betätigung des Vaters angesehen wird – nämlich (uneingeschränkte) Erwerbsarbeit.

Damit rückt Erwerbstätigkeit ins Zentrum der diskursiven Konstruktion des Vaters. Indem die Bedürfnisse des Unternehmens, stellvertretend für die Pflichten des Vaters im Produktionsbereich, seinen Pflichten in der Reproduktionssphäre gegenübergestellt werden, wird Erwerbsarbeit in direkter Konkurrenz zu väterlicher Fürsorgearbeit entworfen. In den Ausführungen eines Geschäftsführers dazu, wie Väterkarenz im eigenen Unternehmen umsetzbar wäre, zeigt sich weiter das hierarchische Verhältnis dieser ‚Konkurrenten': „Natürlich muss man es dann immer abwiegen (.) mit der Unternehmung: in welcher Situation ist man gerade? Und es wird nicht immer alles so gehen" (U1_FP01: 226–227). Auf Nachfrage spezifiziert er:

„Hängt natürlich auch damit zusammen, in welchem Bereich arbeitet die Person, was für eine Jahreszeit haben wir gerade. Weil ich sage, im Herbst im Kundendienst ist das natürlich (.) nicht so optimal." (U1_FP01: 259–261)

Während eine Berufsunterbrechung von Müttern in keinem der Interviews zur Disposition gestellt wird, wird eine solche durch Väter wiederholt in Relation zu deren Verpflichtungen im Unternehmen diskutiert. Indem die Inanspruchnahme von Väterkarenz von der unternehmerischen Situation abhängig erklärt wird, wird ihr die für Weiblichkeitskonstruktionen typische Selbstverständlichkeit abgesprochen und sie wird der prioritär gesetzten Erwerbsarbeit in zweierlei Hinsicht nachgereiht. Einmal deutet der Verweis auf die saisonal schwankende Auftragslage an, dass die konkrete terminliche wie zeitliche Karenzierung von Vätern den *Temporalitäten* des Unternehmens unterzuordnen ist. Was hier mit „welchem Bereich" nur angedeutet bleibt, führt ein anderer Interviewpartner genauer aus:

„Wobei ich sage, das geht bei uns auch in der Firma bis zu einem gewissen Grad, wo ich sage, wir sind mehrfach besetzt, haben gewisse (.) Personen, die, ich sage, ähnliche Aufgaben machen. Da tun wir uns leichter. Bei manchen wird es dann schwierig, jetzt mit der Unternehmensbrille gesagt. Wo ich auch glaube, dass das irgendwo dann eine gewisse Begrenzung hat." (U1_FP05: 227–230)

Die hier angesprochene „Begrenzung" der Freistellung von Vätern verweist auf die Bedeutung der *organisationalen Positionierung* für die Realisierung von Karenzierungsvorhaben und nimmt dabei gerade Schlüsselstellen und Führungspositionen aus. Daraus folgt nicht nur, dass Väterkarenz insbesondere für solche Männer als mögliche Form des väterlichen Engagements präsentiert wird, die aufgrund ihrer beruflichen Stellung (zumindest temporär) verzichtbar sind. Vielmehr bedeutet dies auch, dass Frauen implizit – nämlich vermittelt über die ihnen generalisierend und als selbstverständlich zugeschriebene Verantwortung für den Reproduktionsbereich – symbolisch von derartigen Stellen ausgeschlossen werden, ebenso wie Männer, die sich gegen die Privilegierung ihrer Berufsarbeit entscheiden.

4 *Ambivalente* Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit

Im untersuchten Unternehmen spielt väterliches Engagement im Reproduktionsbereich eine prominente Rolle in Diskussionen rund um Möglichkeiten einer, nota bene geschlechtergerechten, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Mit der durchaus normativen Vorstellung, dass Väter sich an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen sollen, artikuliert sich im Datenmaterial auf den ersten Blick eine „(diskursive) Enttraditionalisierung von Vaterschaft" (Meuser 2005: 93) und stellt somit die Möglichkeit einer Re-Codierung der vergeschlechtlichten Sphäre des Privaten in Aussicht. Die diskursive Praxis, und mit ihr die Subjektposition des Vaters, erweist sich bei genauerer Betrachtung jedoch als brüchig. So stehen dezidierte Bekundungen zu Geschlechtergerechtigkeit und -gleichheit relativ unvermittelt neben keineswegs gleichwertigen diskursiven Entwürfen von Vaterschaft und Mutterschaft. Zum einen wird die Übernahme von haushalts- und familienbezogenen Aufgaben durch Männer in starkem Kontrast zur mütterlichen Fürsorgearbeit als *temporär* und *diskontinuierlich*, *optional* und den beruflichen Verpflichtungen *nachgereiht* dargestellt. Zum anderen bleibt die selbstverständliche Zuweisung von Reproduktionspflichten an Frauen damit auch in solchen Diskursen unangetastet – ja, wird sogar noch bestätigt –, in denen es auf den ersten Blick um die Redistribution von Sorgearbeit geht. Im Zentrum der diskursiven Vaterschaftskonstruktionen steht somit Erwerbsarbeit, während Reproduktionsarbeit gewissermaßen als davon abhängiges Derivat am Rande positioniert wird. Entworfen wird damit eine Subjektposition des beruflich uneingeschränkt verfügbaren und belastbaren Vaters, der, wenn es seine private Situation erfordert und die berufliche erlaubt, punktuell Fürsorgepflichten wahrnimmt. Der Vater steht so gewissermaßen als „secondary parent" (Wall/Arnold 2007: 508) in der zweiten Reihe hinter der Mutter.

Wenngleich die Subjektposition des Vaters in einem anderen organisationalen Kontext oder auch von anders situierten Akteur_innen unterschiedlich entworfen werden mag, erlaubt das vorliegende Datenmaterial doch wichtige Einsichten in die diskursive Realisierung von Gleichstellungsbestrebungen durch positional einflussreiche Akteur_innen in einem strukturell traditionellen Organisationsumfeld. Dabei zeigt sich, wie gegenwärtig „kulturelle […] Wandlungsprozesse in einer Umbruchsphase zusammenlaufen, die durch das Nebeneinander von Altem und Neuem charakterisiert ist" (Kassner 2008: 142); wobei dieses Alte und Neue hier gerade *nicht* entlang der Diskurs/Praxis-Grenze verläuft, sondern quer zu diesen Ebenen des Sozialen schon im Diskursiven anzutreffen ist. Wie schon weiter oben angesprochen, stellt sich damit die Frage nach der (theoretischen) Interpretation dieser Ungleichzeitigkeiten zwischen bekundeter Förderung von väterlichem Engagement im Privaten und diskursiver Reproduktion der Geschlechterdifferenz in der (inner)familialen Arbeitsteilung. Hierfür scheinen mir Butlers (2014) jüngste, moralphilosophische Auseinandersetzungen mit institutionalisierter Gewalt instruktiv, in denen sie den Begriff der *Ambivalenz* einführt. Im Falle der Ambivalenz sind, so Butler, „at least two wishes at work, two true motives struggling to coexist despite their incompatibility" (Butler 2014: o. S.). Der Begriff der Ambivalenz verweist somit auf die Gleichzeitigkeit von zwar äußerst widersprüchlichen, aber deshalb jeder für sich nicht weniger ernstzunehmenden Aspekten – hier – in der kultu-

rellen Figur des Vaters. Die mit der Subjektposition des Vaters verbundenen Ungleichzeitigkeiten als Ambivalenz zu fassen, erlaubt es, die wirklichkeitsgenerierende Kraft der diskursiven Praxis trotz ihrer Konflikthaftigkeit anzuerkennen. Die Bekenntnisse zu Väterkarenz sind also nicht als ‚Heuchelei' abzutun, sondern als Ausdruck eines kulturell ‚tatsächlich' bedeutsamen Wandels von Vaterschaft zu Väterlichkeit zu betrachten – einer Väterlichkeit, die jedoch ihre Grenzen hat.

Um diese Vaterschaftsentwürfe in ihrer inhärenten Ambivalenz zu verstehen, ist es entscheidend, die ihnen zugrunde liegenden Männlichkeitsvorstellungen zu berücksichtigen. Solange – wie gegenwärtig im deutschsprachigen Raum – Männlichkeitsvorstellungen, die durch Erwerbsarbeitszentriertheit und den Ausschluss von Emotionalität und Intimität charakterisiert sind, dominieren (vgl. Baur/Luedtke 2008: 15; Hanlon 2012), entstehen als neu zu bezeichnende Vaterschaftsvorstellungen mit ihrer emotionalen und sich praktisch realisierenden Beteiligung an der familiären Sorgearbeit stets in einem symbolischen Spannungsverhältnis. Die Männlichkeit dieser Väter, die sich aktiv im Privatbereich engagieren und sich um ihre Kinder kümmern, mag heute kulturell nicht mehr als prekär anzusehen sein, wird ihnen doch nicht mehr grundsätzlich ihre Männlichkeit abgesprochen, sondern eine neue Väterlichkeit attestiert. Diese neue Väterlichkeit basiert aber, wie gezeigt wurde, auf einer durchaus ambivalenten Männlichkeitskonstruktion und hat deutliche symbolische – und u. U. auch sehr praktische, karrierebezogene – Grenzen. Diese ambivalente Männlichkeitskonstruktion des neuen Vaters entsteht dabei primär in Abgrenzung von Weiblichkeit, wodurch sich die dichotome Koppelung des binären Geschlechtsdualismus mit den Sphären von Produktion und Reproduktion auch im diskursiven Konstruktionsmodus realisiert. Vor diesem Hintergrund ist eine theoretisch wie empirisch fundierte (Weiter-)Entwicklung von Männlichkeitskonzepten, die Fürsorgearbeit integrieren, wie Elliotts Vorschlag einer „caring masculinity" (2015), ebenso gefordert wie gesellschafts- und geschlechterpolitische Auseinandersetzungen mit dem (symbolischen) Spannungsverhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, etwa durch Reorganisation von (Erwerbs-)Arbeit mit ihrer nach wie vor weit verbreiteten Vorstellung, dass Führungsarbeit nicht teilbar ist.

Das in diesem Beitrag rekonstruierte und als ambivalent ausgewiesene Zusammenspiel von neuer Vaterschaft, (Re-)Produktionsarbeit und Männlichkeit weist entgegen manch euphorischen Hoffnungen *nicht* auf eine Re-Codierung der Reproduktionssphäre hin, sondern vielmehr auf die Grenzen einer solchen Modernisierung schon im Diskursiven. Zugleich können die Befunde den Ausgangspunkt für eine produktive Auseinandersetzung mit den dieser Ambivalenz zugrunde liegenden symbolischen Spannungen und darüber mit dem Beharrungsvermögen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung bilden.

Literaturverzeichnis

Allard, Karin; Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization, 18*(2), 141–157. http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x

Aulenbacher, Brigitte (2013). Ökonomie und Sorgearbeit. Herrschaftslogiken, Arbeitsteilung und Grenzziehungen im Gegenwartskapitalismus. In Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher

& Angelika Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen* (S. 105–126). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Baumgarten, Diana (2012). (Nicht) Vater werden und (nicht) Vater sein heute. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, *62*(40), 37–40.

Baur, Nina & Luedtke, Jens (2008). Konstruktionsbereiche von Männlichkeit. Zum Stand der Männerforschung. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 7–29). Opladen: Barbara Budrich.

Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 65–74). Wiesbaden: VS.

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.

Brunsson, Nils (1989). *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Bundeskanzleramt (2012–2014). *Echte Männer gehen in Karenz*. Zugriff am 12. August 2014 unter www.maennerinkarenz.at/index.html.

Burnett, Simon; Gatrell, Caroline; Cooper, Cary & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work and Organization, 20*(6), 632–646.

Buschmeyer, Anna (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 123–140). Opladen: Barbara Budrich.

Butler, Judith (2008 [1990]). *Gender Trouble*. New York, London: Routledge.

Butler, Judith (2014). On Cruelty. *London Review of Books*, *36*(14), 31–33. Zugriff am 7. Dezember 2015 unter www.lrb.co.uk/v36/n14/judith-butler/on-cruelty.

Connell, R. W. (2005 [1995]). *Masculinities* (2. Aufl.). Berkeley/LA: University of California Press.

Doucet, Andrea (2004). "It's Almost Like I Have a Job, but I Don't Get Paid": Fathers at Home Reconfiguring Work, Care, and Masculinity. *Fathering*, *2*(3), 277–303. http://dx.doi.org/10.3149/fth.0203.277

Ehrenreich, Barbara & Hochschild, Arlie Russell (Hrsg.). (2003). *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy.* New York: Henry Holt.

Elliott, Karla (2015). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*, *18*(1), 1–20. http://dx.doi.org/10.1177/1097184x15576203

Gills, John R. (2011). Die Marginalisierung des Vaters: eine europäische Perspektive. In Hans Bertram & Nancy Ehlert (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge: familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne* (S. 93–107). Opladen: Barbara Budrich.

Gregory, Abigail & Milner, Susan (2011). What is „New" about Fatherhood? The Social Construction of Fatherhood in France and the UK. *Men and Masculinities*, *14*(5), 588–606. http://dx.doi.org/10.1177/1097184X11412940

Haas, Linda & O'Brien, Margaret (2010). New Observations on How Fathers Work and Care: Introduction to the Special Issue – Men, Work and Parenting. *Fathering*, *8*(3), 271–275. http://dx.doi.org/10.3149/fth.0803.271

Hanlon, Niall (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives.* Basingstone/UK: Palgrave Macmillian. http://dx.doi.org/10.1057/9781137264879

Hausen, Karin (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere" – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In Werner Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas* (S. 363–393). Stuttgart: Ernst Klett.

Heintz, Bettina & Nadai, Eva (1998). Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie*, *27*(2), 75–93.

HELP.GV.AT (o. J.a). *Kinderbetreuungsgeld*. Zugriff am 19. November 2014 unter www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080600.html.

HELP.GV.AT (o. J.b). *Elternkarenz*. Zugriff am 19. November 2014 unter www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/k17/Seite.2150007.html.

Joanneum Research (2013). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger*. Wien: JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH.

Johansson, Thomas & Klinth, Roger (2008). Caring Fathers: The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities*, *11*(1), 42–62. http://dx.doi.org/10.1177/1097184X06291899

Jurczyk, Karin & Lange, Andreas (Hrsg.). (2009). *Vaterwerden und Vatersein heute: neue Wege – neue Chancen!* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Jurczyk, Karin & Rauschenbach, Thomas (2009). Elternzeit als Impuls für väterliches Engagement. Ein Vorreiter der Väterpolitik? In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute: neue Wege – neue Chancen!* (S. 345–368). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Kapella, Olaf & Rille-Pfeiffer, Christiane (Hrsg.). (2011). *Papa geht arbeiten: Vereinbarkeit aus Sicht von Männern*. Opladen: Barbara Budrich.

Kassner, Karsten (2008). Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern". In Nina Baur & Jens Luedtke (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland* (S. 141–163). Opladen: Barbara Budrich.

Kilkey, Majella (2010). Men and Domestic Labor: A Missing Link in the Global Care Chain. *Men and Masculinities*, *13*(1), 126–149. http://dx.doi.org/10.1177/1097184X10382884

Koppetsch, Cornelia (2013). Die Wiederkehr des bürgerlichen Familienmodells? Die Zukunft der Geschlechter in der Klassengesellschaft von morgen. In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute – Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 360–377). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Koppetsch, Cornelia & Burkart, Günter (1999). *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich*. Konstanz: UVK.

Kreimer, Margareta (2004). Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, *11*(2), 223–246. http://dx.doi.org/10.1177/1350506804042097

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. http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x

Merla, Laura (2008). Determinants, Costs, and Meanings of Belgian Stay-at-Home Fathers: An International Comparison. *Fathering*, *6*(2), 113–132. http://dx.doi.org/10.3149/fth.0602.113

Meuser, Michael (2010 [1998]). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Meuser, Michael (2005). Vom Ernährer der Familie zum ‚involvierten' Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. *figurationen*, *6*(2), 91–106. http://dx.doi.org/10.7788/figurationen.2005.6.2.91

Meuser, Michael (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute: neue Wege – neue Chancen!* (S. 79–93). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Meuser, Michael (2012). Männlichkeiten in Bewegung. Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels der Erwerbsarbeit. In Uta Fenkse & Gregor Schuhen (Hrsg.), *Ambivalente Männlichkeit(en). Maskulinitätsdiskurse aus interdisziplinärer Perspektive* (S. 147–163). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18675-7_14

Mühling, Tanja & Rost, Harald (Hrsg.). (2007). *Väter im Blickpunkt: Perspektiven der Familienforschung*. Opladen: Barbara Budrich.

Nentwich, Julia (2014). Puppen für die Buben und Autos für die Mädchen? Rhetorische Modernisierung in der Kinderkrippe. In Gerline Malli & Susanne Sackl-Sharif (Hrsg.), *Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen* (S. 50–61). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Paulitz, Tanja (2012a). *Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850–1930*. Bielefeld: transcript.

Paulitz, Tanja (2012b). ‚Hegemoniale Männlichkeiten' als *narrative* Distinktionspraxis im Wissenschaftsspiel. Wissenschaftssoziologische Perspektiven auf historische technikwissenschaftliche Erzählungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *37*, 45–64. http://dx.doi.org/10.1007/s11614-012-0013-y

Ranson, Gillian (2001). Men at Work. Change – or No Change? – in the Era of the „New Father". *Men and Masculinities*, *4*(1), 3–26. http://dx.doi.org/10.1177/1097184X01004001001

Riegraf, Birgit (2013). New Public Management, die Ökonomisierung des Sozialen und (Geschlechter)Gerechtigkeit: Entwicklungen in der Fürsorge im internationalen Vergleich. In Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen* (S. 127–143). Münster: Westfälisches Dampfboot.

RIS Bundeskanzleramt Rechtsinformationssystem (o. J.). *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Väter-Karenzgesetz*. Zugriff am 19. November 2014 unter www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008674.

Scholz, Sylka (2004). *Männlichkeit erzählen. Lebensgeschichtliche Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Seward, Rudy Ray & Richter, Rudolf (2008). International Research on Fathering: An Expanding Horizon. *Fathering*, *6*(2), 87–91. http://dx.doi.org/10.3149/fth.0602.87

Shows, Carla & Gerstel, Naomi (2009). Fathering, Class, and Gender. A Comparison of Physicians and Emergency Medical Technicians. *Gender & Society*, *23*(2), 161–187. http://dx.doi.org/10.1177/0891243209333872

Statistik Austria (2011). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010*. Wien: Verlag Österreich.

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (2010 [1990]). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Beltz.

TÜV Austria (o. J.). *Familie und Beruf*. Zugriff am 18. August 2014 unter www.tuev.at/start/browse/de/Webseiten/TUV%20Austria%20Holding/Dienstleistungen/Managementsysteme/Audit%20Familie%20und%20Beruf;jsessionid=16015d75765987ed231b9cc8e1f89d4fd96a0e4ec11000e2fba9c71f345ba79e.e34LaNiPbx8Qa40La3iRbNiLc30Le6fznA5Pp7ftolbGmkTy?localeChanged=true.

Wall, Glenda & Arnold, Stephanie (2007). How Involved is Involved Fathering? An Exploration of the Contemporary Culture of Fatherhood. *Gender & Society*, *21*(4), 508–527. http://dx.doi.org/10.1177/0891243207304973

Werneck, Harald; Beham, Martina & Palz, Doris (Hrsg.). (2006). *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie & feministische Kritik 2* (S. 286–319). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Wolde, Anja (2007). *Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Yarwood, Gemma Anne (2011). The Pick and Mix of Fathering Identities. *Fathering*, *9*(2), 150–168. http://dx.doi.org/10.3149/fth.0902.150

Zur Person

Bianca Prietl, M. A. MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin. Institut für Soziologie, RWTH Aachen University. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Technikforschung, Arbeits- und Berufssoziologie, Männlichkeitenforschung, qualitative Sozialforschung.
Kontakt: RWTH Aachen University, Institut für Soziologie, Eilfschornsteinstraße 7, 52062 Aachen
E-Mail: bprietl@soziologie.rwth-aachen.de