

Lena Weber, Julia Grulich

Fathers in Organizations: Inequalities and Capabilities Rationalities and Politics

Tagungsbericht zur Konferenz vom 12. bis 14.03.2015 in Bielefeld

Die Konferenz „Fathers in Organizations: Inequalities and Capabilities Rationalities and Politics“ (12. bis 14.03.2015) stand ganz im Zeichen der Internationalität und Interdisziplinarität. Organisiert wurde sie von Prof. Dr. Mechtild Oechsle von der Universität Bielefeld und Prof. Dr. Brigitte Liebig von der Schweizer Universität in Olten. Tagungsort war das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZIF) in Bielefeld. Hintergrund bildete das DFG-geförderte Teilprojekt „Organisationen und väterliche Lebensführung“ (Leitung Mechtild Oechsle) des Bielefelder Sonderforschungsbereiches „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“. Mehr als zehn verschiedene Länder waren auf der Tagung vertreten, um Einblicke in die aktuellen Entwicklungen zu Väterlichkeit und Vaterschaft in Arbeitsorganisationen und im Kontext der jeweiligen Länder zu liefern. In produktiver Atmosphäre diskutierten die ca. 70 Teilnehmer*innen drei Tage lang über die nationalen Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie über zukünftige Herausforderungen für Wissenschaft, Forschung und Politik. Im Folgenden werden einige Schlaglichter auf die Tagung geworfen:

Den Auftakt machte das Panel zu neuen *theoretischen Perspektiven und methodologischen Herausforderungen*, mit denen auch der Bielefelder SFB arbeitet. Der amerikanische Organisationssoziologe *Donald Tomaskovic-Devey* erläuterte in seinem Vortrag seinen Ansatz von den Mechanismen und Prozessen sozialer Ungleichheiten in Organisationen. Als methodisch quantitativ arbeitender Soziologe unterscheidet er zwischen Mechanismen (wie z.B. Gelegenheitshortung) und Prozessen (z.B. Kategorisierungen) im Organisationsgeschehen und analysiert ihre Folgen für geschlechtliche Ungleichheiten. Leitende Fragestellungen sind für ihn: „Are there processes that sort by family roles in organizations? Are there circumstances where fatherhood is part of organizational requirements? Where are fathers at risk for long working hours?“ Seine Ergebnisse präsentierte er anhand der ungleichen Lohnstruktur zwischen den Geschlechtern. Im Vergleich formalisierter und weniger formalisierter Einstellungsverfahren von Berufsfeldern konnte er feststellen, dass sich eine Formalisierung vor allem im Bereich von hochqualifizierten Berufen positiv auf die

Lohnangleichung zwischen den Geschlechtern auswirkt. Einen sogenannten „Daddy Bonus“, also eine höhere Entlohnung von Männern, die eine Familie versorgen, konnte er allerdings auch in dem sonst hinsichtlich Gleichstellung so fortschrittlichen Land Schweden feststellen. Auf die Nachfrage, woran er die Unterscheidung zwischen Mechanismen und Prozessen festmacht, entgegnet er, dass es sich nicht um eine strikte Unterscheidung handelt, sondern er ein interaktionistisches Verständnis von beidem konzipiert und er sich damit von einem klassischen Kausalitätsmodell abgrenzen möchte.

Im Anschluss präsentierte die schwedische Geschlechtersoziologin *Barbara Hobson* ihre Interpretation von Amartya Sens Ansatz der Verwirklichungschancen (*capability approach*), der ihr zufolge „dynamic lenses for gender research“ bietet. Da Sen von der kulturellen, institutionellen und politischen Eingebettetheit von Lebenschancen ausgeht, bietet sich sein Ansatz für eine organisationstheoretische Öffnung und international vergleichende Forschungen an. Mit dem Fokus auf Vaterschaft bzw. Väterlichkeit in Arbeitsorganisationen fragt Hobson z. B. danach: „What would we choose if we had the chance for alternative ways of life?“ Sie untermauerte ihre Präsentation durch aktuelle Studien aus dem von ihr herausgegebenen Sammelband zu „Work-Life-Balance“. Der Abend klang mit dem Beitrag von *Bianca Stumbitz* von der britischen Business School aus, die die empirischen Lücken in der Forschung zu Vaterschaft in Arbeitsorganisationen identifizierte. Sie unterstrich die Bedeutung unterschiedlicher Sozialebenen (Gesellschaft, organisationales Feld, Region) für die Wirkung von Work-Life-Balance-Maßnahmen und illustrierte dies am Beispiel von zwei Fallorganisationen aus Frankreich, in denen die Möglichkeit zur Viertagewoche von den Mitarbeiter*innen unterschiedlich genutzt wurde. Als weitere Lücken benannte sie mangelnde Befunde zu kleinen und mittelständischen Unternehmen, zum Einfluss der Klassen- bzw. Schichtunterschiede auf die väterliche Praxis sowie über die Situation (erwerbstätiger) Eltern bzw. Väter in außereuropäischen Ländern.

Der zweite Tag der Tagung begann mit dem Panel zu *alltäglichen Praktiken und Handlungsstrategien von berufstätigen Vätern*. Den Auftakt machte die amerikanische Soziologin und Geschlechterforscherin *Mary Blair-Loy*, die aufbauend auf ihren vorherigen Forschungen zu Arbeitsintensivierung und Mütterlichkeit ihre neueste Studie zur Väterlichkeit vorstellte. Sie befragte *executive manager* aus dem Finanzsektor zu ihrem Arbeitspensum, ihrer Erwerbsorientierung und wie sie dies mit ihrer Verantwortung als Vater verein-

baren. In ihrem Sample konnte sie drei Gruppen von Männern unterscheiden, die sie allesamt als „abwesende Väter“ beschreibt, da sie eine sehr hohe Wochenarbeitszeit haben und/oder nur am Wochenende bei der Familie wohnen. Die beiden größten Gruppen schöpfen in einem hohen Maße ihre Bestätigung aus der Arbeit, wobei Blair-Loy zwischen „total devotion“ und „stewardship“ unterscheidet. Letztere streben in ihrer Erwerbstätigkeit an, anderen dabei zu helfen, ihre Träume zu verwirklichen. Lediglich eine kleine Gruppe setzt sich kritisch mit dem hohen Arbeitspensum und den vielfältigen Anforderungen aus der Arbeitswelt auseinander. Blair-Loy geht in ihren Analysen der Frage nach, wie Männlichkeit mit der Erwerbsbiografie verwoben ist und was passiert, wenn diese Brüche aufweist. Bei der Gruppe der „Kritischen“ hat vor allem der Crash in der Finanzwelt und die damit einsetzende Erwerbs- bzw. Perspektivlosigkeit ein Umdenken ausgelöst. Diese Männer versuchen, mehr Zeit mit ihrer Familie und Kindern zu verbringen bzw. diese Brüche in der Erwerbsbiografie als „wake up call“ für sich zu nutzen. An einem Beispielfall zeigte Blair-Loy, wie Manager den Wechsel von einer intensiven Arbeitsphase in die Erwerbslosigkeit bzw. eine familienzentrierte Orientierung bewältigten, indem die berufliche Auszeit nicht auf das persönliche Versagen, sondern auf einen „Systemfehler“ zurückgeführt wurde. Die Ergebnisse sprechen für die Hoffnung, dass die nach wie vor männlich geprägte und „greedy“ Arbeitswelt durchaus systematisch verändert werden kann. Sie verdeutlichen zugleich aber auch, dass dies weniger Bottom-Up zu erwarten ist, sondern politische Entscheidungen in den Regierungen voraussetzt.

Dass selbst in Skandinavien nicht alles so „väterfreundlich“ ist, wie es oft scheint, beleuchtete die norwegische Sozialwissenschaftlerin *Sigtona Halrynjo* mit ihrer Studie zu Vätern in Elternzeit. Der norwegische Wohlfahrtsstaat gehörte zu den ersten Staaten, die (1977) reservierte Wochen der Elternzeit für Väter vorsahen und diese zudem sehr großzügig mit der Vergabe von Elterngeld förderten. Arbeitnehmer*innen – auch solche in hochqualifizierten und gut bezahlten Jobs – erhalten während der Elternzeit annähernd das gleiche Gehalt fortgezahlt. Damit sollen vor allem auch Anreize für Besserbezahlte und Väter gesetzt werden, um sich an der Sorge und Pflege ihrer Familienangehörigen zu beteiligen. Die sogenannten „Daddy's weeks“ sind gegenwärtig auf mindestens 14 Wochen festgelegt. In ihrer quantitativen Befragung von Männern in Eliteprofessionen konnte Halrynjo zeigen, dass Väter zwar durchaus eine hohe Akzeptanz für Elternzeit von Arbeitgeber*innen

sehen, diese aber dennoch nicht in vollem Umfang in Anspruch nehmen, da sie Karriereeinbußen befürchten. Sie kommt zu dem Schluss, dass auch in Norwegen die Geschlechterarrangements eher noch traditionell strukturiert sind und durch die Arbeitsorganisation beeinflusst werden. Dies macht sie an den konkurrierenden gesellschaftlichen Logiken der Karriere und Familienfreundlichkeit deutlich, die für Männer eher zugunsten der Karriere ausgefochten werden, während Frauen eher versuchen, beides miteinander zu vereinbaren. Sie schlussfolgert, dass Elternzeit für Mütter normativ „verpflichtend“ wahrgenommen wird, für Väter jedoch „optional“ erscheint. Im Vergleich zum sozialdemokratischen Regime gilt der deutsche Wohlfahrtsstaat, mit seiner bislang eher konservativen und am „male breadwinner model“ ausgerichteten Politik, als das andere Extrem in der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung.

Aus Deutschland berichtete der Geschlechtersoziologe *Michael Meuser* aus der DFG-geförderten Untersuchung „Väter in Elternzeit. Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zwischen Paarbeziehung und Betrieb“, die er zusammen mit Ilse Lenz, Katja Sabisch, Karen Shire, Christine Wimbauer u. a. durchführt. Meuser hinterfragt dabei kritisch, ob die modernisierungstheoretische These, nach der Männlichkeitskonstruktionen aufbrechen und sich die Geschlechter annähern, gültig ist. Seiner Ansicht nach ließe sich die geringe Beteiligung von Vätern an der Elternzeit vor allem in den städtischen Gebieten so interpretieren, dass entgegen der Modernisierungstheorie neue Männlichkeiten nicht in urbanen Milieus vorzufinden sind. Oder anders, von Meuser weniger präferiert, dass die Modernisierungstheorie insgesamt zu optimistisch war und die Moderne nicht zwangsläufig mit einer neuen, im Sinne einer mit fürsorglicher Väterlichkeit verknüpften Männlichkeit einhergeht. Die neuesten Statistiken zur Väterbeteiligung am Elterngeld in Deutschland zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Väter (78 %) sich lediglich mit zwei Monaten an der Elternzeit beteiligt und diese überwiegend gleichzeitig zur Elternzeit der Mutter in Anspruch nehmen. Meuser geht davon aus, dass von Männern nach wie vor ein unhinterfragtes „commitment“ zu Arbeit und Berufstätigkeit eingefordert wird – vor allem auch von Seiten der Arbeitsorganisationen. Ein Abweichen von diesen normativen Erwartungshaltungen würde die Männlichkeit einzelner Individuen in Zweifel stellen. Die Inanspruchnahme von zwei Monaten Elternzeit hingegen gilt als akzeptabel, da sie weniger als aktive Väterlichkeit, denn vielmehr als ein „längerer Urlaub“ wahrgenommen und entspre-

chend diskursiv gerahmt wird. In der Arbeitswelt verändert sich folglich nur wenig am hegemonialen Männlichkeitsbild. Dass ein entsprechender Wandel von Väterlichkeit nicht nur von der Arbeitsorganisation begrenzt wird, verdeutlichte Meuser mit Blick auf die Handlungspraxen und Wahrnehmungen innerhalb der interviewten Paare. Eine berufliche Auszeit der Väter fordert auch die paarinternen Machtrelationen heraus. Parallel zur Öffnung der männlich dominierten Arbeitswelt für Frauen verläuft auch die Öffnung der einst ausnahmslos Frauen und Müttern vorbehaltenen „privaten“ Einflussräume des Haushalts und der Kinderbetreuung nicht ohne Auseinandersetzungen und Reibungen.

Anschließend berichteten *Annette von Alemann* und *Sandra Beaufaj's* von der Universität Bielefeld aus dem oben genannten SFB-Projekt zu „Organisationen und väterlicher Lebensführung“. Sie verknüpfen in ihrem theoretischen Zugang die Perspektiven von Gross (2009), Tomaskovic-Devey (2015), Hobson et al. (2014) sowie Sen (1999) und fragen nach „Capabilities“ und „Constraints“, die bestimmte Lebensformen von erwerbstätigen Vätern hervorbringen. Ihre Ausgangsthese lautet, dass betriebliche Strukturen, die Interessen unterschiedlicher betrieblicher Akteur*innen und die Organisationskultur in Wechselwirkung mit den individuellen Lebensformen stehen und die Ausgestaltung von Väterlichkeit beeinflussen. Sie schöpfen aus reichhaltigem empirischem Datenmaterial, um das Zusammenwirken dieser komplexen Gemengelage nachzuzeichnen. Die von ihnen präsentierten Fallbeispiele regen zu einer Diskussion darüber an, inwiefern Unternehmen mit größerer Marktmacht es ihren Arbeitnehmern eher ermöglichen, Lebenskonzepte mit fürsorglicher Väterlichkeit zu führen, als marktschwächere Unternehmen, die ihrem Personal weniger „risikoreiche“ Lebensentwürfe eröffnen.

Im dritten Panel des Tages ging es um *Väterlichkeit in Organisationen in Verbindung mit Kultur, Rationalitäten und Management*. Eine völlig neue Perspektive erschloss der über Skype vermittelte Vortrag des Marketing- und Japanforschers Florian Kohlbacher aus China. Er setzte sich mit der von der Wirtschaft neu erkannten Zielgruppe der „neuen Väter“ (*ikumen*) in Japan auseinander. Laut einer Umfrage verstehen sich selbst ca. nur 16 Prozent der Väter in Japan als *ikumen*. In Japan gibt es auch spezielle Elternzeit für Väter, die allerdings nur von zwei Prozent der Väter und zum Großteil (40 %) für weniger als fünf Tage in Anspruch genommen wird. Mediale und in der Konsumwelt scheinende neuen Väter jedoch weitaus präsenter zu sein. In seinen Analysen der japanischen Ausgabe des

„FQ Magazine – The Essential Dads Magazine“ und in ethnografischen Studien in Spielzeuggeschäften ging Kohlbacher der Bedürfniskonstruktion von speziellem Zubehör für Väter und der japanischen Väterkonstruktion auf die Spur und zeigt damit, dass die neuen Väter auch und besonders ein wirtschaftlich zu begreifendes Phänomen sind. Mit anderen Worten: Die Identitäten der neuen Väter werden kommerzialisiert und damit zum Teil des Marktes gemacht. In eine ähnliche Richtung argumentierte die im Anschluss daran vortragende schweizerische Organisationssoziologin *Brigitte Liebig*. Sie stellte Erkenntnisse aus ihrem SNF-geförderten Projekt über organisationale Rationalität und Vaterschaft vor, das sie zusammen mit ihren Mitarbeiter*innen Martina Peitz und Christina Korn bearbeitet. Als Forschungsperspektive arbeiten sie mit dem Neo-Institutionalismus und analysieren, inwiefern die widersprüchlichen Logiken der Wirtschaft und Familienfreundlichkeit in Organisationen zusammenwirken und für Väter handlungsrelevant werden. Anhand ihres Materials von neun Fallstudien mittelständischer Unternehmen in der Schweiz verdeutlicht sie, dass das Zertifikat für Familienfreundlichkeit, das Arbeitsorganisationen erwerben können, nicht wie sonstige Gleichstellungsprogramme und -politiken einem Gerechtigkeitsdiskurs folgt, sondern sich aus einer Wirtschaftsrationalität ableitet. Eine berufliche Auszeit von Vätern zahle sich demnach für das Unternehmen oder die Organisation aus, da diese gestärkt und regeneriert in die Erwerbstätigkeit zurückkehren können. In den Interviews mit Vätern stellte sich heraus, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit als Belohnung für besondere oder herausragende Leistungen in der Erwerbswelt angesehen wird, Väter sich also besonders beweisen müssen, um dieses Recht in Anspruch nehmen zu können. Wenn jedoch die Möglichkeit für fürsorgliche Väterlichkeit erst durch Extraleistungen im Beruf erworben werden muss, so schlussfolgerte Liebig, werden gezielt weitere Differenzlinien zwischen Männern und Vätern in der Arbeitswelt geschaffen.

Dass die Ökonomisierung von Elternzeit weit verbreitet ist, zeigte der darauffolgende Vortrag von der niederländischen Sozialwissenschaftlerin *Laura den Dulk*. Sie präsentierte die Ergebnisse aus einer Vignetten-Studie in fünf europäischen Ländern, Niederlande, Finnland, Slowenien, Portugal und Großbritannien, die sie zusammen mit Wike Been durchgeführt hat. Sie sind der Frage nachgegangen, wie sich die familienpolitischen Rahmenbedingungen auf die Unterstützung von Topmanagern in Elternzeit auswirken. Vor allem in Großbritannien unterstützen Topmanager aus

einer *business rationale* Elternzeit, während in Slowenien aus einem Gerechtigkeitsverständnis heraus argumentiert wurde. In den Niederlanden geben die Befragten an, dass sie damit als Arbeitgeber attraktiv für hochqualifiziertes Personal sein wollen, und in Finnland fand sich eine Mischung aus *business* und Gerechtigkeitsansatz. Lediglich die Portugiesen erwähnen, dass sie Elternzeit nur unterstützen würden, um den rechtlichen Vorschriften zu folgen. Dass Elternzeit für Väter durchaus auch zu einem selbstverständlichen Recht werden kann, zeigte der Vortrag der norwegischen Sozial- und Politikwissenschaftlerin *Elin Kvande*. Sie präsentierte das Konzept der gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, bei welchem die Eltern selbst entscheiden, wie sie die Betreuung in der Familie organisieren. Bekannt ist, dass solange die Eltern die Wahl haben, wer den Erziehungsurlaub beansprucht, er fast nur von Müttern genommen wird. In Norwegen wurde 1993 ein ausschließlich berufstätigen Vätern vorbehaltenes Recht auf Elternzeit (seit 2013 14 Wochen) eingeführt, die sogenannte Väterquote. In Kvandes Studie zur Wahrnehmung dieser Väterquote wird deutlich, dass sie gerade nicht als Zwang, sondern als Ermöglichung erfahren und sehr positiv bei den Vätern wahrgenommen wird – selbst bei solchen, die aus anderen politischen Systemen kommen (wie z. B. migrantische Erwerbstätige). Die Studie verdeutlicht, dass diese besondere Form der Quotenregelung dazu beiträgt, neue Normen von Männlichkeit zu etablieren und die väterliche Beteiligung an der Kindererziehung zum Normalfall werden zu lassen. Dass Norwegen im Ländervergleich positiv heraussticht, verdeutlichte auch der anschließende Vortrag. *Annalisa Murgia* und *Barbara Poggio* berichteten zum Abschluss des Tages von den politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen in Italien, die insgesamt kaum förderlich für Eltern und insbesondere nicht für (fürsorgliche) Väter sind. Sie forderten mit ihrer Studie, den wissenschaftlichen Blick um die Situation prekär Beschäftigter zu erweitern, deren Zahl im Zuge der Wirtschaftskrise stark zugenommen hat und die sich meist in weit problematischeren Lebenslagen und Aushandlungspositionen befinden als Väter in Normalbeschäftigung.

Am dritten und letzten Tag der Tagung wurden Politiken und politische Bewegungen diskutiert. Den Auftakt machte die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin *Christina Boll* vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut mit ihrer statistischen Längsschnittauswertung von acht (europäischen) Ländern über 30 Jahre über das Verhältnis von politischen Elternzeitmaßnahmen und väterlicher Beteiligung an der Kindererziehung.

Ihre Studie verdeutlicht den positiven Zusammenhang zwischen aktiver Väterlichkeit und familienpolitischen Maßnahmen. Im Anschluss richtete sich die Aufmerksamkeit auf die Väterinitiativen in Deutschland, die durch den Organisationsberater *Hans-Georg Nelles* und den Männlichkeitsforscher *Stephan Höyng* repräsentiert wurden. Moderiert wurde dieses letzte Panel von *Thomas Gesterkamp*, der sich ebenfalls im Bereich der Männerpolitik engagiert. Deutlich wurde hierbei zum einen, dass die Interessen und Bedarfe von Organisationen, Vätern, Partnerschaften je unterschiedliche sein können und eine Win-win-Lösung für Organisationen daher nicht in jedem Fall möglich ist, sowie zum anderen, dass es zwar inzwischen eine politische Lobby für Väter gibt, diese jedoch bislang nur wenig Einfluss insbesondere auch auf die Arbeitsgestaltung innerhalb von Organisationen hatten.

Eine der großen Leistungen dieser Konferenz war das Zusammenbringen der unterschiedlichen nationalen und wissenschaftlichen Perspektiven,

die verdeutlicht haben, dass Väterlichkeit nicht alleine in den Paaren ausgehandelt wird, sondern im Zusammenspiel von Politik, Lobbys, Organisationen, medialen Diskursen, Familien und Märkten entsteht. Frappierend ist dabei die mehrfach und unabhängig voneinander erstellte Diagnose, dass die Ökonomisierung der Gesellschaft auch die Vorstellungen von Väterlichkeit ergriffen hat und aktive Väterlichkeit sowohl ermöglichen wie auch verhindern kann. Diese Ambivalenz ließe sich zukünftig vor allem auch angesichts des betriebswirtschaftlichen Diskurses um den ökonomischen Nutzen betrieblicher „Familienfreundlichkeit“ und die Vorteile von „Diversity“ nachverfolgen. Weiterer Forschungsbedarf wurde zudem sichtbar im Hinblick auf die Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Interventionen in Organisationen, auf die Bedeutung von Führungskräften als *gate-keeper* und *role model*, auf prekäre Beschäftigungsformen, kleine und mittlere Unternehmen sowie außereuropäische Länder des Südens und Ostens.

Kontakt und Information

Dipl.-Soz. Lena Weber
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Allgemeine Soziologie
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Tel.: (05251) 60 33 80
leweber@mail.
uni-paderborn.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72474

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200731-172253-6



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.