

Milieuspezifische Einflussfaktoren auf die Entscheidung als Vater Teilzeit zu arbeiten

Buschmeyer, Anna

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Buschmeyer, A. (2008). Milieuspezifische Einflussfaktoren auf die Entscheidung als Vater Teilzeit zu arbeiten. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 5188-5198). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-154228>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Milieuspezifische Einflussfaktoren auf die Entscheidung als Vater Teilzeit zu arbeiten

Anna Buschmeyer

Immer mehr Väter wollen nicht mehr dem traditionellen Männlichkeitsmuster nacheifern, das sie ausschließlich als Ernährer sieht. Die neue Aufmerksamkeit für aktive Väter und die gleichzeitige Neuorientierung der Familienpolitik deutet darauf hin, dass mehr und mehr Männer bereit sind, nach Möglichkeiten zu suchen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Für diese Männer kann Teilzeitarbeit eine Alternative sein. Teilzeitarbeitende Väter sind jedoch in Deutschland nach wie vor in der Minderheit. Sie entsprechen nicht dem, was kulturell als männlich wahrgenommen wird.

Ausgangspunkt der hier vorgestellten Studie war die Frage: »Kann Gleichstellungspolitik Teilzeitarbeit bei Männern befördern?« und daran anschließend Interviews mit Teilzeit arbeitenden Vätern. Zum Zeitpunkt der Untersuchung arbeiteten sie im öffentlichen Dienst in Berlin und hatten damit Zugang zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Zwei der interviewten Väter sollen hier exemplarisch vorgestellt werden.

Im Zuge der Untersuchung hat sich herausgestellt, dass viele verschiedene Einflussfaktoren auf die Entscheidung wirken, als Vater Teilzeit zu arbeiten. Gleichstellungspolitik und Familienpolitik sind bestenfalls *ein* Einflussfaktor unter vielen, aber nicht der ausschlaggebende, wenn Väter sich für Teilzeit entscheiden. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass Gleichstellungspolitik von Männern nicht als Politik für sie wahrgenommen wird. Sie ist auch meist nicht auf Väter, und schon gar nicht auf unterschiedliche Väter, ausgerichtet. Andere Einflussfaktoren haben größeres Gewicht: Das Milieu, in dem die Väter sich bewegen, ist ganz entscheidend, wenn es darum geht, Teilzeit zu arbeiten. Damit verknüpft ist die Konstruktion der eigenen Männlichkeit und Vaterschaft. Auf diese Faktoren werde ich im Folgenden eingehen.

Milieu und Männlichkeit

Als Grundlage für die Milieuzuordnung habe ich mich an der Studie »die Illusion der Emanzipation« von Koppetsch und Burkart (1999) orientiert und die drei Milieus

- traditionales
- familistisches und
- individualisiertes Milieu

übernommen. Um diese Milieus zu definieren, haben Koppetsch und Burkart Paare untersucht. Die jeweiligen Partnerschaftskodes, Konzepte von Geschlechtergerechtigkeit, sowie Männlichkeits- und Weiblichkeitsnormen bilden die Grundlage der Einordnung.

Im individualisierten Milieu wird von einem partnerschaftlichen Verhältnis von Mann und Frau ausgegangen. Die Gleichberechtigung soll gelebt, die Haushalts- und Erwerbsarbeit gerecht verteilt werden. Im familistischen Milieu dominiert eine »komplementäre Gefühlsgemeinschaft«, die das familiäre Wohlergehen in den Mittelpunkt aller Entscheidungen stellt. Dadurch wird auch die Haushaltsarbeit als ein Wert angesehen, der für die Familie wichtig ist und Anerkennung erfordert. Im traditionellen Milieu dagegen herrscht eine hierarchische Sphärentrennung zwischen den Geschlechtern bei »rituellem Patriarchalismus« (vgl. Koppetsch/Burkart 1999: 16–18). Männer und Frauen leben mehr oder weniger in getrennten Welten. Die Haushaltsarbeit ist Sache der Frau und wird nie vom Mann übernommen (vgl. ebd.). Es ist nicht weiter verwunderlich, dass in meiner Untersuchung kein Mann dem traditionellen Milieu zuzuordnen ist, denn Teilzeitarbeit aufgrund von Familienaufgaben kommt für diese Männer nicht in Frage. Auf dieses Milieu wird entsprechend nicht weiter eingegangen.

Das familistische Milieu

Im familistischen Milieu steht die Familie im Mittelpunkt. Die Eltern organisieren ihr Leben so, dass die Kinder ein harmonisches Familienleben vorfinden und sich auf ihre Eltern in allen Lebensphasen verlassen können (vgl. Koppetsch/Burkart 1999: 120). Die Rolle der Mutter ist klar definiert, sie sorgt für die angenehme Atmosphäre im Haus und ist für die Organisation des Haushaltes verantwortlich. Ihre Arbeit erfährt eine entsprechende Wertschätzung. Diese Verantwortlichkeit wird als Familienarbeit empfunden und mit der Erwerbsarbeit auf eine Stufe gestellt. Es spricht nichts dagegen, dass die Frau ebenfalls arbeitet, aber die Versorgung der Kinder und des Haushaltes hat Priorität. Der Mann im familistischen

Milieu kann und will sich – im Gegensatz zum traditionellen Vater – nicht aus der Hausarbeit heraushalten. Zu seinen Aufgaben gehört es, die Familie zu ernähren, dennoch ist er bereit, sich für das Wohl der Familie zu engagieren. In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass die Erwerbsarbeit dadurch, dass sie außerhalb der Familie stattfindet, von zwei Gesichtspunkten bewertet wird. Zum einen muss jemand Geld verdienen. Zum anderen zwingt aber die Erwerbsarbeit dazu, die geborgene Atmosphäre der Familie zu verlassen. Sie wird also, wie im Falle meiner Untersuchung, auf ein Minimum beschränkt, gerade so, dass die (Groß-)Familie einen gewissen Standard halten kann. Für die Frau bietet es sich an, einen Heim-arbeitsplatz oder einen Job als Tagesmutter anzunehmen, wie es von Männern der vorliegenden Studie berichtet wird.

Ein typisches Beispiel für einen Mann aus dem familistischen Milieu ist Herr Junker. Er ist zum Zeitpunkt des Interviews 41 Jahre alt und kommt aus Berlin, wo er als Sachbearbeiter tätig ist. Er wohnt mit seiner Frau und vier Kindern außerhalb von Berlin, so dass er nur zum Arbeiten in die sehr negativ beschriebene Großstadt fahren muss. Im Mittelpunkt seines Lebens steht die Familie und nicht seine Erwerbstätigkeit. Er arbeitet seit zwölf Jahren Teilzeit, um mehr Zeit mit seiner Familie verbringen zu können. Am liebsten würde er gar nicht arbeiten, obwohl er sieht, dass es gut für sein Selbstbewusstsein ist, eine sechsköpfige Familie ernähren zu können und seinen Kindern ein Vorbild zu sein.

Das individualisierte Milieu

Im individualisierten Milieu finden sich vor allem Paare mit guter Ausbildung, die in (Groß-)Städten leben und neuen Lebensformen aufgeschlossen gegenüber stehen. Die Vorstellung von einem natürlichen Geschlechterverhältnis wird abgelehnt und jedem Partner das Ausleben der eigenen Neigungen zugestanden. Die Individualität wird in der Paarbeziehung für notwendig erachtet. Beide Partner geben wenig davon auf, wenn sie zusammen ziehen oder Kinder bekommen. Der Erwerbstätigkeit wird in diesem Milieu eine große Bedeutung zugesprochen, sie dient der Selbstverwirklichung, und im Extremfall wird ihr auch die Partnerschaft untergeordnet. Es gehört zum Diskurs, dass sich beide Partner die Kindererziehung teilen, da zwischen den Partnern Einverständnis über die gleichberechtigte Verteilung aller Aufgaben herrscht (vgl. Koppetsch/Burkart 1999: 146). Dabei wird es als gerecht empfunden, wenn beide Partner Teilzeit arbeiten.

In diesem Milieu sind am ehesten Männer zu finden, die auf ihre volle Erwerbsarbeit zu Gunsten der Kindererziehung verzichten, denn so ermöglichen sie ihren Partnerinnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Es gibt in diesem Milieu auf Grund guter beruflicher Positionen, aber auch weil beide Partner arbei-

ten, oft ein hohes Einkommen, was eine Arbeitszeitreduzierung ermöglicht. Es werden allerdings Arbeitsweisen gesucht, in denen keiner der Partner komplett aus dem Berufsleben ausscheidet, denn dies würde die Identifikation über die Erwerbsarbeit erheblich einschränken.

Herr König kann als ein typisches Beispiel für einen Vater aus dem individualisierten Milieu angesehen werden. Er zog zum Studium nach Berlin, lernte dort seine Freundin kennen, die ebenfalls studiert hat, und lebt nun mit ihr und dem gemeinsamen Kind in einer Art familiären Wohngemeinschaft mit klar getrennten Aufgaben, einer getrennten Kasse und einem Putzplan. Zur Geburt des Kindes war Herr König 37 Jahre alt, nahm in den ersten vier Wochen Elternzeit und arbeitete anschließend in Vollzeit weiter, während seine Freundin für ein halbes Jahr ihre Arbeit unterbrach und anschließend mit einer Teilzeitstelle wieder anfang. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete Herr König zwanzig Stunden pro Woche, während seine Freundin ihre Tätigkeit in Vollzeit ausführte. Die »Lebenskonstruktion« (vgl. Bude 1987) von Herrn König ist geprägt von dem Wunsch nach Unabhängigkeit und der Fürsorge für seinen Sohn. Die Bedürfnisse seines Sohnes stehen gleichberechtigt neben dem Wunsch nach einer kontinuierlichen Berufsbiografie. Teilzeitarbeit bietet sich daher als optimal an.

Männer in Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit von Männern und Frauen unterscheidet sich sehr. Männer sehen sie als einen Übergang an, um zum Beispiel demnächst auf eine Vollzeitstelle wechseln zu können oder um berufliche Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Die meisten Männer würden lieber Vollzeit arbeiten, als weiterhin Teilzeit beschäftigt zu sein (vgl. Bauer 1999: 110). Auch in meiner Studie ist die Teilzeitarbeit für die Väter nicht eine Alternative zur Erwerbslosigkeit, sondern zur Vollerwerbstätigkeit. Die Väter unterscheiden sich dadurch von den meisten Teilzeit arbeitenden Müttern.

Die Gründe für diesen »Gender Gap« sieht Delsen (1998: 65) vor allem in kulturellen Gegebenheiten und den Annahmen darüber, was für Männer und Frauen im Berufsleben als »normal« angesehen wird. Für Männer galt und gilt es als normal, für das Familieneinkommen zuständig zu sein. So entspricht Arbeit, die nicht ausreicht, um dieses Einkommen zu sichern, nicht dem Bild, das gesellschaftlich mit männlicher Arbeitsweise einhergeht. Solche Formen von Arbeit werden als »verweiblicht« angesehen.

Auf den Ebenen der Interaktion, der Wahrnehmung und der alltäglichen Lebensführung sind durch »doing gender« alle Handlungen scheinbar natürlich männlich oder weiblich, alle gesellschaftlichen Verhältnisse sind vergeschlechtlicht (vgl.

Dölling 1999: 24). Die soziale Situation verlangt von den Individuen entsprechendes Verhalten, um die Einteilung der zweigeschlechtlichen Wahrnehmung nicht zu gefährden. Damit ist »doing gender« gleichzeitig

»das Ergebnis, wie auch die Rechtfertigung verschiedener sozialer Arrangements, sowie ein Mittel, eine der grundlegenden Trennungen der Gesellschaft zu legitimieren« (Gildemeister 2004: 132, als Übersetzung von West/Zimmermann 1987: 14).

Die in dieser Studie untersuchten Väter begeben sich in eine Situation, in der sie mit den kulturellen Normen, die für Männlichkeit und Weiblichkeit gelten, brechen.

Gleichzeitig entwickelt sich im Laufe der Zeit eine Rangordnung zwischen dem, was als weiblich und dem was als männlich wahrgenommen wird, die Männlichem mehr Ansehen verschafft als den durchaus gleichartigen Tätigkeiten, die als weiblich wahrgenommen werden (vgl. Bourdieu 2005). Auch wenn Männer und Frauen das gleiche tun, wird ein Unterschied auf symbolischer Art hergestellt, damit es nicht gleich wirkt.

Männer, die Teilzeit arbeiten, werden anders bewertet, als Frauen die Teilzeit arbeiten. Dies zeigt sich darin, wie selbstverständlich Kolleginnen und Kollegen bei Frauen auf die Tatsache reagieren, dass sie Teilzeit arbeiten wollen und wie irritiert es aufgenommen wird, wenn Männer den gleichen Wunsch äußern. Es zeigt sich aber auch darin, dass Teilzeit arbeitende Männer sich bewusst von Frauen abgrenzen, die Teilzeit arbeiten und sich nicht als Mitglieder der gleichen Gruppe wahrnehmen, obwohl sie genau die gleiche Arbeitsposition einnehmen. Herr Junker ist jemand, der diese Trennung vornimmt. Er benennt die Frauen nicht. Im Gespräch über familienfreundliche Maßnahmen bezeichnet er diese positiv als »Möglichkeiten und Optionen«, die seinen Kollegen noch gar nicht bewusst seien. Hiermit unterstreicht er seine Vorreiterrolle, denn er sieht sich als derjenige, der schon vor zwölf Jahren auf die Idee gekommen ist, nachzurechnen, dass es sich *lohnt*, in Teilzeit zu arbeiten. Damit blendet er in seiner Argumentation die Frauen völlig aus, die, wie auch seine Frau, schon vor zehn oder fünfzehn Jahren die Möglichkeiten der Teilzeit wahrgenommen haben. Er sagt zwar, dass es in zunehmendem Maße »Männer wie Frauen« gebe, die Teilzeit arbeiteten, auf die Nachfrage fällt ihm jedoch kein Mann ein, Frauen werden nicht erwähnt. Wenn er sagt, dass es zu Beginn seiner Teilzeit noch keine Bekanntmachungen darüber gab, dann vergisst er, dass es auch schon 1993 Frauen gab, die wussten, welche Maßnahmen sie in Anspruch nehmen konnten. Dadurch, dass er sich nicht mit den Frauen auf eine Stufe stellt, kann er verhindern, dass er, obwohl er eine »weibliche« Berufsposition übernommen hat, als unmännlich wahrgenommen wird.

Auch Unternehmen reagieren auf dieses »Gleichheitstabu« (vgl. Lorber 2003: 71): In Betrieben oder Abteilungen, in denen viele Frauen arbeiten, ist Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft kein Problem (Bsp. Kranken-

haus). Die Berufsbilder haben sich daran angepasst. Während in Betrieben mit meist männlichen Beschäftigten und mit von Männern besetzten Führungspositionen, die Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten, als minimal angesehen werden. Diese Zuschreibungen von Tätigkeiten und Arbeitsweisen (z.B. Arbeitszeiten) zu einem Geschlecht führen zu Hierarchisierungen in der Gesellschaft. Vollzeitberufstätigkeit, Streben nach Karriere und wenig Familienorientierung gelten als »männliche« Eigenschaften und werden für einen beruflichen Aufstieg und gesellschaftliche Anerkennung vorausgesetzt (vgl. Stiegler 2004: 20f.). Männer, die der Familie zuliebe weniger arbeiten¹, gehen das Risiko ein, von ihrer Umgebung als »weiblich« wahrgenommen zu werden.

Während die Frauenforschung schon lange davon ausgeht, dass »Weiblichkeit« nicht eine universelle Eigenschaft ist, die für alle Frauen das Gleiche bedeutet, war der Begriff der »Männlichkeit« lange kein Thema der Analysen. »Die Männer« wurden oft als homogene Gruppe angesehen und die Erkenntnisse, die für Frauen galten, wurden für Männer nicht formuliert. Erst Autoren der kritischen Männerforschung, wie Robert W. Connell (1999 und 2006) und Willi Walter (2004), legten Wert darauf, Männlichkeiten im Plural zu nennen. Connell hat ein Konzept entwickelt, bei dem die hegemoniale Männlichkeit ihre »Spielart von Männlichkeit« anderen »Spielarten« von Männlichkeit und Weiblichkeit überordnet (vgl. Carrigan/Connell/Lee 1996: 56 und Wedgwood/Connell 2004: 112). Hegemoniale Männlichkeit strukturiert dabei das Verhältnis der Geschlechter untereinander und zwischen den verschiedenen Männlichkeiten. Peter Döge stellt dies folgendermaßen dar:

»Auch diese (verschiedenen Männlichkeitsmuster, A.B.) sind keineswegs gleichwertig, die vorherrschende soziale Ordnung schließt immer eine Hierarchisierung von Männern und Männlichkeitskonstruktionen ein. Das jeweils dominante Männlichkeitsbild wird als »hegemoniale Männlichkeit bezeichnet« (Döge 2003: 92).

Mit dem Entschluss, Teilzeit zu arbeiten, entscheiden sich die interviewten Väter gegen die ihrem Geschlecht zugeschriebene Arbeitsform. Sie entsprechen damit nicht der hegemonialen Männlichkeit, sondern repräsentieren eine marginalisierte Form von Männlichkeit. Herr Junker beschreibt dieses Problem so:

»Das war zwar irgendwie den inneren Schweinehund überwinden, weil als Mann auf Teilzeit, war doch schon etwas herb zu Anfang (...) aber es hat sich wie gesagt angeboten, finanziell war es zu verkraften und der Vorzug an Freizeit war auch nicht zu verachten.«

1 70 Prozent der Männer, die Teilzeit arbeiten, tun dies in geringfügiger Beschäftigung, als Nebenjob neben dem Studium, als Frühverrentungsregelung etc. und nicht als Haupteinnahmequelle (vgl. IAB 2004: 2). Diese Arbeitsformen sollen hier nicht berücksichtigt werden, sondern es geht ausschließlich um die »bewusst«, das heißt der Familie zu Liebe Teilzeit arbeitenden Männer.

Er stellt sich nicht mit seiner Frau gleich, die ebenfalls in Teilzeit, allerdings auf einem Heimarbeitsplatz, arbeitet, sondern zeichnet ein Bild von sich, das einem sehr traditionellen Männlichkeitsmuster entspricht. So kann er deutlich machen, dass er in der Lage ist, eine sechsköpfige Familie zu ernähren. Dass die Familie selbstverständlich auch auf das Einkommen seiner Frau angewiesen ist, macht Herr Junker nicht deutlich. Als sich seine Frau nach der Geburt des ersten Kindes entschieden hatte, auf eine Teilzeitstelle zu wechseln, ging es nicht um eine finanzielle Entscheidung, sondern um die gute Betreuung des Kindes. Zwar hat sie immer wieder angefangen zu arbeiten, jedoch hat sie bei jedem der vier Kinder die Erziehungszeiten in Anspruch genommen. Für Herrn Junker dagegen war ein gutes Kosten-Nutzen-Ergebnis ausschlaggebend. Auf die Frage, warum er die Arbeitszeit reduziert hat, sagt er:

»Mehr Freizeit. Aber im Grunde genommen, auch die Frage, das Verhältnis von Arbeitszeit und Geld. Dass ich klar und deutlich festgestellt habe, ich habe keinen großen Verlust, weil ein Teil meines Gehaltes ja zwangsläufig in anderen Sachen aufgebraucht wird, und wenn ich weniger arbeite, diese Anteile sich entsprechend auch wieder reduzieren.«

Einen Verlust von Lebensinhalten hat die Reduzierung der Erwerbsarbeit für ihn nicht bedeutet. Der Wert der Familie ist wesentlich höher als der des Geldes. Auf die Nachfrage, ob die Geburt der Kinder Auslöser war, meint er: »Nicht unbedingt, nein. Es war schön, aber es war nicht der Auslöser.« Wichtig war vor allem, dass die Sicherheit seines Einkommens bestehen blieb.

Herr Junker kann kompensieren, dass er nicht einer »typisch männlichen« Einstellung zur Arbeit entspricht, denn seine Selbstbestätigung bekommt er nicht über seine Arbeitsstelle. Er sucht sie dort auch nicht. Mit seinen Kolleginnen und Kollegen hat er kaum privaten Kontakt. Er grenzt sich von ihnen ab. Ein gemeinsames Mittagessen in der Kantine ist nicht mehr Teil seines Arbeitstages, seit er in Teilzeit arbeitet. Er sagt:

»Aber richtig privat hab ich eigentlich keine Kontakte und ich mag auch keine Kontakte ehrlich gesagt. Weil Arbeit ist Arbeit, Privat ist Privat (...) und von daher ist das doch manchmal doch einfach sinnvoll, ein bisschen seine Grenzen abzustecken.«

Seiner Meinung nach ist es sinnvoll diese Distanz zu wahren. Es bedeutet aber auch, dass er im Betrieb zu einem Außenseiter werden kann.

Eine völlig andere Vorstellung von Partnerschaft und Männlichkeit findet sich im individualisierten Milieu. Der Anspruch, unabhängig zu bleiben, zieht sich auch durch die privaten Entscheidungen von Sebastian König. Er ist mit seiner Freundin seit sieben Jahren zusammen, doch erst als diese schwanger war, entschied sich das Paar zusammen leben zu wollen. Von Hochzeit ist keine Rede, sie passt nicht in das Bild der unabhängigen Individuen, die sich hier zusammen gefunden haben. Beide

haben ein eigenes Einkommen, wobei der- oder diejenige, der/die mehr verdient, jeweils dem oder der anderen so viel vom Gehalt abgibt, dass beide monatlich gleich viel Geld zur Verfügung haben. Dadurch wird eine Unabhängigkeit – bei gleichzeitiger Anerkennung der Hausarbeit und Kinderbetreuung – gewahrt. Einkäufe, Telefonrechnungen und gemeinsame Anschaffungen werden nicht aus *einer* Kasse bezahlt, sondern am Ende des Monats geteilt. Diese Vorstellung von Gerechtigkeit fordert einen hohen bürokratischen Aufwand. Sie zeigt, wie wenig das Gemeinsame in der Beziehung im Vordergrund steht. Vielmehr geht es darum, dass sich keiner bevor- oder benachteiligt fühlt. Ingesamt hat die Partnerschaft einen geringeren Stellenwert als die Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung. »Getrennt und doch zusammen« ist das Motto der Partnerschaft.

Die Begründung für seine Teilzeitarbeit sucht Herr König unter anderem in seiner Biografie. Mit seinem Vater hat Herr König nicht viel Zeit verbracht, aber es gab Momente der »Zweisamkeit«, wenn die beiden zusammen in den Wald gefahren sind. Sein Vater ist nicht als Autoritätsperson aufgetreten, auch dies wird von Herrn König eher als Form der Nichtbeachtung gewertet. Er hat nie mit seinem Vater über dessen Position in der Familie gesprochen. Dem Männlichkeitsbild, das sein Vater darstellt, möchte er nicht entsprechen, sondern als Vater anwesend sein und wahrgenommen werden. Dabei sieht er sich als jemand, der seine Entscheidung losgelöst von politischem Engagement verstanden sehen möchte. Dennoch ist er, wie er sagt, »Kind seiner Zeit«, im akademischen Milieu zu Hause und umgeben von anderen eher unkonventionellen Eltern im Prenzlauer Berg, was alles zu der Selbstverständlichkeit beiträgt, mit der er seine Vaterschaft leben kann. Er findet Entsprechung in einem Milieu, in dem Kinderbetreuung und Erziehung auch als Aufgabe der Väter angesehen wird. Von diesem Milieu ist sein Habitus geprägt, er ist genau so individuell, wie es der Norm seines Milieus entspricht. Dies zeigt sich im folgenden Interviewausschnitt:

»Aber ich leb ja auch mit solchen Leuten zusammen, die das auch machen würden. Insofern ist das immer so eine Mischpoke². Die finden dann das ok, sogar in gewisser Weise selbstverständlich, dass man da in Elternzeit geht. Wobei... ein Freund von mir, der ist Selbständiger, (...) der nimmt relativ wenig Elternzeit (...) Während seine Freundin Lehrerin ist, da ist es wieder ganz klar. Und ich glaub niemand fand das komisch. Glaub ich nicht. Es ist nicht so unbedingt die Regel.

Und die haben das auch selber gemacht?

Ja, das wollte ich gerade sagen. Es ist nicht so unbedingt die Regel, dass man das selber macht, aber es ist in meinem Zusammenhang zumindest bisher nicht komisch aufgenommen worden.«

² Mischpoke = Mischpoke, die; <jidd.> salopp abwertend Familie, Verwandtschaft; Gesellschaft, Sippschaft. (Das digitale Wörterbuch der Deutschen Sprache)

Der Satz »ich leb ja auch mit solchen Leuten zusammen, die das auch machen würden« ist bezeichnend für Herrn Königs Lebenskonstruktion. Es ist offensichtlich, dass es in anderen Konstellationen zu wesentlich größeren Komplikationen kommen würde. Er wiederholt an mehreren Stellen, dass es eine emotionale Entscheidung für ihn war und dass ihm immer schon klar war, dass Teilzeitarbeit für ihn ein passendes Modell darstellt.

Während Herr König in Bezug auf Kinderbetreuung ein Bild des »neuen Vaters« abgibt, zeigt sich bei der Arbeit ein sehr stark ausgeprägtes Karrierebewusstsein, das teilweise seinen Interessen als Vater entgegensteht. Er möchte gerne die Arbeit kontrollieren. Während seiner Elternzeit teilt er sich seine Stelle mit einer Frau, die als Elternzeitvertretung eingestellt wurde. Die beiden verstehen sich gut und die Aufgaben sind inhaltlich aufgeteilt, so dass sie auch zusammen arbeiten und sich nicht nur zeitlich ergänzen. Dennoch sieht Herr König sich in der Führungsposition, und als derjenige, der die »eigentliche Arbeit« macht:

»Und es ist mir auch wichtig, dass ich bestimmte Sachen mitkriege, weil es (das Projekt, A.B.) so ein bisschen natürlich mein Kind ist, so in gewisser Weise. Obwohl ich selbst ja das nicht entworfen habe von Anfang an.«

Er hat Angst vor einer Konkurrenzsituation auf seinem eigenen Arbeitsplatz und ist froh, nicht für längere Zeit ganz aus dem Projekt ausgestiegen zu sein, wie seine Freundin das getan hat. Dort hatte während der Zeit eine andere Frau ihre Position eingenommen. Als sie zurückkam, musste sie erleben, dass jemand anders die Arbeit genauso gut erledigen kann wie sie. Herrn Königs Männlichkeitskonstruktion ist nicht losgelöst von dieser Einstellung zur Erwerbsarbeit zu bewerten. Es zeigt sich die Sorge, nicht die einzige Person zu sein, die diese Stelle ausfüllen kann, und damit möglicherweise den Anspruch auf die Position zu verlieren.

Herr Junker als Sachbearbeiter kennt dieses Problem nicht. Sein Job ist es, Akten zu bearbeiten, die in keinem inhaltlichen Zusammenhang miteinander stehen. Wenn er weniger arbeitet, bearbeitet er weniger Akten. Diese übernimmt dann eine Kollegin. Die Einstellung gegenüber der Erwerbsarbeit ist also, genau wie die Vorstellung von Vaterschaft, in den Milieus sehr unterschiedlich. Beide vorgestellten Väter haben die Teilzeitarbeit als eine Arbeitsform für sich gewählt, in der sie Gefahr laufen, nicht als »richtige Männer« wahrgenommen zu werden und müssen sich daher gegenüber anderen rechtfertigen. Herr Junker bezieht sich dabei ausschließlich auf seine Familie. Er entwickelt außerdem Strukturen, die es ihm ermöglichen sich als Mann darzustellen. Herr König sieht es als Teil seiner Vorstellung von Partnerschaft an, gleichberechtigt weniger zu arbeiten.

Ergebnisse

Der hegemonialen Männlichkeit in westlichen Kulturen entspricht das Bild von einem weißen, heterosexuellen, gesunden, (Vollzeit) arbeitenden Mann, der mit seinem Einkommen eine Familie ernähren kann. Andere Männlichkeiten, und dazu zählen auch Teilzeit arbeitende Väter, werden untergeordnet und genauso marginalisiert wie Weiblichkeiten. Diese Muster sind kulturell und historisch wandelbar. Tatsächlich entspricht dem Muster der hegemonialen Männlichkeit nur eine Minderheit von Lebensrealitäten, es wird jedoch unbewusst von fast allen Menschen im westlichen Kulturkreis als »normale« und damit erstrebenswerte Männlichkeit angenommen. »Die männliche Herrschaft« (Bourdieu 2005) wird durch unterschiedliche Mechanismen reproduziert. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass Männer, die ihr nicht entsprechen, dem Muster der hegemonialen Männlichkeit nachstreben. Hegemonie meint dabei, dass es sich nicht um eine gewaltförmige Herrschaft handelt, sondern dass sich die hegemoniale Männlichkeit in »sozialen Kämpfen reproduziert« (Scholz 2004: 38f.). Diese sozialen Kämpfe sind das, was Bourdieu mit symbolischer Gewalt benennt.

Die Theorie von Connell arbeitet heraus, dass Männlichkeit nicht als *eine* Form existiert, sondern dass es viele unterschiedliche Formen von Männlichkeit gibt. Die hier vorgestellte milieuspezifische Untersuchung zeigt eine weiter gehende Differenzierung auf. Die Geschlechtnormen unterscheiden sich in den Milieus. Dies kann langfristig zu einer Veränderung des gesellschaftlich anerkannten Vaterbildes führen, wenn etwa bestimmte Formen von Vaterschaft oder Männlichkeit, wie zum Beispiel im individualisierten Milieu bereits absehbar, zur neuen Norm werden. Für einige Männer ist es bereits eine selbstverständliche Einstellung (noch nicht unbedingt in die Realität umgesetzt), normal zu finden, dass sich ein Vater mehr um seine Kinder kümmern sollte, als das in früheren Generationen der Fall war. Diese Einstellung, die bisher tatsächlich auf wenige Milieus begrenzt ist, kann dazu führen, dass sie sich weiter verbreitet und auf diesem Weg zu einer Veränderung des als erstrebenswert geltenden Männlichkeitsbildes in einer Gesellschaft beiträgt. Männlichkeiten müssen entsprechend milieuspezifisch analysiert und wahrgenommen werden. Differenziertere Kampagnen, zum Beispiel des Bundesfamilienministeriums könnten zu einer gesellschaftlichen Veränderung des Vaterbildes positiv beitragen.

Literatur

- Bauer, Frank (1999), »Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung von Männern«, in: Endl, Hans-L./Heisig, Ulrich/Holland, Jürgen u.a. (Hg. von der Hrsg.: Angestelltenkammer Bremen), *Teilzeit. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise*, Hamburg.
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.) (2004), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie*, Wiesbaden.
- Bourdieu, Pierre (2005), *Die männliche Herrschaft*, Frankfurt a.M.
- Bude, Heinz (1987), *Deutsche Karrieren. Lebenskonstruktionen sozialer Aufsteiger aus der Flakbelfer-Generation*, Frankfurt a.M.
- Buschmeyer, Anna (2005), *Kann Gleichstellungspolitik Teilzeitarbeit bei Männern befördern? Eine qualitative Studie über die Einflüsse von Lebens- und Geschlechterkonstruktionen, Milieu und Gleichstellungspolitik auf die Entscheidung von Vätern Teilzeit zu arbeiten* (unveröffentlichte Magisterarbeit).
- Carrigan, Tim/Connell, Robert W./Lee, John (1996), »Ansätze zu einer neuen Soziologie der Männlichkeit«, in: BauSteineMänner (Hg.), *Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie*, Berlin/Hamburg, S. 38–75.
- Connell, Robert W. (1999), *Der gemachte Mann. Konstruktionen und Krise von Männlichkeiten*, Opladen.
- Delsen, Lei (1998), »When do Men Work Part-time?«, in: O'Reilly, Jacqueline/Fagan, Colette (Hg.), *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London/New York, S. 57–76.
- Döge, Peter (2003), »Geschlechterdemokratie als Kritik hegemonialer Männlichkeit«, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), *Geschlechterdemokratie wagen*, Königstein/Taunus, S. 90–100.
- Dölling, Irene (1999), »Geschlecht – eine analytische Kategorie mit Perspektive in den Sozialwissenschaften?«, in: *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung*, Jg. 1999, H. 1, S. 21–32.
- Gildemeister, Regine (2004), »Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung«, in: Becker/Kortendiek (2004), S. 132–140.
- IAB (2004), *Teilzeitarbeit: Ein Gesetz liegt im Trend. LAB Kurzbericht vom 20.12.2004*, <http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1804.pdf>, Stand: 11.01.2007.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999), *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtnormen im Milieuvvergleich*, Konstanz.
- Lorber, Judith (2003), *Gender Paradoxien*, Opladen.
- Scholz, Sylka (2004), *Männlichkeit erzählen. Lebensgeschichtliche Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer*, Münster.
- Stiegler, Barbara (2004), *Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen*. (Hg. von Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung), Bonn.
- Walter, Willi (2004), »Genderforschung gleich Frauenforschung? Verschwinden des Geschlechts oder neue Erkenntnisdimensionen«. In: Boekle, Bettina/Ruf, Michael (Hg.): *Eine Frage des Geschlechts. Ein Gender-Reader*, Wiesbaden, S. 39–54.
- Wedgwood, Nikki/Connell, Robert W. (2004), »Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkeiten im internationalen Forschungskontext«. In: Becker/Kortendiek (2004), S. 112–121.
- West, Candace/Zimmermann, Don H. (1987), »Doing gender«, in: *Gender and Society*, H. 2/1, S. 125–151.